

OFFRE D'EMPLOI EXTERNE & INTERNE # 053/OPER/GOM/HI/08/2026**CHARGE SENIOR SAFEGUARDING _ 01 poste (H/F)**

Type de contrat	:	CDD
Durée	:	6 Mois
Affectation	:	Goma
Date de prise de poste	:	ASAP
Statut	:	Poste ouvert à la délocalisation

I. CONTEXTE

Handicap International (Humanity & Inclusion) intervient en RDC depuis 1995 dans de nombreux secteurs. C'est un acteur reconnu dans l'assistance humanitaire et le domaine logistique.

A Kinshasa sont mis en place des projets pluriannuels de développement sur les thématiques de la Réadaptation Physique et Fonctionnelle, de la Santé Maternelle et Infantile, l'Education Inclusive et la Gouvernance Inclusive et l'Inclusion Economique.

Au Kasai et au Kasai Central, initialement engagé dans des activités de développement HI est intervenu depuis la crise de 2016 sur des projets de Sécurité Alimentaire (modalité Cash puis soutien à la production agricole) et jusqu'en mai 2026 a intervenu dans un projet d'inclusion économique et d'éducation inclusive.

Au Nord-Kivu, à ce jour, plusieurs projets sont mis en œuvre notamment :

Un projet de clinique mobile en santé mentale (ECHO)

Un projet de réponse d'urgence (CDCS) à la santé primaire où HI intervient au travers de la composante santé mentale intégrée à de la thérapie de stimulation pour les enfants MAS et leur famille, ainsi qu'un volet Inclusion Economique et Besoins de base.

Un projet de réadaptation intégrée avec la thérapie de stimulation et la santé mentale (RIMSCASSA-GFFO)

Un projet de stockage ATLAS Logistique avec possible déploiement de l'activité transport.

La stratégie opérationnelle pluriannuelle de HI pour la RDC a été renouvelé en 2025, elle devra tenir compte des nouveaux enjeux liés au contexte politique interne et régional.

La stratégie opérationnelle pluriannuelle de HI pour la RDC a pris fin en décembre 2022. Une autre stratégie 2026-2028 a été validée. Il en ressort une volonté de diversification des activités à l'Est de la RDC et de croissance en termes de volume.

L'année 2026 est consacrée au développement du nouveau cycle stratégique 2026-2028, à la validation des plans d'action sectoriels et avec des réflexions axées notamment sur les capacités opérationnelles de réponse d'urgence, la protection, le relèvement économique, l'amélioration de l'accès aux soins et services de réadaptation en RDC y compris la question du partenariat stratégique.

II. MISSIONS / RESPONSABILITES

II.1. Mission principale :

Placé sous le management direct du Directeur Programme et par délégation de celui-ci, **le/la Chargé.e Senior Safeguarding Pays sera responsable de la remise en conformité du programme avec les standards et la culture de Safeguarding de l'organisation et sa pérennité.**

Il/Elle assurera la revue effective de situation du programme, l'élaboration d'un plan d'action à partir de cet état des lieux initial et la mise en œuvre technique et opérationnelle de celui-ci en coordination et responsabilisation forte avec la SMT.

II.2. Responsabilités (liste non exhaustive) :

II.2.1: Etablissement d'un état des lieux du programme et d'un plan d'action de mise en conformité

- Réalise sur le 1^{er} mois de mission une revue effective de la situation du programme (basée sur les 30 indicateurs de conformité HI) pour établir un état des lieux T réaliste.
- Elabore et met à jour la stratégie Safeguarding du programme et le plan d'action multi-annuel associé avec les acteurs de la Senior Management Team.
- Décline ce plan d'action de manière détaillée en plan annuel pour les composantes suivantes :
 - Plan de formation & de sensibilisation avec des sessions approfondies et adaptées pour l'ensemble du personnel, l'encadrement, et pour les partenaires ;
 - Plan d'accompagnement des Points Focaux Programme et Projets sur l'année.

II.2.2: Coordonne la remise en place des responsabilités et intégration des standards Safeguarding dans les plans d'actions de chaque service de la Senior Management Team (SMT)

- Soutient et vérifie avec le département RH le processus d'intégration des standards Safeguarding en recrutement, formations et suivis des Points Focaux
- Soutient et vérifie avec le département Logistique le processus d'intégration des standards Safeguarding dans les relations contractuelles avec les fournisseurs
- Soutient et vérifie avec le département MEAL le processus d'intégration des standards Safeguarding dans la mise à jour et consolidation des systèmes de remontées de plaintes communautaires
- Soutient et vérifie avec les opérations (THOP, CdPs) le processus d'intégration des standards Safeguarding dans l'identification des risques projets, le déploiement de PF dans chaque projet et la réduction des risques.

II.2.3: Est responsable (en délégation du DP) de la conformité et la redevabilité interne et externe de l'organisation sur le secteur Safeguarding en continu

- Coordonne avec le DP le rapport annuel de Monitoring Safeguarding & Anti-Fraude ;
- Soutient les équipes sur les questions de conformité bailleurs ;
- Appuie le processus de "due diligence" avec les partenaires opérationnels ;
- Appuie la Direction dans le processus de reporting bailleur avec le siège en cas d'incidents.
- Contribue à la mise en application de ce package Safeguarding par l'adaptation au cadre du

programme et à la mise en place des directives, procédures et outils affiliés ;

- Soutient les équipes des services partagés dans la mise en œuvre des standards techniques Safeguarding dans leurs procédures et activités associées ;
- Soutient les équipes opérationnelles (inclut MEAL) dans la mise en œuvre des standards techniques Safeguarding dans les projets ;
- Contribue à la définition et le suivi de la stratégie opérationnelle (StratOp) dans le cadre de ses responsabilités.

II.2.4: Développe et anime le réseau des Points Focaux en coordination forte avec les équipes MEAL et projets pour les aspects de redevabilité.

- Accompagne la sélection et mise en place du réseau de Point Focaux Programme et Projets ;
- Assure la formation des Points Focaux en coordination avec l'équipe MEAL sur les aspects de culture, information bénéficiaires et canaux de remontées d'alertes.
- Appuie les points focaux pour sensibiliser les populations aux politiques de protection et au code de conduite ainsi qu'au fonctionnement des mécanismes de gestion des retours et plaintes.
- Contribue aux SoPs des mécanismes de gestion des remontées & plaintes élaborés par les équipes MEAL pour la partie Safeguarding ;
- Soutient les employés MEAL sur leurs réceptions d'alertes et premier triage.

II.2.5: Participer à la gestion des alertes et plaintes Safeguarding

- Est un point de contact ou de centralisation pour les signalements de violations aux politiques de Safeguarding et code de conduite et assurer leur report ;
- Garantit la sécurisation des réceptions de plainte en coordination avec l'équipe MEAL et la Direction et la mise en place de la protection de la victime et du lanceur d'alerte ;
- Participe aux évaluations initiales des cas et sur nomination – à la cellule d'enquête.

II.2.6: Contribuer à la culture transversale de Protection dans le programme (Protection Mainstreaming)

- Participe aux hubs, clusters et autres réunions PEAHS et aux différents groupes de travail au niveau de la Région ;
- Collaborer avec les équipes afin de favoriser la promotion de la protection transversale dans le programme : mise en commun d'outils et de bonnes pratiques en matière de prévention et de prise en charge des violences et abus.

I. PROFIL RECHERCHE

Diplôme et expérience

- Bac+3 minimum en sciences sociales/politiques, affaires humanitaires, droit international ou domaine similaire. Certification/formation en Safeguarding / protection souhaitée.
- Minimum 3 ans d'expérience sur des thématiques Safeguarding / PSEA-H / GBV / Protection / Inclusion / Redevabilité. Une expérience plus longue et/ou régionale est un atout.
- Expérience en conception/déploiement de formations et/ou d'outils liés au Safeguarding.

- Expérience en renforcement de systèmes et/ou développement de la culture éthique.
- **Les candidatures féminines adaptées pour ce poste National sont fortement encouragées**

Autres compétences & qualités personnelles

- Excellentes compétences en communication et rédaction (notes, rapports, synthèses).
- Capacité à gérer des situations sensibles avec diplomatie, confidentialité et discernement.
- Bonne capacité d'analyse et de prise de décision sur des sujets complexes (triage/orientation, analyse de risques, mesures adaptées).
- Bonne maîtrise de la gestion des risques Safeguarding, y compris les abus et l'exploitation sexuels.
- Maîtrise des outils informatiques, notamment Pack Office (Word, Excel, PowerPoint).
- Français courant oral/écrit ; anglais : atout.

III. COMMENT POSTULER :

Etape 1 :

Veuillez remplir le formulaire de recrutement en cliquant sur le lien ci-dessous :

[CLIQUER ICI POUR SOUMETTRE VOTRE CANDIDATURE _ CHARGE/E SAFEGUARDING](#)

Etape 2 :

Veuillez envoyer par e-mail à l'adresse suivante les documents ci-dessous avec la référence "**Offre 053/OPER/GOM/HI/08/2026_Chargé.e Senior Safeguarding**". Au plus tard **le 30 Aout 2026 à 23 heures 59'**. Par e-mail à l'adresse suivante : recrutement@rdc.hi.org

Les dossiers de candidature devront comprendre obligatoirement et exclusivement :

- ✓ Une lettre de motivation synthétique (**1 page maximum**) ne reprenant pas les données du CV mais permettant d'identifier les raisons du candidat à postuler ;
- ✓ Un curriculum vitae **en 3 pages maximum** (contenant les coordonnées téléphoniques et l'adresse email du candidat ainsi que trois (3) personnes de référence dont un responsable des Ressources Humaines qui seront amenées à être contactées dans le cadre de la procédure de sélection). Y préciser également le lieu de résidence à jour.
- ✓ La carte de demandeur d'emploi délivrée par l'ONEM ;
- ✓ La pièce d'identité en cours de validité.

N.B : Toute candidature qui ne respecte pas les 2 étapes ci-dessus sera rejetée.

Aucune information supplémentaire ne sera donnée sur place ni par téléphone.

Seuls les candidats présélectionnés seront contactés pour participer aux tests.

Handicap International s'engage à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre toutes formes de discriminations à l'embauche.

Handicap International est attaché au principe de la diversité et encourage tout particulièrement les candidatures des personnes en situation de handicap et des femmes. Nous encourageons sincèrement les candidats en situation de handicap à contacter la base où a lieu le recrutement pour exprimer leurs besoins spécifiques.

Handicap International est engagé dans la protection de l'enfance et la protection des bénéficiaires contre l'exploitation et les abus sexuels.

Handicap International a une tolérance zéro à l'encontre des violations du code de conduite en vigueur au sein de l'organisation (ex : fraude et corruption, protection contre l'exploitation et les abus sexuels, harcèlement et intimidation, etc.).

Le candidat sélectionné devra s'engager à adhérer et à respecter ces politiques institutionnelles éthiques ainsi que le code de conduite.

Aucun employé d'Handicap International n'a le droit de demander un paiement en espèces ou l'échange de faveurs de quelque nature que ce soit en contrepartie d'un traitement préférentiel dans le processus de recrutement. Cela est contraire à la politique d'HI et si vous êtes approché(e) par un membre du personnel pour de l'argent ou des faveurs, ou si vous êtes empêché(e) de quelque façon que ce soit à faire partie du processus, prière de contacter le responsable de la base où le recrutement a lieu ou de signifier par email la situation rencontrée : ligne.plaintes@rdc.hi.org

Fait à Goma, le 18/08/2026

Département RH

H'son