

People and Culture Manager – P-4

Informations générales

Élément	Détails
Poste	People and Culture Manager
Référence	#138386
Job No.	595500
Grade	P-4
Contrat	Temporary Appointment (TA)
Durée	6 mois
Lieu	Kinshasa, République démocratique du Congo
Catégorie	Ressources humaines
Contexte	Réponse d'urgence Ebola – niveau L3
Langues	Français + anglais courants

Re-ADVERTISEMENT signifie qu'il s'agit d'une republication de l'offre.

1. Contexte du poste

Ce poste intervient dans un **contexte d'urgence sanitaire majeur** en République démocratique du Congo.

L'offre indique que la RDC fait face à son **17^e épisode de maladie à virus Ebola (EVD)**, confirmé en mai 2026, touchant notamment :

- l'Ituri ;
- le Nord-Kivu ;
- le Sud-Kivu.

La réponse se déroule dans un environnement particulièrement complexe, marqué par :

- les limites du système de santé ;

- des contraintes logistiques ;
- l'insécurité ;
- les déplacements de populations ;
- des perceptions communautaires différentes pouvant influencer le recours aux services de santé.

UNICEF intervient notamment dans :

- l'engagement communautaire ;
- la surveillance ;
- la prévention et le contrôle des infections ;
- la continuité des services essentiels pour les populations vulnérables.

Le/la People and Culture Manager intervient donc au **cœur de la gestion des ressources humaines de la réponse d'urgence**.

2. Mission principale

Sous la supervision générale du **Chief People and Culture**, et en coordination étroite avec l'**Emergency Coordinator for the Ebola Response**, le/la titulaire dirige l'ensemble de la fonction **People & Culture** pour la réponse L3.

Son rôle est beaucoup plus stratégique qu'un poste RH administratif.

Il/elle doit notamment :

- concevoir la stratégie de workforce pour l'urgence ;
- assurer un recrutement rapide et conforme ;
- gérer les déploiements d'urgence ;
- diriger l'équipe People & Culture dédiée à la réponse ;
- conseiller directement l'équipe de management de l'urgence ;
- garantir le bien-être et le devoir de protection envers le personnel ;
- assurer une bonne expérience des personnes déployées ;
- maintenir la conformité avec les règles UNICEF/ONU malgré la pression de l'urgence.

En résumé :

Le poste consiste à mettre en place et piloter toute la stratégie RH nécessaire pour permettre à UNICEF de disposer rapidement des bonnes personnes, au bon endroit, dans le cadre de la réponse Ebola.

3. Principales responsabilités

1. Workforce planning et leadership RH stratégique

Le/la Manager doit déterminer :

- combien de personnes sont nécessaires ;
- quelles compétences sont nécessaires ;
- où les déployer ;
- à quel moment ;
- sous quelles modalités contractuelles.

Il/elle doit donc construire une **stratégie de workforce adaptée à l'urgence**.

2. Surge management et déploiements d'urgence

La gestion du **surge** est centrale.

Il s'agit de mobiliser rapidement des ressources humaines supplémentaires pour répondre à l'augmentation des besoins.

Le poste implique donc :

- mobilisation de personnel ;
 - déploiements d'urgence ;
 - coordination des mécanismes de surge ;
 - suivi des affectations ;
 - préparation du personnel avant déploiement.
-

3. Recrutement accéléré

Le/la titulaire doit garantir la disponibilité rapide des ressources humaines.

Cela comprend notamment :

- recrutement accéléré ;
- engagement de personnel non salarié ;
- utilisation des modalités contractuelles appropriées ;
- respect des procédures malgré les délais très courts.

L'offre recherche donc quelqu'un qui connaît les **fast-track emergency HR procedures**.

4. Onboarding, induction et intégration

Une fois les personnes recrutées ou déployées, le/la Manager doit veiller à leur intégration.

Cela comprend :

- onboarding ;
 - induction ;
 - orientation ;
 - intégration dans les équipes ;
 - préparation au contexte d'urgence.
-

5. Business partnering et gestion des problèmes RH

Le/la People and Culture Manager agit comme **Senior HR Business Partner** auprès de l'**Emergency Management Team**.

Il/elle doit donc :

- conseiller les responsables ;
- résoudre les problèmes RH ;
- accompagner la prise de décision ;
- gérer les questions de performance ;
- conseiller les managers sur les questions de personnel ;
- être capable de challenger les décisions lorsque nécessaire.

C'est une dimension importante du poste : le titulaire doit être capable de **conseiller des cadres supérieurs**, et pas seulement d'exécuter des procédures.

6. Bien-être et Duty of Care

Dans un contexte Ebola et d'urgence, la protection du personnel constitue une responsabilité majeure.

Le poste couvre :

- le bien-être des collaborateurs ;
 - la sécurité et la protection du personnel ;
 - le devoir de protection de l'organisation (**Duty of Care**) ;
 - l'expérience du personnel déployé ;
 - l'accompagnement des personnes travaillant dans des conditions difficiles.
-

7. Formation et préparation des équipes

Le/la Manager doit également s'assurer que les personnes déployées disposent des formations nécessaires.

Cela comprend notamment :

- formations obligatoires ;
 - learning ;
 - préparation avant déploiement ;
 - vérification de la readiness des équipes.
-

8. HR Analytics et aide à la décision

Le poste comporte une forte dimension analytique.

Le/la titulaire doit être capable de transformer les **données relatives aux effectifs** en recommandations destinées à la direction.

Par exemple :

Données workforce → analyse → identification d'un problème → recommandation à la direction → décision.

La maîtrise :

- des systèmes d'information RH ;
- des dashboards ;
- des données RH ;
- du reporting

est donc importante.

9. Coordination institutionnelle

Le poste nécessite une coordination avec plusieurs acteurs :

- UNICEF Regional Office ;
- UNICEF Headquarters ;
- mécanismes de Surge ;
- **GSSC** ;

- équipes d'urgence ;
- Chief People and Culture.

Le titulaire travaille donc dans un environnement **national, régional et international**.

10. Compliance, risk management et internal control

Même dans une situation d'urgence, le recrutement et la gestion des collaborateurs doivent rester conformes aux règles.

Le/la Manager doit donc assurer :

- conformité ;
- gestion des risques ;
- contrôle interne ;
- respect des règles et procédures ;
- intégrité des processus RH.

L'offre insiste particulièrement sur la capacité à **agir rapidement sans compromettre l'intégrité ou la conformité**.

11. Management de l'équipe People & Culture

Le/la titulaire dirige et supervise l'équipe People & Culture dédiée à la réponse.

Il/elle doit donc avoir une expérience réelle de :

- supervision ;
 - développement des collaborateurs ;
 - management d'équipe ;
 - organisation du travail ;
 - leadership dans un environnement complexe.
-

12. Formation exigée

Un **Master / diplôme universitaire avancé** est obligatoire dans l'un des domaines suivants :

- Gestion des ressources humaines ;
 - Administration des affaires / Business Administration ;
 - Psychologie organisationnelle ;
 - Sciences sociales ;
 - Relations internationales ;
 - Droit ;
 - ou domaine connexe.
-

13. Expérience professionnelle

C'est l'un des critères les plus exigeants de l'offre.

Minimum :

8 années d'expérience professionnelle progressive en gestion des ressources humaines.

Et parmi ces 8 années :

Au moins 3 années dans une organisation internationale.

Il faut également démontrer :

- une expérience dans des opérations humanitaires ou d'urgence ;
- une expérience du **surge deployment** ;
- une expérience du recrutement accéléré ;
- une expérience de supervision et de développement d'une équipe.

Point essentiel

Avoir simplement **8 ans d'expérience en RH** ne suffit donc pas.

Le profil recherché doit réunir :

8 ans RH + 3 ans organisation internationale + expérience urgence/humanitaire + surge + recrutement accéléré + management d'équipe.

14. Compétences techniques

Gestion RH avancée

Une connaissance avancée est demandée concernant :

- les principes RH ;
 - les pratiques RH ;
 - les procédures d'urgence ;
 - le surge ;
 - l'acquisition des talents ;
 - les modalités contractuelles ;
 - les droits et avantages des employés ;
 - la gestion de la performance ;
 - la planification des effectifs.
-

Connaissance des règles ONU/UNICEF

Une bonne compréhension des :

- règles UNICEF ;
- réglementations ONU ;
- procédures RH ;
- mesures RH accélérées en situation d'urgence

est fortement souhaitable.

Analyse des données

Le candidat doit être capable de :

- analyser les données workforce ;
- identifier les tendances ;
- transformer les données en recommandations ;
- préparer des éléments d'aide à la décision pour les cadres supérieurs.

La maîtrise des **HR Information Systems et dashboards** est également demandée.

Travail sous pression

Le contexte exige de pouvoir :

- prendre rapidement des décisions ;

- travailler avec des informations parfois incomplètes ;
 - gérer plusieurs priorités simultanément ;
 - respecter les délais d'urgence ;
 - maintenir la conformité malgré la pression.
-

Leadership et influence

Le titulaire doit avoir :

- une forte orientation client ;
 - de bonnes capacités de négociation ;
 - des capacités d'influence ;
 - une capacité à conseiller les cadres supérieurs ;
 - la capacité de remettre en question certaines décisions de manière constructive.
-

15. Langues

Obligatoires

- **Français : courant**
- **Anglais : courant**

Atout

Une autre langue officielle de l'ONU :

- arabe ;
- chinois ;
- russe ;
- espagnol ;

ou une langue locale.

16. Expériences particulièrement valorisées

UNICEF mentionne trois éléments spécifiques :

Expérience Ebola

Une expérience directe dans une **réponse Ebola** constitue un avantage.

Fast-track emergency

Une expérience des processus RH accélérés en situation d'urgence est également recherchée.

Contextes difficiles

Une expérience au niveau national dans :

- le développement ;
- les contextes fragiles ;
- les contextes humanitaires

est souhaitable.

17. Valeurs UNICEF

Le candidat doit démontrer les valeurs **CRITAS** :

- Care
 - Respect
 - Integrity
 - Trust
 - Accountability
 - Sustainability
-

18. Compétences UNICEF

Le poste comporte **8 compétences** :

1. Construire et maintenir des partenariats
2. Faire preuve de conscience de soi et d'éthique
3. Être orienté vers les résultats et l'impact
4. Innover et accompagner le changement
5. Gérer l'ambiguïté et la complexité
6. Penser et agir stratégiquement
7. Travailler en collaboration avec les autres
8. **Développer, diriger et manager les personnes**

La huitième compétence est particulièrement cohérente avec le niveau **P-4** et la responsabilité de diriger l'équipe People & Culture de la réponse.

Profil recherché en une vue

Critère	Exigence
Poste	People and Culture Manager
Grade	P-4
Contrat	Temporary Appointment
Durée	6 mois
Lieu	Kinshasa, RDC
Contexte	Urgence Ebola / réponse L3
Formation	Master
Expérience RH	8 ans minimum
Expérience organisation internationale	3 ans minimum
Expérience humanitaire/urgence	Obligatoire
Surge deployment	Expérience exigée
Recrutement accéléré	Expérience exigée
Management d'équipe	Expérience exigée
HR Analytics	Requis
HRIS / Dashboards	Requis
UN/UNICEF rules	Fortement souhaitable
Français	Courant
Anglais	Courant
Expérience Ebola	Atout
Autre langue ONU/local	Atout