



**OFFRE D'EMPLOI / INTERNE & EXTERNE
N°066/RH/GOM/05/2026**



Position	<p><u>CONSULTANT(E)S</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un/Une Médecin Gynécologue - Un/Une Psychologue clinicien <p>Disposant d'une expertise avérée dans la prise en charge des cas de violences sexuelles chez les enfants, et dans la formation clinique des prestataires (Théorie et pratique) en matière de prise en charge holistique des enfants survivantes des violences sexuelles.</p>
Département	SANTE
Grade	6B
Responsable hiérarchique	CHIEF OF PARTY
Superviseur technique	RESPONSABLE PILIER DE PRISE EN CHARGE MEDICALE
Localisation	BENI ET GOMA -RD CONGO
Type de contrat	CDD
Durée	A déterminer selon le besoin
Date probable de debut	Juin 2026
Statut du recrutement	NATIONAL
Nombre des personnes à recruter	2 (un par position)

CONTEXTE

Fondé en 1933, International Rescue Committee (IRC) a pour mission d'aider les personnes dont la vie et les moyens de subsistance ont été brisés par des conflits et des catastrophes à survivre, se rétablir et reprendre leur avenir en main. Depuis 1996, IRC-RDC répond aux besoins humanitaires et de développement des populations congolaises et réfugiées en RDC, tout en s'efforçant de promouvoir leurs droits et de renforcer leur santé, leur sécurité, leur bien-être économique, leur éducation et leur pouvoir décisionnel. Actuellement, IRC intervient dans les domaines de la santé (y compris sexuelle et reproductive), de la nutrition, de l'eau, l'hygiène et l'assainissement (WASH), de la protection de l'enfance et des femmes, de la bonne gouvernance et de la gestion des conflits, et enfin, du redressement économique et du développement.

Les violences sexuelles faites aux enfants en République démocratique du Congo (RDC) atteignent des proportions effrayantes. Les données compilées à l'échelle nationale au cours des neuf premiers mois de l'année 2025 ; a recensé 35.000 cas d'agressions sexuelles. En outre l'année précédente, près de 45.000 cas avaient été recensés, soit trois fois plus qu'en 2022 (UNICEF).

Les conflits armés demeurent un facteur majeur de cette tragédie et la situation ne cesse de s'aggraver. Le rapport de l'agence onusienne démontre qu'aucune province n'est épargnée et que le nombre de cas a nettement augmenté depuis 2022.

Dans Les provinces du Nord et Sud-Kivu ainsi que celle de l'Ituri les conflits armés continuent de jouer un rôle majeur, entraînant une forte concentration des cas dans cette partie du pays. Les filles sont particulièrement touchées par ce problème et représentaient 47 % des survivants de ces violences en 2024, contre 27 % en 2022. Les garçons font également l'objet des violences sexuelles, mais dans une proportion nettement inférieure parmi les cas signalés. Les adolescentes de 12 à 17 ans constituent la cible principale, mais les garçons, les enfants handicapés et déplacés sont aussi victimes. Les enfants sont parfois agressés en allant à l'école ou cherchant de l'eau indique le rapport, mais les viols sont également commis au sein des foyers par des proches ou des connaissances 2



Avec la restructuration du projet STAR RDC et l'ajout de la nouvelle composante 6 relative à la prévention et la réponse à la violence basée sur le genre (VBG) incluant l'exploitation et l'abus sexuel (EAS), le harcèlement sexuel (HS) ainsi que l'autonomisation des femmes vulnérables ; Le Projet STAR RDC a sollicité les services de consultance de l'IRC en RDC comme ONG parapluie pour assurer la mise en oeuvre de cette nouvelle composante dans les Provinces du Nord et Sud Kivu ainsi que l'Ituri. Pour ce faire, IRC travaille avec l'ONG Solidarité Féminine pour la Paix et le Développement Intégral (SOFEPADI) à Bunia et 5 Centre Intégré des Services Multisectoriels CISM (Keshero, GESOM, HGR Beni, HGR Kadutu, HGR Bunia) en assurant la coordination, l'accompagnement et le renforcement des capacités.

Pendant la première phase du projet, il s'est observé un nombre de plus en plus croissant des cas des violences sexuelles des enfants et adolescentes pris en charge aux centres intégrés des services multisectoriels (CISM). Il est évident que la prise en charge des enfants présente des spécificités en termes d'examen cliniques, d'organisation et d'équipements des services de prise en charge ; ainsi que de suivi adapté aux enfants. C'est dans ce cadre qu'au cours de la deuxième phase du projet, IRC a planifié la formation des prestataires sur la prise en charge holistique des enfants. Le but principal étant de renforcer les capacités des prestataires à garantir la meilleure prise en charge possible aux enfants ainsi qu'aux adolescentes et adolescents ayant subi des violences sexuelles ; à travers l'organisation des services adaptés à leurs besoins.

Partant de la théorie du changement relative à la prise en charge des enfants survivants, les produits de cette formation seront que les prestataires de services maîtrisent les connaissances, les attitudes, les compétences et les outils nécessaires pour proposer aux enfants ayant subi des violences sexuelles des services de prise en charge sûrs et coordonnés. Les résultats seront d'une part les prestataires de services utilisent des dispositifs d'orientation sûrs et coordonnés pour les enfants ayant subi des violences sexuelles. D'autre part en matière de sécurité, et les besoins de prise en charge médicale et psychosociale immédiats des enfants ayant subi des violences sexuelles sont satisfaits. L'impact sera que les enfants survivants peuvent guérir et se rétablir des violences sexuelles vécues.

DESCRIPTIF DU POSTE

Sous les orientations directes du Chief of Party (CoP) et en collaboration avec le responsable du pilier prise en charge médicale, les consultants vont faciliter ensemble la formation des prestataires des soins des CISM (Médecins, infirmiers, sage-femmes, Psychologues, assistants psycho-sociaux) sur la prise en charge holistique des enfants survivantes des violences sexuelles. Aussi, évaluer les besoins et les capacités actuelles des CISM en matière d'organisation de service de prise en charge des cas de violence sexuelle chez les enfants et de la disponibilité des mobiliers, kit de jeux et ou livres pour enfant,

RESPONSABILITES CLES

Formation théorique

- Faciliter ensemble la formation des prestataires de soins (médecins, infirmiers, sage-femmes, psychologue, APS) sur la prise en charge holistique des enfants survivantes des violences sexuelles (Acquisition des connaissances et compétences).
- Évaluer les besoins et les capacités actuelles des CISM en matière d'organisation de service de prise en charge des cas de violence sexuelle des enfants et de la disponibilité des mobiliers, kit de jeux et ou livres pour enfant,

Suivi / évaluation et apprentissage





Documenter les bonnes pratiques / histoires de succès et les leçons apprises en matière de prise en charge holistique des enfants survivantes des violences sexuelles.

LES LIVRABLES À FOURNIR

- **Modules de formation :** Ces modules / Kits de formation devront contenir les présentations Power Point ou PDF, fiches techniques, guides pratiques ainsi que les protocoles actualisés de prise en charge des enfants survivantes des violences sexuelles.
- **La liste des mobiliers, kit de jeux et ou livres pour enfant** pouvant être placés dans le CISM
- **Le plan de formation dans les deux sites retenus (Goma et Beni)** avec l'agenda et la méthodologie de formation.

Ces livrables seront soumis avant le démarrage des sessions de formation

- **Rapport de formation :** Ce rapport narratif avec annexes (feuilles de présence, résultats d'évaluation) doit contenir :
 1. Liste des participants formés (nom, fonction, structure).
 2. Résumé des sessions (contenu, durée, méthodes utilisées).
 3. Évaluation pré et post-formation des connaissances.
- **Rapport d'évaluation des besoins :** Ce rapport (narratif avec tableaux synthétiques) donne un aperçu sur l'état des lieux des capacités actuelles du CISM, identification des lacunes techniques et organisationnelles, la disponibilité des mobiliers, kit de jeux et ou livres pour enfant,
- **Système de référencement et de suivi :** Ce rapport décrit les procédures de référencement des cas complexes des enfants survivants des violences sexuelles vers les structures d'excellence.
- **Rapport de capitalisation :** Il s'agit d'un rapport narratif illustré (photos, témoignages, statistiques) et contenant :
 1. Bonnes pratiques identifiées.
 2. Leçons apprises et recommandations pour la pérennisation.
 3. Contributions potentielles aux politiques nationales.

Ces rapports seront fournis sept jours après la formation théorique.

PROFIL REQUIS

- Niveau d'étude : au minimum savoir lire et écrire (alphabétisation), un certificat scolaire est un atout ;
- Expérience professionnelle d'au moins 1 an dans un poste similaire (nettoyage de bureaux, organisations, institutions ou ménages) ;
- Bonne connaissance des techniques de nettoyage et d'hygiène des bureaux, sanitaires, mobiliers et espaces extérieurs ;
- Capacité à utiliser correctement les produits et matériels de nettoyage ;
- Sens élevé de propreté, d'ordre et d'organisation ;
- Qualités personnelles : honnêteté, discrétion, ponctualité, intégrité et sens de responsabilité ;





- Capacité à travailler de manière autonome tout en respectant les instructions du superviseur ;
- Bonne condition physique permettant d'effectuer des tâches de nettoyage quotidien ;
- Capacité à gérer un petit stock de produits d'entretien et consommables du bureau ;
- Respect strict des règles de confidentialité et de sécurité du bureau ;
- Aptitude à travailler dans un environnement multiculturel et à respecter les valeurs et procédures de l'IRC ;
- Résider dans la zone d'intervention est un atout.

La/le candidat(e) doit s'engager à respecter les politiques de l'IRC, notamment la politique sauvegarde des clients et les principes de diversité, d'égalité et d'inclusion.

Note pour le personnel de terrain IRC : Engagement envers les clients : En s'engageant à mettre en œuvre une programmation axée sur le client, l'IRC place les personnes qu'elle sert - ses clients - au centre de sa programmation et de ses services. Le personnel de l'IRC a un rôle important à jouer pour soutenir la mise en œuvre d'une programmation axée sur le client en sensibilisant la communauté et les clients aux mécanismes de retour d'information existants et à la manière de les utiliser, y compris les processus de réponse, l'accès et l'éligibilité aux services, et en contribuant à la création d'une culture institutionnelle qui incite le personnel à écouter les clients, à communiquer et à répondre à leurs demandes, à leurs commentaires et à leurs plaintes."

Normes de conduite professionnelle : Les travailleurs de l'IRC doivent respecter les valeurs et les principes énoncés dans l'IRC WAY - Standards de conduite professionnelle. Il s'agit de l'Intégrité, du Service, de la Responsabilité et de l'Egalité.

Sauvegarde : Adhérer rigoureusement à la politique de sauvegarde de l'enfant et de l'adulte d'IRC et toutes les autres politiques, notamment celles relatives à la sécurité et la prévention de la fraude.

Conformément à la sauvegarde, l'IRC applique des politiques sur la protection des bénéficiaires/clients contre l'exploitation et les mauvais traitements, la protection des enfants, l'Anti-harcèlement dans le milieu du travail, l'intégrité fiscale et la lutte contre les représailles.

Employeur de l'égalité des chances : L'IRC est un employeur de l'égalité des chances. L'IRC considère tous les demandeurs d'emploi sur la base du mérite sans égard à la race, au sexe, à la couleur, à la nationalité, à la religion, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à l'état matrimonial, au statut d'ancien combattant, au handicap ou à toute autre caractéristique protégée par la loi.

Diversité, Inclusion et Egalité Genre : IRC reconnaît et honore la valeur fondamentale et la dignité de tous les individus. Nous sommes un employeur offrant l'égalité des chances et considérons tous les candidats sur la base du mérite sans égard à la race, le sexe, la couleur, l'origine nationale, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, l'état matrimonial, le statut d'ancien combattant ou le handicap. IRC s'est également engagé à réduire l'écart entre les sexes dans les postes de direction. Nous offrons des avantages qui offrent un environnement propice aux femmes pour participer à notre main-d'œuvre, y compris un congé parental, des protocoles de sécurité sensibles au genre et d'autres avantages de soutien.

PRESENTATION DU DOSSIER

- Lettre de demande d'emploi (Maximum 1 page)
- Curriculum Vitae à jour (Max 3 pages) à soumettre en Français ou en Anglais avec les noms, fonctions, numéro de téléphone et adresse électronique d'au moins quatre références professionnelles dont une référence professionnelle de RH et une brève explication de leur relation professionnelle avec vous (par exemple " mon superviseur direct " etc.). A Noter que IRC se réserve le droit de contacter toute autre personne ayant travaillé avec le candidat lors de ses anciennes expériences.
- Copies : Des diplômes, attestations des services rendus, recommandations provenant uniquement d'anciens employeurs, d'une pièce d'identité, de la carte de demandeur d'emploi obligatoire livrée par l'ONEM.
- Toute personne vivant avec Handicap devra le signaler en en-tête de son CV en gras.





A compétences égales, la préférence sera donnée à une candidature féminine.

DEPOT DES CANDIDATURES : Du 25 mai au 05 juin 2026 à 16h30'

Les dossiers de candidature seront envoyés à l'adresse :
DRC.RecruitmentGoma@rescue.org

- Seules les personnes dont la candidature aura retenu l'intérêt d'IRC seront contactées pour la suite du processus ;
- En vue de gagner en temps dans le traitement de ce recrutement, l'équipe en charge analysera les dossiers des candidats au fur et à mesure qu'ils seront reçus. Cette méthode peut amener à la clôture de ce processus avant la date finale de réception des candidatures, si les meilleurs candidats sont identifiés lors de traitement progressif des dossiers. IRC vous encourage à ne pas attendre le dernier jour de la clôture de l'offre pour postuler ;
- Tout dossier de candidature non retenue sera détruit. IRC se réserve le droit de demander à voir les originaux des documents fournis par les candidats qui seront retenus.

En vue de soutenir la femme, IRC offre des conditions particulières à la femme en payant 14 Semaines des congés de maternité à 100%, Jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, la mère a droit à un maximum de deux heures par journée de travail pour l'allaitement. Cette période de repos est rémunérée et comptabilisée comme temps de travail. Dans le souci de permettre aux staffs féminins IRC qui ont des bébés en âge d'allaitement de concilier leur responsabilité familiale avec les missions sur terrain, il sera autorisé à ces staffs de voyager à bord de véhicules IRC avec leurs bébés et si nécessaire avec une personne accompagnatrice.

Les employés IRC ont droit à deux jours des congés annuels. Le droit aux congés augmente en fonction de l'ancienneté. La culture organisationnelle IRC offre un environnement de travail sûr et épanouissant pour tous ses employés avec des mesures de flexibilité axées au bien être de son personnel. A ce titre, la grille salariale IRC demeure compétitive à tous les grades.

« Il est porté à la connaissance des candidats qu'IRC ne demande aucun paiement, ni frais durant tout le processus de recrutement. Toute demande allant dans ce sens doit être immédiatement signalée aux numéros verts suivants 0829777572 et 0999972021, car contraire aux valeurs et aux pratiques de notre organisation. »

Fait à Goma, le 25 mai 2026

Les Ressources Humaines
13K6W5V14QLQ5VQ9

PROCESSUS DE RECRUTEMENT D'INTERNATIONAL RESCUE COMMITTEE (IRC) Chez IRC, il est de première importance que toutes les candidatures soumises pour combler un poste soient traitées de manière équitable. C'est ainsi que, dans un souci d'objectivité et de transparence, IRC nomme pour chacun des postes à pourvoir un comité d'évaluation des candidats qui a la responsabilité de fixer les critères d'évaluation des dossiers soumis, un comité spécialisé pour élaborer un test écrit auquel tous les candidats rencontrant les qualifications requises sur l'offre d'emploi devront se soumettre. Les candidats ayant réussi le test seront invités à participer à un entretien avec un comité ad hoc. Finalement, les meilleurs candidats feront l'objet des vérifications de références professionnelles avant qu'un rapport de recrutement soit remis au Directeur d'IRC pour approbation du/de la candidat(e) sélectionné(e).

DJEMBA HYANGÓ Floribert
DIRECTEUR PROVINCIAL

