**REPUBLIQUE DE COTE D’IVOIRE**

****

**Union –Discipline -Travail**

**MINISTERE DE LA PROMOTION DE LA JEUNESSE ET**

**DE L’EMPLOI DES JEUNES**

---------------------------

Bureau de Coordination des Programmes Emploi

(BCP-Emploi)

**-----------------------**

**PROJET EMPLOI JEUNE ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (PEJEDEC)**

****

Financement Banque Mondiale

Crédit IDA 5680-CI

|  |
| --- |
| **TERMES DE REFERENCE****RECRUTEMENT D’UN CONSULTANT FIRME POUR LA MISE EN ŒUVRE D’UN PROGRAMME DE FORMATION DE REQUALIFICATION ET DE RECONVERSION DE COMPETENCES AU PROFIT DE 380 JEUNES DANS LES METIERS DE TECHNICIENS DE CABLAGE RESEAUX ET DE TECHNICIENS PRE-CABLEURS, DE TECHNICIENS DE SYSTEME DE PRODUCTION D'ENERGIE SOLAIRE, DE TECHNICIEN D'EXPLOITATION ENERGIE, DE TECHNICIEN THERMICIEN, D’INGENIEUR TURBINE A VAPEUR ET SOURCE FROIDE, DE TECHNICIENS EN SECURITE INCENDIE** |

**Août 2018**

1. **CONTEXTE ET JUSTIFICATION**

Le problème du chômage des jeunes, en particulier des diplômés d’établissements d’enseignement supérieur, se pose aujourd’hui avec acuité en Côte d’Ivoire. Cette situation contredit l’hypothèse selon laquelle les chances d’intégration dans le marché du travail s’améliorent avec le niveau d’instruction.

Le chômage découle de la dégradation de la qualité de l’enseignement général, technique et professionnel avec pour conséquence la non reconnaissance par les employeurs des diplômes délivrés par certains établissements. Il relève également de l’inadéquation entre les formations et les profils recherchés par les entreprises.

Pour résorber le problème de l'inadéquation formation-emploi, le Bureau de Coordination des Programmes Emploi (BCP-E), sur financement de la Banque Mondiale, a signé une convention avec l’Agence Emploi Jeunes pour la mise en œuvre de formations de requalification et de reconversion au bénéfice des jeunes demandeurs d'emploi.

Cette convention triennale (2017-2019) porte sur la formation de 2000 jeunes dans les secteurs des mines, de l'hôtellerie-restauration, de l’agriculture, de la mécanique automobile, du bâtiment et des travaux publics.

Pour tenir compte des besoins réels du marché de l’emploi, plusieurs rencontres ont été effectuées avec les organisations professionnelles, les entreprises du secteur privé et les chambres consulaires. Ces rencontres se sont soldées par un atelier de validation en date du 29 décembre 2017 qui a permis d’élaborer une matrice des formations à conduire dans le cadre de cette convention. Ainsi, de nouveaux secteurs ont été ajoutés au cours de l’atelier. Il s’agit des secteurs de l’électricité, des nouvelles technologies de l’information et de la communication, de la soudure industrielle, de la bureautique, de la comptabilité et des ressources humaines. La matrice de formation obtenue à l’issue de l’atelier comporte plus de 50 formations pour un effectif de 2 000 jeunes à former.

Pour le secteur des mines-géologie-pétrole, objet des présents termes de référence, l’effectif à former et mettre en stage est de 380 demandeurs de premier emploi répartis en six (6) groupes comme suit :

1. Formation au métier de technicien de câblage réseaux et de techniciens pré-câbleurs ;
2. Formation au métier de Technicien de système de production d’énergie solaire ;
3. Formation au métier de Technicien d’exploitation énergie ;
4. Formation au métier de Technicien thermicien ;
5. Formation au métier d’Ingénieur turbine à vapeur et source froide ;
6. Formation au métier de Technicien sécurité Incendie.

Les présents termes de référence visent à décrire le profil du Consultant Firme à recruter pour la formation et la mise en stage des 380 jeunes, le contenu de sa mission et les résultats attendus de la mission.

1. **OBJECTIFS**
	1. **Objectif général de la Mission**

Le présent document vise à sélectionner des cabinets pour assurer les formations ci-dessus indiquées, conformes aux besoins du marché, dans le secteur des mines –géologie-pétrole. Ces cabinets, en relation avec les entreprises du secteur, devront procéder à la mise en stage des demandeurs en vue d’améliorer l’employabilité et contribuer ainsi à résorber le problème du chômage.

* 1. **Objectifs spécifiques de la Mission**

Les objectifs assignés au cabinet de formation seront entre autres de :

* Contribuer à la sensibilisation et à la sélection des jeunes bénéficiaires du programme requalification /reconversion ;
* Elaborer des modules de formation adaptés aux besoins de formation identifiés pour la requalification /reconversion des primo demandeurs dans le secteur et les métiers identifiés ;
* Mobiliser un personnel qualifié et les ressources techniques et matérielles nécessaires pour la mise en œuvre de la formation de requalification / reconversion au profit des jeunes sélectionnés ;
* Identifier en collaboration avec les entreprises du secteur, les besoins en renforcement des capacités des jeunes en lien avec leurs éventuels projets d’installation respectifs ;
* Prospecter les offres de stage et mettre les jeunes formés en stage dans les entreprises du secteur conformément aux normes de l’Agence ;
* Assurer le suivi –encadrement et l’évaluation des jeunes pendant les formations et les stages d’immersion.
1. **RESULTATS ATTENDUS**
* 380 jeunes inscrits à l’Agence Emploi Jeunes sont sélectionnés, formés et mis en stage d’immersion avec au moins 30% de femmes dans le secteur des mines;
* 380 jeunes sont suivis en entreprise après l’achèvement du processus de leur formation de requalification et de reconversion.
1. **PROFIL DES JEUNES DEMANDEURS D’EMPLOI DANS LE SECTEUR DES MINES –GEOLOGIE –PETROLE ELIGIBLES AU PROJET DE REQUALIFICATION/RECONVERSION**

Pour les métiers ci-dessus indiqués, l’effectif de jeunes à prendre en charge s’établit à 380.

Peuvent bénéficier de la formation de reconversion et de requalification, les demandeurs de premier emploi diplômés ou non agés de 18 à 35 ans de sexe masculin ou féminin inscrits conjointement sur la plateforme de l’Agence Emploi Jeunes et sur le site du Bureau de Coordination des Programmes Emploi ( BCP-Emploi).

Les jeunes ayant terminé la formation de requalification et de reconversionserontadmis à suivre des stages d’immersion en entreprises. Il devront à cet effet se faire identifier sur le site de l’Agence.

Ce projet s'étend sur tout le territoire national avec une proportion d’au moins 30% de femmes.

1. **CONTENU DE LA MISSION DU CABINET DE FORMATION**

La mission attendue des Opérateurs de formation consistera en la formation, la mise en stage d’immersion et le suivi des bénéficiaires en lien avec les Agences Régionales dans les différentes entreprises.

**Au niveau de la formation des bénéficiaires**, le Cabinet de formation devra :

* Elaborer un dossier de formation relatif au module visé définissant les besoins, les actions de formation, les contenus techniques adaptés au profil du métier, les volumes horaires, les compétences à acquérir et les faire approuver par l’Agence et les partenaires impliqués ;
* Contribuer à la définition des prérequis pour la sélection des jeunes, à la sensibilisation et à la sélection des apprenants ;
* Constituer les groupes d’apprenants ;
* Mettre à la disposition des apprenants des supports de formation ;
* Assurer le renforcement des capacités des bénéficiaires à travers l’organisation de sessions de formation dans les métiers visé *;*
* Assurer le suivi pédagogique des apprenants, faire des évaluations régulières et informer l’Agence de tout dysfonctionnement ;
* Collaborer avec l’Agence Emploi Jeunes pour l’exécution du programme de formation ;
* Fournir à l’Agence Emploi Jeunes, les Rapports d’activités mensuels ;
* Associer l'image de l'Agence Emploi Jeunes à toutes les activités initiées à l’endroit de la cible jeune ;
* Participer à toutes les activités de suivi-évaluation ;
* Tenir deux listes quotidiennes d’émargement des bénéficiaires à mettre à la disposition de l’Agence Emploi Jeunes.

**Au niveau de la mise en stage d’immersion des bénéficiaires**, le Cabinet de formation devra :

* Identifier les entreprises d’accueil des jeunes requalifiés ;
* Contractualiser avec les entreprises et les jeunes dans le cadre de la mise en stage ;
* Procéder à la mise en stage d’immersion des jeunes, dans un délai de 45 jours au plus tard à compter de la fin de la formation théorique, et transmettre à l’Agence l’ensemble des informations (listes des jeunes, raison sociale de l’entreprise, secteur d’activité, situation géographique, nom et prénoms du point focal au niveau de l’entreprise d’accueil, etc.).

**Au niveau du suivi et de l’encadrement des bénéficiaires**, l’Opérateur de formation devra :

* Proposer un programme de suivi en fonction de la nature de l’activité avec au moins une visite mensuelle à chaque bénéficiaire ;
* Assurer, conjointement avec l’Agence Emploi Jeunes et le BCP-Emploi, le suivi des jeunes pendant leurs stages d’immersion en entreprises ;
* Faciliter les visites inopinées réalisées par le BCP-Emploi dans le cadre du suivi –évaluation des activités de formation ;
* Participer aux missions conjointes de supervision réalisées par le BCP-Emploi et l’Agence Emploi Jeunes ;
* Faire des évaluations de fin de formation et de fin de stage et délivrer à chaque bénéficiaire une attestation de fin de formation et de fin de stage au plus tard 15 jours après la fin de l’activité ;
* Elaborer le rapport mensuel de suivi et les rapports périodiques.
1. **VI- DUREE**

La durée de la mission à confier aux structures sélectionnées est de douze (12) mois maximum à compter de la date de démarrage de la mission. Cette période comprendra la durée de la **formation complémentaire théorique de neuf (9) mois maximum** et la **phase d’un stage pratique de trois (3) mois minimum**.

1. **PRODUCTION DE RAPPORT**

Les Cabinets retenus devront fournir à l’Agence Emploi Jeunes quatre (04) rapports principaux ;

* **Un rapport de démarrage** : il présentera de manière succincte les objectifs de la mission, les activités à réaliser, les résultats attendus, la méthodologie de travail, l’organisation du personnel et le chronogramme de travail ;
* **Un rapport d’activité N°1** : ce rapport devra être produit après l’épuisement d’au moins 50% du volume horaire de la formation. Il devra donc présenter les résultats de toutes les activités préalables au démarrage des sessions de formation et de la formation proprement dite ;
* **Un rapport d’activité N°2** : ce rapport devra être produit à la fin de la formation théorique. Il présentera les résultats des sessions de formations théoriques et les fiches d’évaluation des apprenants ;
* **Un rapport final** : ce rapport sera produit à la fin de la mise en stage des apprenants et présentera les résultats des activités de suivi des stagiaires, les listes originales d’émargement des apprenants, les lettres de stage et les fiches d’évaluation.

Le paiement des honoraires des cabinets sera adossé à la production et à la validation des rapports. En plus de ces quatre (04) rapports, les Cabinets devront produire des fiches mensuelles faisant le récapitulatif de l’évolution des formations et un rapport synthétique mensuel de suivi des stagiaires en stage d’immersion.

1. **PROFIL DU CABINET DE FORMATION**

Les Cabinets de formation qui seront sélectionnés doivent avoir le profil suivant :

* Etre un Cabinet de formation agréé par le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) : fournir à cet effet une copie de l’agrément ou le récépissé de dépôt avec la validité à jour ;
* Disposer de locaux et équipements appropriés (notamment le matériel pédagogique et les contenus didactiques) pour les formations dans les métiers identifiés pour les formations dans les métiers identifiés *:* fournir à cet effet un document justificatif. Les équipements nécessaires à la formation des jeunes seront vérifiés au cours du processus d’évaluation des manifestations d’intérêt ;
* Justifier d’au moins trois (03)expériences pertinentes réussies en matière de formation de courte durée au profit des jeunes en vue de leur insertion professionnelle dans au moins l’un des métiers suivants : (i) techniciens de câblage réseaux et de technicien précâbleur, (ii) techniciens de système de production d'énergie solaire, (iii)techniciens en sécurité incendie , (iv) technicien d’exploitation énergie, (v) technicien thermicien, (vi) ingénieur turbine à vapeur et source froide et fournir à cet effet les documents justificatifs (attestation de bonne exécution ou tout autre document justificatif) ;
* Disposer d’un réseau d’entreprises disponibles pour l’accueil des apprenants en stage d’immersion dans les métiers identifiés : fournir à cet effet une Convention et /ou tout document pouvant justifier l’existence d’un partenariat entre le Cabinet de formation et les entreprises de son réseau. Ce document fera l’objet de vérification au cours du processus d’évaluation des manifestations d’intérêts.
1. **PERSONNEL CLE DU CABINET DE FORMATION**

Le personnel clé de chacun des cabinets de Formation devra comprendre au minimum les experts ainsi que les profils suivants **:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PERSONNEL** | **NIVEAU D’ETUDES OU DIPLOME** | **EXPERIENCE** | **ROLE** |
| Un (1) Coordonnateur | BAC +5  | Au moins trois (3) années d’expérience dans le domaine de la formation | Le Coordonnateur est chargé de gérer les activités du Cabinet de formation |
| Un (1) Chargé de Programme | BAC + 4  | Au moins deux (2) années d’expérience en ingénierie de la formation | Le Chargé de Programme assure la Coordination, la planification des activités de formation. |
| Un (1) Chargé de suivi opérationnel | BAC +3 | Au moins deux (2) années d’expérience dans le domaine du suivi -évaluation | Le Chargé de Suivi se charge de développer et de coordonner le système de suivi- évaluation du projet. Le chargé de suivi assiste techniquement le Chargé de Programmes dans ses tâches et participe à la mise en relation avec les entreprises. |
| Un(1) Formateur par métier  | BAC +3dans le domaine visés ou équivalent | Avoir réalisé au moins trois (3) missions de formation dans le métier concerné. | Les formateurs sont chargés de dispenser la formation en respectant le contenu pédagogique. A la fin de la formation, les formateurs organisent une évaluation. |

Les curriculums vitae (CV) du personnel clé proposé doivent être cosignés par le Responsable du Cabinet de Formation et les intéressés.

1. **MÉTHODE DE SÉLECTION**

Le Consultant Firme sera recruté selon la méthode de sélection fondée sur la Qualification des Consultants (QC) conformément aux Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale dans le cadre des prêts de la BIRD et des Crédits et Dons de l’IDA, édition janvier 2011, révisée en juillet 2014.

1. **MATRICEDU SECTEUR DES MINES –GEOLOGIE -PETROLE**

| **N** | **INTITULE DE LA FORMATION** | **DIPLÔME OU NIVEAU**  | **DUREE APPROXIMATIVEDE LA FORMATION (HORS STAGE) ET VOLUME HORAIRE**  | **COMPETENCES A ACQUERIR** | **EFFECTIF** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | **FORMATION DES TECHNICIENS DE CABLAGE RESEAUX ET TECHNICIEN PRECABLEURS** | BT TECHNIQUE | SIX (6) MOIS Soit un volume horaire de520 H | * Connaitre les matériels, les règles d'installation et les tests des systèmes de câblage informatique
* Mettre en œuvre l'installation, la conduite et la maintenance de la distribution HTA BTA EP
 | 120 |
| 2 | **FORMATION DE TECHNICIENS DE SYSTÈME DE PRODUCTION D'ENERGIE SOLAIRE** | BTS/DUT ELECTRICITE, INFORMATIQUE, ELECTROTECHNIQUE, MAINTENANCE DES SYSTEMES DE PRODUCTIONLICENCE 3 CHIMIE-PHYSIQUE | NEUF (9) MOIS Soit un volume horaire de520 H | * Apporter les connaissances nécessaires pour dimensionner les systèmes solaires
* Maitriser les techniques d'installation
* Assurer la maintenance préventive et curative
* Effectuer le suivi de production sur site
 | 40 |
| 3 | **FORMATION DE TECHNICIENS EN SECURITE INCENDIE** | BTS TECHNIQUE | SIX (6) MOIS 480 H | * Connaitre les notions élémentaires de prévention
* Connaitre les risques incendie
* Savoir utiliser les moyens de première intervention
 | 20 |
| 4 | **FORMATION DE TECHNICIEN D'EXPLOITATION ENERGIE** | INGENIEUR ENERGIE/ELECTROMECANIQUE/SYSTEME DE PRODUCTION | TROIS (3) MOIS Soit un volume horaire de300 H | * Contrôle des systèmes techniques
* Déceler les anomalies sur les équipements, formuler un diagnostic de dysfonctionnement, intervenir pour maintenir la production
* Participer à la gestion de la maintenance et à l'installation des équipements
 | 125 |
| 5 | **FORMATION D’INGENIEUR TURBINE A VAPEUR ET SOURCE FROIDE** | INGENIEUR ENERGIE ELECTROMECANIQUE SYSTÈME DE PRODUCTION | TROIS (3) MOIS 360 H | Maitrise du fonctionnement et de la maintenance d'un groupe turbo alternateur | 25 |
| 6 | **FORMATION DE TECHNICIEN THERMICIEN** | Ingénieur Energie/Electromécanique/Système De Production | TROIS (3) MOIS 360 H | * Maitriser le fonctionnement des chaudières,
* Effectuer les raccordements et les divers branchements.
* Effectuer des tests avant d'apporter d'éventuelles modifications. Puis procéder au réglage et à la mise en service.
* Réaliser un dossier d'utilisation et de planification de maintenance.
* Planifier des opérations d'entretien pour les différents sites.
* Effectuer des prélèvements dans le cadre des diagnostics préventifs de panne,
* En cas de panne, être capable de détecter au plus vite l'origine et établir un devis,
* Effectuer les réparations afin de remettre l'appareil en service.
* Etre capable de faire des propositions pour améliorer les installations afin d'optimiser le lien entre le rendement et la consommation d'énergie
 | 50 |