

République de Côte d'Ivoire



Union – Discipline – Travail



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



MINISTÈRE DE LA PROMOTION DE LA JEUNESSE, DE L'INSERTION
PROFESSIONNELLE ET DU SERVICE CIVIQUE

ETUDE DE FAISABILITE DE LA MISE EN PLACE D'UNE ACADEMIE REGIONALE DE FORMATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI



Termes de référence

Octobre 2023

I. Contexte et justification du projet

La question de l'insertion socioprofessionnelle des populations en quête d'emploi a depuis longtemps préoccupé les dirigeants des pays et institutions internationales. Ainsi, des résolutions ont été prises au niveau du Bureau International du Travail (BIT) pour la création des Services Publics d'Emploi en vue d'apporter une solution à ce problème.

A l'instar de nombreux pays, la Côte d'Ivoire s'est dotée d'un service public d'emploi depuis 1956 après la ratification desdites conventions du BIT.

Pour permettre à son personnel d'être à la hauteur de sa mission, l'Agence Emploi Jeunes, comme la plupart des Services Publics d'Emploi en Afrique, a recours à des formations de renforcement des capacités sur des modules clés liés à son activité, délivrés par des organismes privés et publics de formations par des Services Publics d'Emploi homologues via le projet Socieux + ou le C2D, avec Pôle Emploi.

En effet, du fait de la spécificité de leur domaine d'intervention, les services publics d'emploi développent des métiers qui ne se retrouvent pas dans le système éducatif classique. Ces métiers font appel à des compétences transversales et donc pas spécifiques à une discipline donnée. De plus, certaines fonctions supports nécessitent des adaptations au niveau de la formation de base en lien avec l'environnement spécifique des services publics d'emploi

Il en est de même pour l'Association Africaine des Services Publics d'Emploi (AASEP), qui organise de façon périodique, en lien avec l'Association Mondiale des Services Publics d'Emploi (AMSEP) des sessions de formation sur des thématiques propres aux Services Publics d'Emploi pour combler l'absence d'un centre de formation des métiers des Services Publics d'Emploi.

La mise en place d'une académie régionale sera d'un grand intérêt non seulement pour l'Agence Emploi Jeunes, mais aussi pour les Services Publics d'Emploi Africains dans le contexte actuel d'une nécessité de renforcer les capacités des personnels (managers, cadres, conseillers emploi etc.) et d'harmoniser les pratiques d'intermédiations sur le marché du travail.

Il s'agit principalement de :

- positionner les collaborateurs des Services Publics d'Emploi en tant que porteur de la qualité de service et de son amélioration en continue ;

- faire du développement de compétences l'axe majeur de la professionnalisation tant sur le cœur de métiers que sur les savoirs être des collaborateurs des Services Publics de l'emploi (dont l'Agence Emploi Jeunes) ;
- mettre en évidence le niveau d'exigence nécessaire à maintenir l'excellence de savoirs faire en matière de qualité des services rendus au sein des Services Publics d'Emploi ;
- positionner l'Agence Emploi Jeunes de la République de Côte d'Ivoire en tant qu'acteur de référence des politiques de développement des compétences des Services Publics d'Emploi Africains.

Cette ambition doit s'appuyer sur le développement d'un catalogue de formations qui devra prendre en compte les spécificités des SPE utilisateurs ; il devra nécessairement se décliner selon 3 axes :

- Managérial (Directeurs, sous-directeurs, chefs de services) ;
- Relation de service (chargées d'accueil, conseillers, assistants conseillers) ;
- Fonctions support (communication, informatique, audit etc.).

Cette étude de faisabilité sera réalisée dans le cadre du C2D-Emploi Phase 3, financé par l'AFD, dénommé « Programme d'insertion professionnelle et citoyenne de la Jeunesse ivoirienne » visant à contribuer à la diminution du taux de chômage et à l'amélioration de la qualité de l'emploi en favorisant l'insertion professionnelle et citoyenne de la jeunesse ivoirienne.

Les présents termes de référence visent à servir de base à la sélection du cabinet pour la réalisation d'une étude de faisabilité pour la mise en place d'une académie régionale de formation des personnels des services publics d'emploi.

II. Objectifs de l'étude

La présente étude a pour objet la réalisation d'une évaluation approfondie des besoins en formation professionnelle des personnels des services publics d'emplois d'Afrique en général et des agents de l'Agence Emploi Jeunes (Service public de l'emploi ivoirien) en particulier. L'étude devra également fournir des informations sur les ressources humaines, pédagogiques et techniques nécessaires pour la mise en place d'un organisme de formation professionnelle d'entreprise à vocation régionale.

Spécifiquement, elle permettra de :

- Recueillir et analyser les données nécessaires pour quantifier et qualifier les besoins, les demandes, les ressources disponibles en matière de formation professionnelle des personnels des services publics d'emplois d'Afrique en général et des agents de l'Agence Emploi Jeunes (Service public de l'emploi ivoirien) en particulier.
- Analyser le contexte africain en général et ivoirien en particulier et identifier les acteurs à associer à l'action ou au projet ;
- Recueillir et analyser les besoins exprimés par les groupes cibles à atteindre en termes de formation et l'intérêt des bénéficiaires pour l'action que compte mener le projet ;
- Faire un diagnostic détaillé en menant des consultations pour : (i) faire la revue détaillée de structures existantes, publique ou privées, qui contribue à la formation des SPE africains (OIT de Turin, Pôle Emploi...) et leur mode de fonctionnement ; (ii) Identifier les compétences disponibles et recherchées pour le personnel des SPE ; (iii) Identifier les curricula de formation et le type de parchemins (diplômes à délivrer) en indiquant leurs incidences ou position sur les parcours professionnels ;
- Identifier des pistes d'une meilleure collaboration des écoles ou instituts de formation similaire existants au projet ;
- Fournir des informations clés sur les besoins en ressources humaines, pédagogiques et techniques que le projet doit mettre en place pour assurer la formation ;
- Proposer des modes de gouvernance de l'académie intégrant le secteur privé ;
- Faire une étude de la viabilité financière du centre de formation et faire des propositions pour assurer dans le futur son autonomie financière.

III. Mandat du cabinet

Le prestataire devra travailler sous la supervision d'un comité de suivi issu du Ministère de la Promotion de Jeunesse, de l'Insertion professionnelle et du Service Civique, de l'Agence Emploi Jeunes, du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et des organisations professionnelles du secteur privé. Ce comité veillera au bon déroulement de l'étude, faciliter les démarches

administratives et garantira la cohérence des activités avec les présents termes de références.

L'intervention du prestataire permettra de répondre aux questions suivantes :

1. Analyse de l'offre de formation

Le prestataire devra faire une analyse approfondie des besoins de formation en s'appuyant sur les missions menées dans le cadre du C2D2 (rapport du cabinet d'étude RH, rapport Pôle Emploi), le rapport de mission de benchmarking de juin 2022 à Pôle Emploi et l'incidence des actions de formation déjà exécutées sur le personnel. Il devra identifier aussi les besoins (nombre de personne à former) en formation de l'écosystème du secteur de l'emploi en Côte d'Ivoire (ONG, Cabinets privés, Plateforme des Services, Conseils régionaux, communes etc.).

2. Etat des lieux des compétences

Des consultations seront menées auprès des acteurs internes à l'Agence Emploi Jeunes (directions supports et Agences régionales) pour identifier les compétences disponibles. D'autres consultations seront effectuées auprès des acteurs sectoriels, institutionnels et internationaux pour constituer une revue détaillée sur des structures similaires (en Côte d'Ivoire et ailleurs ; notamment, le centre de formation de TURIN, l'Université du Management et les Campus de formations de Pôle Emploi etc.). Les regroupements des services publics d'emploi africains et mondiaux (AASEP ; AMSEP ; MOPA etc.) seront aussi consultés pour recueillir leurs visions et leurs attentes de cette académie.

Le prestataire devra faire un état des compétences acquises dans les structures de formation en vue de voir leur conformité avec les compétences recherchées dans les Services Publics d'Emploi.

Il s'agira de décrire les modèles de structures similaires mis en place dans les pays avancés. Elle devra aussi dégager les modes de fonctionnement de ces structures, leurs limites et conditions de mise en place en Côte d'Ivoire et présenter le lieu d'installation à titre d'exemple.

3. Identification des curricula de formation et des types de parchemins à délivrer

Le prestataire devra identifier :

- le besoin des futurs apprenants de l'académie ;

- le dispositif de formation correspondant à ces besoins ;
- le modèle académique (les types de formations à dispenser, la durée des formations) ;
- Le système de diplomation (les types de diplôme délivrer, la valeur à donner aux diplômés) ;
- Le système pédagogique (les modes de déroulement des formations, les modalités d'apprentissage, les systèmes d'évaluations pendant et à la fin des cursus d'apprentissage) ;
- le modèle économique à retenir y compris le coût des formations ;
- le Type de public (niveau d'entrée...).

4. Mode de gouvernance et gestion financière de l'académie

Les réflexions porteront sur :

- Le mode de gouvernance approprié ;
- Le cadre juridique permettant un bon fonctionnement de l'académie ;
- Les acteurs et le degré d'implication nécessaires pour un fonctionnement optimal de l'académie ;
- Les outils et le mode de gestion appropriés ;
- la viabilité financière de l'académie de formation.

IV. Validation des rapports

Le cabinet organisera, à ses frais, un atelier de trois (03) jours pour le partage des premiers résultats pour recueillir les avis et observations des parties prenantes et un atelier de deux (02) jours pour valider le rapport final avec les parties prenantes.

V. Livrables attendus

Le prestataire devra élaborer les documents suivants :

- Un rapport intermédiaire qui comprendra : un résumé exécutif ; la revue détaillée de structures similaires et leur mode de fonctionnement ; les compétences disponibles et recherchées pour le personnel ; les curricula de formation et le type de parchemins à décerner ; l'architecture pédagogique des programmes de formations à dispenser ; le mode de gouvernance de l'académie ; le modèle économique ; le budget de fonctionnement annuel et triennal de l'académie ; le coût de création de l'académie ; le cahier de charge pour la mise en place de l'académie ;

- Un rapport final enrichi par les observations du Comité de suivi et celles issues des ateliers de restitution.

VI. Durée de la mission

La période estimée pour l'exécution de la mission est de 90 jours (3 mois).

VII. Profil du Cabinet recherché ou de l'équipe de consultants

Le cabinet devra être une structure légalement constituée, portant une équipe de consultants. Il devra avoir une expérience prouvée d'appui à des écosystèmes formation emploi en Afrique sub-saharienne, et en particulier en Côte d'Ivoire, avec au moins cinq (05) missions sur le plan national ou international. Il devra avoir réalisé au moins trois (03) missions d'appui à la structuration de dispositifs de formation internes initiales et continues dans des entreprises publiques / privées en Afrique.

Le cabinet devra s'attacher les services d'un personnel clé, composé au minimum de :

- **Un chef de mission**

Formation :

- > Spécialiste en sciences de l'éducation ou en ingénierie de formation (niveau BAC+5 minimum) ou tout diplôme dans un domaine équivalent.

Expériences générales et spécifiques :

- > Disposer d'au moins dix (10) ans d'expériences professionnelles dans le domaine de la formation et de l'emploi (Enseignement, recherche, formation, planification, évaluation, etc.) ;
- > Disposer d'au moins dix (10) années d'expérience professionnelle dans la coordination et la gestion de missions similaires ;
- > Disposer d'une expérience avérée dans le domaine de l'évaluation des systèmes de formation, d'analyse ou d'élaboration de stratégie de formation continue des personnels des services publics d'emploi ;
- > Avoir une bonne compréhension des enjeux de la formation et l'insertion professionnelle des jeunes ;
- > Disposer d'une solide connaissance de la problématique de la formation initiale et continue des employés ;

- > Disposer d'une expérience avérée en matière d'évaluation, d'analyse ou de mise en place de plans /stratégies de formation continue en entreprise ;
- > Disposer d'excellentes capacités d'analyse, de synthèse et d'animation d'atelier ou séminaires ;
- > Connaissance des dispositifs de formation à distance.
- > Avoir réalisé des études similaires serait un atout.

- **Un Consultant en formation**

Formation :

- > Spécialiste en sciences de l'éducation ou en ingénierie de formation (niveau BAC+5 minimum) ou tout diplôme dans un domaine équivalent.

Expériences générales et spécifiques :

- > Avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq (5) ans dans le domaine de l'emploi et de la formation
- > Avoir une connaissance avérée de l'écosystème formation emploi ivoirien.
- > Avoir une expérience significative dans le domaine de l'évaluation des systèmes de formation, d'appui à l'employabilité, d'analyse ou d'élaboration de stratégie de formation continue des personnels des services publics d'emploi ;
- > Avoir une solide connaissance de la problématique de la formation initiale et continue des personnels des services publics d'emploi ;
- > Disposer d'une expérience avérée en matière d'évaluation, d'analyse ou de mise en place de plans /stratégies de formation continue des salariés ;
- > Avoir d'excellentes capacités d'animation de séminaires/d'ateliers ;
- > Justifier d'une expérience confirmée dans la réalisation de missions similaires.

- **Un consultant spécialisé en gestion financière des entreprises**

Formation :

- > Diplômé en Comptabilité, Finance, Audit et contrôle de gestion, Sciences économiques, Management ou équivalent (niveau BAC+5 minimum).

Expériences générales et spécifiques :

- > Connaissance confirmée dans le domaine du conseil en comptabilité, gestion d'entreprise ou en finance ;
- > Expérience professionnelle souhaitable dans la gestion financière d'un centre de formation professionnelle d'entreprise ;
- > Expérience professionnelle souhaitable dans l'un des domaines de l'éducation, de l'emploi ou du travail ;
- > Au moins 5 années d'expériences professionnelles acquises en entreprise ou dans une organisation avec au moins un (1) an de pratique dans des projets financés par les bailleurs de fonds internationaux (AFD, Banque Mondiale, BAD, BOAD, etc.).

Le Cabinet pourra également proposer des experts supplémentaires, en soutien aux experts clés cités plus haut. Ces experts devront avoir des qualifications avérées en rapport avec les termes de la mission.

Le soumissionnaire fournira les curriculum vitae individuels des membres de son Cabinet, qui devront comporter : leurs formations et leurs qualifications, leurs domaines de compétences, leurs expériences professionnelles et leurs références dans les domaines indiqués.

L'Agence Emploi Jeunes se réserve le droit de procéder aux vérifications nécessaires de ces informations.

VIII. Critères d'attribution du contrat

La Sélection du cabinet sera faite selon la méthode de Sélection basée sur la Qualité et le Coût conformément aux Directives pour la passation des marchés financés par l'Agence Française de Développement (AFD) dans les pays étrangers (<https://www.afd.fr/sites/afd/files/2017-07/Directives-Passation-Marches-Etats-Etrangers.pdf>).

Le cabinet devra obligatoirement joindre à sa candidature la Déclaration d'Intégrité datée et signée.