

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

Union – Discipline – Travail

MINISTERE DE LA PROMOTION DE LA JEUNESSE,
DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DU SERVICE CIVIQUE

**Bureau de Coordination des Programmes Emploi
(BCP-Emploi)**

**Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences
(PEJEDEC)**



Financement Banque Mondiale

TERMES DE REFERENCE :
RECRUTEMENT DE SEPT (7) CONSEILLERS D'APPRENTISSAGE
DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU VOLET
APPRENTISSAGE DU PEJEDEC

Avril 2016

I – CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le Gouvernement de Côte d'Ivoire a obtenu un financement initial de 50 millions de dollars américains (Don IDA H7340) octroyé par l'Association Internationale de Développement (IDA) du Groupe de la Banque Mondiale pour financer la mise en œuvre du Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences (PEJEDEC). Ce Projet vise à améliorer l'accès à l'emploi et le développement des compétences des jeunes ivoiriens en situation de sans emploi ou sous-emploi à travers les stages en entreprise, l'apprentissage, les formations professionnelles de courte durée et l'appui à l'entrepreneuriat. La date de clôture du projet précédemment fixée au 30 juin 2015 a été prorogée au 17 février 2017.

En outre, à la demande du Gouvernement ivoirien, la Banque Mondiale a également octroyé à la Côte d'Ivoire, un Financement Additionnel au PEJEDEC d'un montant de 50 millions de dollars américains (Crédit IDA 5608-CI). Ce financement dont la date de clôture est fixée au 30 juin 2019 vise à améliorer/faciliter l'accès à l'emploi de 31 500 jeunes.

A cet effet, le financement additionnel a pour objectif d'une part, d'intensifier, à travers de nouvelles approches, les activités menées avec succès sur le financement initial, et d'autre part, de contribuer à la réforme de la formation professionnelle et du système d'apprentissage en Côte d'Ivoire. A l'instar du financement initial, le PEJEDEC sur financement additionnel comporte également les trois composantes suivantes :

- **Composante 1** : Opportunités d'emplois temporaires pour 12 500 jeunes en milieu périurbain et rural ;
- **Composante 2** : Développement des compétences et soutien à l'emploi au profit de 19 000 jeunes ;
- **Composante 3** : Renforcement des capacités institutionnelles.

La gestion fiduciaire ainsi que la coordination de la mise en œuvre du PEJEDEC (financement initial et financement additionnel) sont assurées par le Bureau de Coordination des Programmes Emploi (BCP-Emploi) qui par ailleurs a également la responsabilité de la gestion du Projet C2D Emploi des Jeunes financé par l'Agence Française de Développement (AFD) et le Projet d'Insertion Socio-Économique des populations vulnérables de l'Ouest de la Côte d'Ivoire (PRISE), financé par le Gouvernement Japonais. Les activités opérationnelles en faveur des bénéficiaires (stage en entreprise, apprentissage, formation professionnelle, entrepreneuriat/AGR) sont conduites par des agences publiques et privées d'exécution dans le cadre de conventions signées avec le BCP-Emploi.

En ce qui concerne spécifiquement le Volet « Mise en Apprentissage des jeunes », en attendant la réforme du cadre réglementaire de l'apprentissage en Côte d'Ivoire, l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) assure le pilotage général des activités opérationnelles en partenariat avec les faïtières du secteur privé et les chambres professionnelles. Au total, ce sont 5500 jeunes qui bénéficieront du Volet Apprentissage de la phase additionnelle du PEJEDEC.

Ainsi, dans le souci de renforcer l'équipe de pilotage du Volet Apprentissage, notamment en ce qui concerne les Conseillers d'Apprentissage, le BCP-Emploi en collaboration avec l'AGEFOP, souhaite recruter sept (7) nouveaux Conseillers d'Apprentissage dans les domaines suivants :

- **Hôtellerie : 2 postes ;**
- **Maintenance Automobile : 2 postes ;**
- **Bâtiment et métiers connexes (plomberie, génie civil) : 1 poste ;**
- **Génie électrique (électricité) : 1 poste ;**
- **Génie thermique (froid et climatisation) : 1 poste.**

Les présents termes de référence ont pour objet de définir les responsabilités, tâches ainsi que le profil et le lieu d'affectation des Conseillers d'Apprentissage qui seront recrutés.

II – RESPONSABILITES ET TACHES DU CONSEILLER D'APPRENTISSAGE

Sous l'autorité du Directeur Général de l'AGEFOP et sous la responsabilité directe du Chef du projet AGEFOP/PEJEDEC, le Conseiller d'Apprentissage est chargé principalement et non limitativement des tâches suivantes :

- prospecter en vue de rechercher des postes d'apprentissage et procéder à leur validation ;
- procéder aux formalités de sélection et d'inscription des candidats à l'apprentissage ;
- placer les jeunes sélectionnés en entreprise ;
- assurer le suivi technique et pédagogique des apprentis ;
- élaborer un planning de travail mensuel et le faire valider par le chef de projet ;
- élaborer des rapports mensuels et trimestriels d'activités ;
- assurer le suivi et l'évaluation des apprentis,
- organiser la formation complémentaire des apprentis ;
- participer à l'élaboration et à l'actualisation des programmes de formation ;
- organiser les évaluations finales des apprentis (jury d'examen, convocations des apprentis, sujets d'examen et préparation des certificats de fin de formation).

III – DUREE DU CONTRAT

Le Conseiller d'Apprentissage sera recruté pour une durée d'un an avec une période d'essai de trois (3) mois. Le contrat pourra éventuellement être renouvelé sur la durée du Projet, si ses performances sont jugées satisfaisantes après chaque évaluation annuelle faite par l'AGEFOP et le BCP-Emploi, et après l'avis de non objection de la Banque Mondiale.

IV – PROFIL DU CONSEILLER D'APPRENTISSAGE

Les candidats doivent satisfaire aux exigences d'âge, de qualification, d'expérience et d'aptitudes suivantes :

- être âgé de 40 ans au plus à la date limite de dépôt des candidatures ;

- être titulaire d'un diplôme de niveau minimum BT dans l'un des domaines suivants : Hôtellerie, Maintenance automobile, Génie civil, Génie électrique, Génie énergétique ;
- justifier d'au moins cinq (5) années d'expérience professionnelle pertinente dans l'une des spécialités susmentionnées ;
- avoir une bonne maîtrise de l'outil informatique, des logiciels bureautiques courants (Word, Excel, Powerpoint) et de l'internet ;
- avoir une bonne connaissance de la langue française et une aptitude à communiquer par écrit et oralement ;
- avoir un esprit d'ouverture et un bon sens de l'écoute ;
- être disposé à se déplacer fréquemment ;
- avoir une bonne aptitude à travailler en équipe et sous pression ;
- avoir un esprit d'initiative et le sens de l'anticipation ;
- être organisé, rigoureux et capable de produire des résultats de qualité dans les délais impartis ;
- une expérience de formateur dans l'un de ces domaines serait un atout.

V – LIEUX D'AFFECTATION

Les Conseillers d'Apprentissage seront affectés à Abidjan ou à l'intérieur du pays comme suit :

- **Conseiller d'Apprentissage en Hôtellerie** : 1 poste à Abidjan et 1 poste à Yamoussoukro ;
- **Conseiller d'Apprentissage en Maintenance Automobile** : 1 poste à Abidjan et 1 poste à Bondoukou ;
- **Conseiller d'Apprentissage en Bâtiment et métiers connexes (plomberie, génie civil)** : 1 poste à Abengourou ;
- **Conseiller d'Apprentissage en Génie électrique (électricité)** : 1 poste à Daloa ;
- **Conseiller d'Apprentissage en Génie thermique (froid et climatisation)** : 1 poste à Odienné.

Ils pourront être réaffectés dans d'autres localités du pays suivant les exigences de mise en œuvre du projet.

VI – PROCEDURE ET METHODE DE SELECTION

Le recrutement des Conseillers d'Apprentissage sera effectué suivant la méthode de sélection de consultants individuels 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.

Le recrutement comportera deux (2) phases :

- une phase de présélection des candidats par l'établissement, à l'issue d'un avis d'appel à candidatures, d'une liste restreinte des candidats les plus qualifiés pour le poste au regard de l'analyse de leurs CV ;
- une phase d'interview des candidats présélectionnés sur la liste restreinte approuvée par la Banque Mondiale, afin de retenir le meilleur candidat pour le poste.

Le candidat retenu à l'issue de la phase d'interview sera invité à une séance de négociation de son contrat de travail.

NB : Les candidats ayant le statut de fonctionnaire devront satisfaire aux exigences de la clause 1.13 des Directives susvisées.
