**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 115 JEUNES DANS LES METIERS DE DIMENSIONNEMENT ET INSTALLATION DES CHAUDIERES, D’INSTALLATEUR MAINTENEUR EN SYSTEMES THERMIQUES, DE MONTEUR EN INSTALLATIONS THERMIQUES, DE LA SOUDURE CHAUDRONNERIE, DE LA TUYAUTERIE, ET D’ELECTRICITE** |

**Juillet 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 115 demandeurs de premier emploi répartis en quatre (4) groupes comme suit :

1. Formation de dimensionnement et installateur des chaudières ;
2. Formation au métier d’installateur mainteneur en systèmes thermiques ;
3. Formation au métier de monteur en installations thermiques ;
4. Formation aux métiers de la soudure, de la chaudronnerie, de la tuyauterie et de l’électricité.

Les présents termes de référence visent à décrire le profil du Consultant Firme à recruter pour la formation et la mise en stage des 115 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**
* 115jeunes 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 ;
* 115 jeunes sont suivis en entreprise après l’achèvement du 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 identifiés, l’effectif à prendre en charge s’établit à 115 jeunes.

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 visés *;*
* 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. **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 présenter 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 *:* 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) Formation en soudure chaudronnerie/tuyauterie /électricité, (ii) dimensionnement et installation des chaudières, (iii) installateur mainteneur en systèmes thermiques, (iv) monteur en installations thermiques: 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 +3 dans les domaines 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 EN SOUDURE CHAUDRONNERIE / TUYAUTERIE / ELECTRICITE** | CAP/BT/BTS | SIX (6) MOISSoit un volume horaire de480 H | * Connaitre les travaux industriels
* Lire un plan en deux ou trois dimensions et représenter des formes et des volumes et dans l'espace
* Faire des calculs et un peu de géométrie
* Découper, cisailler, poinçonner, souder, plier, cintre et emboutir du matériel métallique ;
* Utiliser les machines pour réaliser ses opérations mécaniquement
* Manier des commandes numériques
* Respecter les normes strictes de sécurité qui régissent sa profession
 | 30 |
| 2 | **FORMATION EN DIMENSIONNEMENT ET INSTALLATION DES CHAUDIERES** | INGENIEUR EN ENERGIE/GENIE ELECTRIQUE | SIX (6) MOISSoit un volume horaire de 480 H | * Maitriser le fonctionnement des chaudières,
* Avoir une bonne capacité de gestion d'une équipe de maintenance
* Effectuer la mise en service et le dépannage d'installation de chauffage (chaudières d'immeubles, production de vapeur ou d'eau chaude en milieux industriels, fours industriels, équipements de cogénérations, …)
* Exécuter les opérations d'installation d'équipement,
* Procéder à la surveillance d'installations de chauffage et intervenir sur des opérations de dépannage.
 | 30 |
| 3 | **FORMATION AU METIER D’INSTALLATEUR MAINTENEUR EN SYSTÈMES THERMIQUES** | INGENIEUR EN ENERGIE/GENIE ELECTRIQUE | SIX (6) MOISSoit un volume horaire de 520 H | * Capacité de maintenance des chaudières de système thermique,
* Réaliser, sur la responsabilité du dirigeant ou du chargé d'affaire les études préalables à la réalisation du chantier et assurer les réalisations jusqu'aux phases de clôture et d'après-vente
* Maitriser non seulement les domaines propres aux systèmes solaires mais aussi l'environnement technique dans lequel s'insèrent les systèmes tant sur le plan des énergies complémentaires (gaz, fioul, bois ; électricité) que des combinaisons techniques.
 | 25 |
| 4 | **FORMATION AU METIER DE MONTEUR EN INSTALLATIONS THERMIQUES** | INGENIEUR EN ENERGIE/GENIE ELECTRIQUE | SIX (6) MOIS480 H | * Maitriser la technique du montage du système de chaudière ballon
* Assurer le confort des bâtiments en installant et entretenant des systèmes de chauffage, de climatisation et de ventilation
* Raccorder des appareils (chaudières, climatiseurs, ventilateurs, radiateurs et équipements de régulations) à des réseaux transportant de l'énergie ou des fluides (électricité, gaz, fioul, vapeur, eau),
* Avoir une grande capacité d'adaptation et un bon niveau technique pour suivre l'évolution constante des techniques et les nouvelles orientations vers des énergies renouvelables (solaire, éolien, géothermie, biomasse, ...) (Il doit prendre en compte une réglementation thermique qui exige des niveaux de performance élevés pour les installations, tant sur le plan du rendement que sur celui du respect de l'environnement)
 | 30 |