

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

Union – Discipline – Travail



**MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

DIRECTION DE L'APPRENTISSAGE ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

TERMES DE REFERENCE :

**RECRUTEMENT D'UN CABINET CONSULTANT POUR LA
REALISATION D'UNE ETUDE EN VUE DE LA MISE EN PLACE D'UN
DISPOSITIF DE CERTIFICATION DES COMPETENCES ET ACQUIS
PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR INFORMEL
ET ARTISANAL**

OCTOBRE 2019

Table des matières

I – CONTEXTE GENERAL.....	3
II – PROBLEMATIQUE ET INITIATIVE GOUVERNEMENTALE	4
III – OBJECTIFS DE L'ETUDE	5
1. Objectif général.....	5
2. Objectifs spécifiques	5
IV – RESULTATS ATTENDUS	5
1. Au niveau de l'état des lieux des métiers du secteur informel/artisanal.....	5
2. Au niveau du cadre organisationnel et fonctionnel	6
3. Au niveau du cadre réglementaire.....	6
V – ORGANISATION DE LA MISSION LIVRABLES ATTENDUS	Error! Bookmark not defined.
VI – DUREE DE LA MISSION	6
VII – LIVRABLES ATTENDUS ET TIMING	7
VIII- PROFIL DU CABINET	8
IX- GRILLE DE NOTATION	8
X- TRANCHES DE PAIEMENT.....	11

I – CONTEXTE GENERAL

Comme dans tous les pays, le tissu économique de la Côte d'Ivoire est composé du secteur formel et secteur informel.

Le secteur informel, conformément à la 15^{ème} conférence des statisticiens du travail (BIT, 1993), se définit comme « *un ensemble d'unités produisant des biens ou des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations d'emploi (lorsqu'elles existent) sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les liens de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme.* »

La Conférence Internationale du Travail (CIT, 2002) a classé dans **l'économie informelle** toute activité économique réalisée par des travailleurs ou des unités économiques, et qui est non couverte ou insuffisamment couverte selon la loi ou en pratique par des dispositions officielles.

Au niveau démographique, les données statistiques relatives au secteur informel en Côte d'Ivoire (*rapport CAPEC, CIREs février 2018*) relèvent, entre autres, que ce secteur est prédominé par les travailleurs jeunes dont l'âge moyen des dirigeants est de 34 ans avec 61,50% âgés de 16 à 35 ans et 38,25% ayant plus de 35 ans.

Les données sur l'économie informelle montrent qu'en 2016, la part du secteur informel oscillait entre 30 % et 40 % du PIB de la Côte d'Ivoire (FMI). Par exemple, l'on dénombrait 609 700 Unités de Productions Informelles (UPI) en 2002, ce qui représentait un potentiel fiscal estimé à 150 milliards de F CFA. Le secteur informel est une source de mobilisation de ressources financières pour les collectivités territoriales. Il présente une large gamme de produits à faible coût et bénéficie d'un fort maillage, favorisant une meilleure distribution des produits des commerces et industries.

En ce qui concerne l'emploi, il est en constante progression dans le secteur informel : 89,4 % des emplois en 2012 (AGEPE-ENSETTE) et 93,6 % en 2016 (ENSESI). Ce rapport révèle une importante capacité du secteur informel à absorber les demandeurs d'emplois parmi les couches vulnérables (jeunes diplômés ou non sans emplois et femmes).

Par ailleurs, chaque année, près de 235 000 jeunes quittent le cursus scolaire au cours du cycle primaire et 140 000 au cours du premier cycle secondaire (RESEN 2016), sans qualification. Ces effectifs contribuent à augmenter les acteurs du secteur informel dans lequel l'apprentissage informel ou traditionnel demeure le principal mode de formation à l'exercice d'un métier et d'insertion socioprofessionnelle.

II – PROBLEMATIQUE ET INITIATIVE GOUVERNEMENTALE

Au regard de toutes ces études, l'importance du secteur informel dans l'économie ivoirienne est avérée. En plus, il offre de nombreuses opportunités qui attendent d'être exploitées.

Cependant, le secteur informel continue d'apparaître pour certains comme marginal, un secteur vers lequel l'on s'oriente pour échapper au chômage ou pour échapper au formalisme des procédures administratives. L'analyse montre que les travailleurs (*analphabètes, déscolarisés, diplômés non insérés*) du secteur informel se forment en général sur le tas (apprendre en faisant, apprendre en répétant et en imitant) ou l'auto-formation, dans un environnement marqué par la transmission des pratiques et de la continuité des techniques et des gestes parfois traditionnels ou dépassés.

Ces travailleurs acquièrent, au fil des années, de réelles compétences, des habilités et cumulent des expériences professionnelles « *sans papier officiel* », sans preuve et sans reconnaissance sociale et/ou administrative. Ce qui constitue un réel frein à l'insertion socioprofessionnelle, à la valorisation de leur capital humain et l'amélioration de leur bien-être social.

Aussi, le Gouvernement entend-il recomposer la relation formation-travail-emploi, en accompagnant les travailleurs du secteur informel, par l'ouverture du système de formation sur de nouvelles voies d'ingénierie de formation tenant compte des prérequis et des expériences acquises dans le cadre de l'apprentissage informel ou traditionnel des bénéficiaires et aussi de la demande du marché de l'emploi.

A cet effet, le Programme National de Développement (PND) 2016-2021 prévoit, en son axe stratégique 2, comme action vigoureuse de « *certifier les compétences techniques et acquis professionnels des travailleurs du secteur informel* ».

Tout ce dispositif de certification, connu sous le nom de validation des acquis de l'expérience (VAE), permet d'obtenir un diplôme correspondant à une expérience professionnelle précise. Les compétences acquises au fil des années dans le cadre des apprentissages informels ou traditionnels sont ainsi valorisées au même titre que si elles avaient été acquises par un parcours de formation équivalente.

Cette certification aura l'avantage d'améliorer le taux de qualification au sein de la population, de développer l'employabilité des acteurs de ce secteur, de leur accorder une reconnaissance officielle et de développer leur estime de soi.

Ainsi, la place d'un dispositif de certification des compétences techniques et acquis professionnels dans le secteur informel et artisanal, nécessite la réalisation d'une étude préalable.

Les présents termes de référence visent à servir de base au recrutement d'un cabinet pour la réalisation de cette étude.

Cette étude s'inscrit dans le cadre des principes directeurs et des cadres de politiques recommandés dans la Recommandation no.204.

Elle constitue aussi une contribution qui doit amener à réaliser certains éléments essentiels préconisés sur l'avenir du travail de l'OIT dans son rapport indépendant sur les possibilités de travail décentes et durables à tous. Le rapport met l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie l'augmentation des investissements dans les capacités des individus. Le rapport attire également l'attention sur les difficultés et les vulnérabilités des travailleurs de l'économie informelle et des solutions pour l'accès à des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie en s'appuyant sur le cadre d'intervention de l'OIT sur les compétences pour l'inclusion sociale. Il s'agit de l'approche visant à améliorer le développement des compétences dans l'économie informelle à travers la mise à niveau de l'apprentissage informel et la reconnaissance des acquis.

III – OBJECTIFS DE L'ETUDE

1. Objectif général

L'objectif général de la présente étude est d'examiner la faisabilité organisationnelle, technique et financière de la mise en place du dispositif de certification des compétences et acquis professionnels des travailleurs du secteur informel et artisanal, en vue de faciliter la réalisation d'une phase pilote de certification.

2. Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques consistent à :

- faire l'état des lieux des métiers du secteur informel/artisanal ;
- faire l'état des lieux du cadre de certification, des titres et diplômes existants ;
- proposer un dispositif opérationnel et fonctionnel permettant la valorisation des compétences et acquis professionnels des travailleurs du secteur informel/artisanal ;
- proposer un cadre réglementaire de certification des compétences et acquis professionnels des travailleurs du secteur informel/artisanal.

IV – RESULTATS ATTENDUS

1. Au niveau de l'état des lieux des métiers du secteur informel/artisanal

- Les métiers offerts par le secteur informel/artisanal ivoirien sont identifiés ainsi que la typologie des activités (*activités de survie ou petits-métiers dominants, activités traditionnelles, activités artisanales, etc*) à des fins de formation et de reconnaissance à travers des fiches métiers ;
- Les métiers du secteur informel/artisanal ivoirien sont classifiés par ordre d'importance sur la base de critères à définir (portion dans l'ensemble, sensibilité ou importance du métier pour diverses questions, BIT, etc...) ;
- L'état des lieux du cadre de certification existant avec les titres et les diplômés est réalisé ;
- Les propositions opérationnelles pour permettre aux travailleurs de l'informel d'accéder à la validation des acquis de l'expérience ;

- Les métiers devant faire l'objet d'une phase expérimentale sont choisis.

2. Au niveau du cadre organisationnel et fonctionnel

- Les acteurs, organes et structures de mise en œuvre des certifications (y compris ceux à créer) pour les métiers devant faire l'objet d'une phase expérimentale sont identifiés et leurs rôles définis ;
- Un modèle d'organisation des acteurs, des organes et des structures impliqués dans la mise en œuvre des certifications, basé sur un partenariat avec le secteur privé, est élaboré ;
- Le processus de mise en œuvre des certifications est décliné, avec la description précise des différentes étapes ;
- Les outils et supports nécessaires (référentiels, guides, manuel, formulaires ou autres) aux différentes étapes du processus de certification sont élaborés ;
- Un schéma de financement du processus de certification est proposé ;
- Un plan de communication est élaboré ;
- Un programme de formation des acteurs nationaux est élaboré ;
- Un chronogramme de la phase pilote de certification est élaboré assorti d'un coût estimatif.
- Un mécanisme d'accompagnement des acteurs institutionnels pour la mise en place du cadre réglementaire, organisationnel et fonctionnel est proposé.

3. Au niveau du cadre réglementaire

- L'état des lieux de la réglementation et des expériences en matière de VAE en milieu informel et artisanal dans d'autres pays, notamment ceux de la sous-région, est effectué ;
- L'état des lieux de la réglementation et des initiatives en matière de VAE en Côte d'Ivoire est effectué ;
- Tous les projets de textes réglementaires (décrets et arrêtés) nécessaires au lancement d'une expérimentation du dispositif de certification proposé sont élaborés.

V – ORGANISATION DE LA MISSION

Le cabinet travaillera en étroite collaboration avec un comité de suivi comprenant la Direction de l'Apprentissage et de l'Insertion Professionnelle (DAIP) et les départements du MENETFP concernés (DECOB, AGEFOP, IPNETP, FDFP, DFPI, etc), les instances de la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, les branches professionnelles, les chambres consulaires et le secteur privé productif.

Le cabinet devra rencontrer les ministères techniques et structures étatiques, les professionnels du secteur productif, les organisations professionnelles, les branches professionnelles, les partenaires techniques ainsi que les autres structures et acteurs impliqués dans la VAE.

Le cabinet prendra connaissance des documents, évaluations et rapports disponibles sur la VAE.

Il proposera une note technique présentant sa compréhension de la mission, sa méthodologie et son plan de travail assorti d'un chronogramme ainsi que ses éventuelles observations sur les termes de référence de la mission.

VI – DUREE DE LA MISSION

La mission se déroulera sur une durée maximum de quatre-vingt-dix (90) jours hors délais d'approbation des rapports.

VII – LIVRABLES ATTENDUS ET TIMING

Le consultant produira les rapports en langue française, suivant le nombre, le format et les délais prescrits ci-après :

- **Au début de la mission** : une Note technique qui définira la méthodologie, le plan et le chronogramme de travail, les résultats attendus (Indicateurs IOV) de la mission et les observations éventuelles du Consultant. Cette Note qui sera transmise au plus tard 10 jours après le démarrage de la mission fera l'objet d'une validation par un Comité technique établi à cet effet.
- **Soixante-dix (70) jours après l'approbation de la Note Technique** : Un rapport provisoire composé de :
 - Un document précisant la nomenclature des métiers du secteur informel en Côte d'Ivoire, leur classification, les fiches métiers et les métiers choisis pour la phase expérimentale ;
 - Un document identifiant les acteurs, organes et structures de mise en œuvre de la certification ainsi que leurs rôles ;
 - Un document présentant le modèle selon lequel les acteurs, les organes et les structures impliqués dans la mise en œuvre de la certification doivent être organisés, dans la dynamique du partenariat public-privé ;
 - Un document décrivant le processus et les étapes de mise en œuvre de la certification ;
 - Un catalogue détaillé des outils et supports nécessaires (référentiels, manuel, formulaires, guides ou autres) aux différentes étapes du processus de certification ;
 - Un schéma de financement du processus de certification ;
 - Un plan de communication ;

Ce rapport sera transmis sur support papier en trois (3) exemplaires et une version électronique sur un support CD (format Word). Ce rapport fera l'objet d'une présentation et d'une validation en atelier **dans les dix (10) jours** suivant sa réception.

- **Dix (10) jours après la tenue de l'atelier de validation et transmission des commentaires** : Un rapport final prenant en compte les observations éventuelles formulées par l'atelier de validation. Le rapport final sera transmis sur support papier en cinq (5) exemplaires et en version électronique sur un support CD (format Word) contenant les composantes de l'étude.

VIII – PROFIL DU CABINET

Le Cabinet devra avoir de solides références en matière de réforme en formation professionnelle notamment la VAE dans le secteur informel et artisanal.

Le Cabinet proposera un personnel-clé qui doit avoir des compétences avérées pour la réalisation de la mission.

Le personnel de la mission devra comporter parmi son effectif au moins :

- **Un Chef de mission** Niveau : BAC+4 au moins, diplôme en science de l'éducation, sciences sociales ou tout autre domaine équivalent, expérience d'au moins dix (10) ans dans le domaine de la formation professionnelle et avoir réalisé au moins deux missions similaires et ayant une bonne base en ingénierie de formation, système de formation ;
- **Un Spécialiste en financement de la formation professionnelle** et titulaire d'un diplôme niveau BAC+4 en finance, économie ou tout autre domaine équivalent, justifiant d'une expérience d'au moins sept (7) ans dans le domaine de la formation professionnelle ;
- **Un Expert Juriste** de niveau BAC+4 en droit ou tout autre domaine équivalent et justifiant d'au moins sept (7) ans d'expérience et une (1) mission similaire de rédaction de cadre réglementaire en lien avec la VAE.

VIII - GRILLE DE NOTATION

Récapitulatif des formulaires d'évaluation des Propositions techniques		Note maximum	Structure					
			A	B	C	D	E	F
1	Expertise structure soumissionnaire dans la réalisation d'études –diagnostic ou de formulation et mise en œuvre de dispositif de reconnaissance des compétences, de certification des acquis et Réforme de la Formation Professionnelle	50						
2	Méthodologie, Planning intervention	30						
3	Qualifications de la Structure	20						
	Total	100						

Les formulaires d'évaluation des offres techniques figurent dans les deux pages suivantes. La note maximum spécifiée pour chacun des critères d'évaluation indique l'importance relative ou le coefficient de l'article dans le contexte du processus d'évaluation globale. Les formulaires d'évaluation de la Proposition technique sont :

Formulaire 1 : Expertise structure soumissionnaire dans la réalisation d'études –diagnostic ou de formulation et mise en œuvre de dispositif de reconnaissance des compétences, de certification des acquis et Réforme de la Formation Professionnelle

Formulaire 2 : Méthodologie : compréhension et plan d'intervention

Formulaire 3: Qualifications

Formulaire d'évaluation de la Proposition technique -- Formulaire 1		Nbre de points maximum	Structure					
			A	B	C	D	E	F
Expertise de la Structure								
1.1	Expertise de la Structure dans : <ul style="list-style-type: none"> - la réalisation de projets de réformes d'éducation et de formation, - d'ingénierie de la formation, - accompagnement institutionnelle dans la mise en œuvre de réforme, - élaboration de curricula et référentiels, - portrait de métiers, - la reconnaissance et la certification des compétences, - cadre règlementaire et organisationnel, - mécanisme de financement de la formation professionnelle - développement de compétences dans le secteur informel et artisanal, 	15						
1.2	Expertise spécifique dans les projets d'éducation-formation-emploi, économie informelle et secteur artisanal	15						
1.3	- Projets des institutions internationales, gouvernementaux et collectivités, autres partenaires	5						
	- Projets de mise en place de dispositifs de validation des acquis de l'expérience de l'apprentissage informel	5						
	- Projets du BIT, Banque mondiale sur les questions de travail, de l'avenir des métiers, de transition de l'économie informelle vers le formel	5						

	- L'apprentissage traditionnel et informel	5						
		50						

Formulaire d'évaluation de la Proposition technique – Formulaire 2		Nbre de points maximum	Structure					
			A	B	C	D	E	F
Méthodologie et plan de travail								
2.1	La proposition montre-t-elle une compréhension des enjeux de l'économie informelle et de l'approche sectorielle ?	5						
2.2	La proposition montre-t-elle une compréhension des enjeux de l'identification des métiers, du cadre réglementaire et organisationnel d'un dispositif de reconnaissance et de certification des compétences, du développement des compétences des acteurs ?	5						
2.3	Les aspects importants la mission ont-ils été traités de manière suffisamment détaillée?	5						
2.4	L'équipe de travail est-elle suffisante et organisée pour les tâches à accomplir ?	5						
2.5	Le plan de travail est-il bien défini et conforme aux TDR?	5						
2.6	La présentation du plan de travail est-elle claire, et la succession des activités ainsi que la planification sont-elles logiques, réalistes et augurent-elles suffisamment d'une bonne exécution de la mission dans les délais ?	5						
		30						

Evaluation de la proposition technique -- Formulaire 3		Nbre de points maximum	Structure					
			A	B	C	D	E	F
Qualification et expérience de la Structure								
3.1	Diplômes du Chef de mission (Sciences de l'éducation, sciences sociales, Sociologue, discipline apparentée, etc.)	5						
3.2	Diplômes des consultants /experts juniors (BAC+4 en finance, économie ou tout autre domaine équivalent ; BAC+4 en droit ou tout autre domaine équivalent)	5						
3.3	Expérience dans les domaines requis (10 ans pour le chef de mission et 7 ans pour les autres staffs)	5						
3.4	Expérience de terrain en Côte d'Ivoire et dans la sous-région	5						
		20						

Seules offres des soumissionnaires ayant obtenu 70% ou plus du montant total des points obtenus seront considérées pour l'évaluation financière.

X TRANCHES DE PAIEMENT

Le paiement sera effectué comme suit :

- Première tranche de 20% effectuée à la réception de la note technique ;
- Seconde tranche de 35% effectuée à la réception du draft du rapport ;
- Dernière tranche de 35 % effectuée à la réception de la dernière tranche à la satisfaction du BIT.