



Organisation  
internationale  
du Travail

Projet TAWDIF : De l'université au monde du travail

**Termes de référence pour l'élaboration et la mise en œuvre de 3 formations courtes pour les jeunes chômeurs diplômés universitaires**

**RFP/02/2018/ALG**

## 1. Présentation du projet

### 1.1 Le contexte

L'emploi des jeunes est l'un des principaux enjeux de société pour l'Algérie dont 55% de la population est âgée de moins de 30 ans. 62% de la population est par ailleurs en âge de travailler (entre 15 et 59 ans) ce qui représente un atout formidable pour le développement économique du pays.

L'Algérie a pris des mesures conséquentes pour la promotion de l'emploi des jeunes et la lutte contre le chômage qui reste élevée pour la tranche des 16 à 24 ans : 29,7% pour une moyenne nationale de 12,3%. A la suite du plan d'action pour la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage adopté par le gouvernement en 2008, le pays a investi sensiblement dans plusieurs programmes de soutien actifs à l'emploi des jeunes. Parallèlement, des efforts très importants ont été réalisés par le pays dans le secteur de l'éducation et de la formation pour permettre aux jeunes d'acquérir les savoirs et compétences utiles pour décrocher un emploi. Ils permettent aujourd'hui à plus d'1.5 millions d'étudiants d'accéder aux études supérieures au sein des 107 établissements sur les 48 Wilayas du pays et ce nombre est en progression constante.

Malgré ces investissements importants, le taux de chômage des jeunes reste élevé, et en particulier pour les jeunes diplômés sortant de l'enseignement supérieur dont le taux de chômage s'élevait à 17,7% en septembre 2016 (Office National de la Statistique). Les jeunes femmes diplômées sont les plus touchées avec un taux de 24,7% contre 10,2% pour les hommes. Sachant qu'entre 250.000 et 300.000 diplômés sortent chaque année de l'enseignement supérieur, l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché de l'emploi algérien est un enjeu clef.

### 1.2 Le projet TAWDIF

Lancé en septembre 2016 pour une période de 31 mois avec le soutien financier du Royaume-Uni, le **projet « TAWDIF : De l'université au monde du travail »**, mis en œuvre par le Bureau International du Travail, propose de tester et de développer des solutions adaptées avec les partenaires concernés par l'insertion professionnelle des diplômés : le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et 6 universités partenaires, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale et l'Agence Nationale de l'Emploi, ainsi que les organisations des travailleurs (UGTA) et des employeurs (CGEA).

Il vise 3 objectifs :

1. Renforcer les compétences des universitaires, chômeurs et étudiants en fin de cycle, en techniques de recherche d'emploi et en entrepreneuriat
2. Répondre aux besoins en compétences des acteurs économiques ; et
3. Renforcer les capacités des acteurs institutionnels

### 1.3 Formation-Insertion

Au niveau de l'objectif 2 en particulier, le projet vise à répondre aux besoins en compétences des entreprises en dotant les jeunes diplômés universitaires de compétences techniques complémentaires leur permettant de répondre directement à un besoin. Ces formations complémentaires devraient être transmises rapidement en intégrant une composante d'expérience pratique exercée dans l'entreprise.

Il s'agit de répondre aux difficultés d'insertion des jeunes dans un contexte d'évolution technologique rapide qui exige d'adapter/ compléter les compétences acquises ou d'en acquérir de nouvelles rapidement.

L'ANEM se positionne naturellement comme l'acteur central en mesure d'identifier les besoins spécifiques en compétences des entreprises (au travers des demandes exprimées ainsi que de l'analyse des métiers déficitaires), les profils des demandeurs d'emploi correspondants et les formations complémentaires ou de reconversion qui permettraient aux chercheurs d'emploi identifiés d'y répondre.

En collaboration étroite avec l'ANEM, le projet compte piloter la création et le déploiement de trois programmes de recyclage ciblés.

Les domaines professionnels faisant l'objet de ces trois formations ciblées ont été identifiés sur base des résultats de l'enquête « Analyse et prévision du marché de l'emploi au niveau local » qui a été conduite par l'ANEM avec le support technique du projet TAWDIF entre mai et octobre 2017 au niveau des Wilayas de Bejaia, Biskra et Tlemcen. Les enquêtes ont identifié les métiers pour lesquels les entreprises ont le plus de difficultés à recruter. Des questions supplémentaires ont été intégrées au questionnaire pour identifier les métiers demandant spécifiquement des profils universitaires.

3 tables rondes multi-acteurs ont ensuite été organisées localement. Rassemblant un panel mixte d'entreprises (parmi celles ayant répondu à l'enquête), de responsables du monde de la formation (université et formation professionnels), des acteurs publics de services à l'emploi (ANEM) et des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs (CGEA et UGTA), les tables rondes ont débattu et identifié les profils et les formations qui pourraient être développées localement pour apporter des compétences clefs en demande.

3 profils ont été identifiés et 3 programmes de formation correspondants ont été proposés. Les programmes de formations devraient durer 4 mois et intégrer une forte composante d'apprentissage sur le milieu du travail.

Les modalités contractuelles précisant les relations entre les jeunes bénéficiaires, l'entreprise et l'ANEM seront déterminées en concertation avec les parties.

Le projet TAWDIF prendra en charge 100% des coûts de la formation, tandis que l'entreprise, qui n'aura aucun coût à sa charge, s'engagera à embaucher le jeune à l'issue de la formation de 4 mois pour une durée minimum d'une année.

Les formations devront être dispensées localement par des prestataires de formation privés ou publics (universités, centres de formations professionnels).

L'ANEM a manifesté son intérêt pour servir d'organisme de coordination pour le projet pilote. Le projet TAWDIF assurera le développement et la livraison des programmes pilotes. En cas de succès, l'ANEM pourra soutenir les pilotes après la clôture du projet.

Les entreprises locales ayant participé à l'enquête ANEM-BIT « Analyse et prévision du marché de l'emploi au niveau local » et aux tables rondes qui ont suivi, seront sollicitées par l'ANEM pour participer au programme.

L'objectif est de tester 3 programmes de recyclage ciblés au bénéfice de 120 jeunes chômeurs diplômés universitaires dont au moins 30% de femmes (soit 36 sur 120).

## 2. Objectifs visés par l'appel d'offres

La présente consultation vise à identifier **un prestataire de services algérien**, public ou privé, en mesure **d'élaborer et de dispenser au niveau des Wilayas de Bejaia, Biskra et Tlemcen, l'ensemble ou une partie des 3 programmes de formations identifiés par le projet** en intégrant une composante forte de pratique en entreprise.

**Les soumissionnaires peuvent répondre à l'une ou à l'ensemble des formations demandées.**

**Ils devront soumettre, pour chacune des formations proposées, une proposition technique et une proposition financière séparée. La proposition technique** devra comprendre une fiche technique qui présentera la structure de cours (titres, chapitres, sujets), les matériaux ressources, les objectifs d'apprentissages, la stratégie pédagogique, la stratégie d'évaluation et la facilitation: définition du rôle, des responsabilités et du plan de travail des formateurs et des maîtres de stage (en entreprise) pour ce qui est de l'apprentissage académique et de la partie stage.

Chaque programme devra être dispensé sur deux groupes de 20 jeunes. L'ensemble des trois programmes devra couvrir les 3 Wilayas cibles avec un maximum de deux groupes par Wilaya.

L'objectif visé en finale est la formation de 120 jeunes chômeurs diplômés au niveau local, ayant été formés sur l'une des trois formations développées par le prestataire.

## 3. Les formations cibles

Les trois formations cibles portent sur les profils suivants :

- 1. Spécialiste Agrobusiness (lot 1)**
- 2. Spécialiste maintenance industrielle (lot 2)**
- 3. Intrapreneur (lot 3)**

Les annexes III b) c) et d) détaillent les modules de formation à développer en fonction des compétences cibles qui sont rattachées aux métiers.

Pour chaque profil, l'annexe décrit :

- La description du métier cible et ses conditions d'accès (notamment en termes de diplômes)
- Les compétences de savoir, savoir-faire et savoir-être qui lui sont reliées
- Les modules techniques de formation proposés

Les formations devront se dérouler sur 4 mois, dont **50% du volume horaire total sera dédié au stage en entreprise.**

## 4. Rôles des parties

### **L'ANEM :**

- Sélectionnera les bénéficiaires des formations ;
- Contactera les entreprises partenaires, dont celles ayant participé à l'enquête ANEM et ayant manifesté un intérêt pour les formations cibles lors des tables rondes organisées localement par le projet TAWDIF ;
- Accompagnera le chercheur d'emploi pendant et à l'issue de sa formation.

### **Le prestataire de services :**

- Elaborera les formations ;
- Mettra en œuvre les formations pour lesquelles il aura été sélectionné au niveau local en se chargeant de l'ensemble des aspects logistiques (au moins 2 groupes de 20 apprenants par formation) ;
- Orientera le responsable désigné de l'entreprise sur le contenu de la formation adapté au milieu du travail pour assurer la qualité de la formation ;
- Accompagnera la/le jeune dans la définition et la réalisation de son projet de formation en relation directe avec le responsable désigné de l'entreprise

### **L'entreprise :**

- S'engagera à encadrer le bénéficiaire pendant la durée de la formation et désignera un responsable au niveau de l'entreprise pour assurer l'encadrement du jeune ;
- S'engagera à recruter le bénéficiaire à l'issue de la formation pour une durée minimum de 12 mois.

### **Le bénéficiaire de la formation :**

- S'engagera à plein temps dans la formation des 4 mois, incluant la formation en présentiel et la réalisation d'un projet de formation ;
- S'engagera à travailler pour l'entreprise à l'issue de la formation, pour une durée de 12 mois minimum.

## 5. Public cible

Les formations complémentaires s'adressent aux jeunes hommes et femmes diplômés au chômage qui peuvent de par leur diplôme et leurs compétences prétendre à exercer, à l'issue de la formation, le ou les métiers cibles. Il s'agit de demandeurs d'emploi qualifiés, primo-demandeurs, en difficulté d'insertion et qui nécessitent une formation courte qui facilite leur mobilité professionnelle.

Une attention particulière sera apportée à favoriser l'accès des femmes aux formations et donc aux métiers cibles, en veillant à encourager l'accessibilité des métiers aux deux sexes et veiller à une participation égale des deux sexes aux programmes de formation.

Les candidats seront sélectionnés par l'ANEM.

## 6. Durabilité

Une attention particulière sera accordée au coût de la formation par participant, en vue de faire financer les formations, au-delà de l'appui du projet, dans le cadre des programmes publics d'aide à l'emploi, gérés notamment par l'ANEM.

Le prestataire devra bien distinguer les éléments de coûts liés à l'élaboration du contenu (coûts uniques) des coûts liés à la formation, variables selon le nombre de participants.

## 7. Les attendus de la prestation

### 7.1 Portée de l'obligation de résultat

Le prestataire retenu est chargé de réaliser le type de prestation demandée avec une obligation de résultat. Cette obligation s'exerce en tenant compte de la répartition suivante des responsabilités entre le BIT et le candidat retenu :

- Le BIT est entièrement responsable des choix fonctionnels qu'il formule dans ce document ou lors des travaux d'études au cours de l'exécution de la prestation, ainsi que des priorités qu'il arrête ;
- Le titulaire est entièrement responsable des propositions liées notamment à son expertise en matière de maîtrise d'œuvre, qui figurent dans son offre ou qu'il accepte de mettre en œuvre à la demande des membres du programme BIT au cours de l'exécution de la prestation ; et
- La propriété intellectuelle des livrables reviendra au BIT.

#### **Le BIT s'oblige :**

- A désigner, dès la réunion de lancement, une équipe dont les membres seront les interlocuteurs uniques du fournisseur pour les prestations liées à l'exécution de la prestation. Cette équipe sera seule habilitée, sauf en cas d'urgence, à contacter le candidat retenu. Tout remplacement d'interlocuteur devra être signifié expressément ; et
- A fournir au candidat retenu toute information concernant les composants non fournis par ce dernier et nécessaires à son intervention, ainsi que toute modification effectuée sur ces composants.

#### **Le prestataire retenu s'oblige :**

- A affecter à l'exécution des prestations un personnel qualifié ; (Spécifier dans le dossier technique le niveau d'expertise et années d'expérience des membres de l'équipe avec des exemples de réalisation similaires)
- A garantir au BIT des résultats et des livrables conformes aux prestations attendues, périmètres associés et exigences requises ;
- A respecter les délais fixés conjointement avec le BIT et qui seront spécifiés pour chacune des phases du projet ; et
- A remettre au BIT la propriété des produits et de la licence perpétuelle d'exploitation des produits de la formation.

## 7.2 Tâches à réaliser

### CONCEPTION (Livrable : Manuels de l'apprenant et du formateur)

- ✓ Développement du contenu en fonctions des lignes directrices de la fiche technique :
  - Manuel de l'apprenant
  - Manuel du facilitateur
  - Fiche de suivi pour le tuteur/maître de stage
  - Evaluation des connaissances : Teste entrée et sortie (avant et après la formation)
  - Evaluation de la formation : Réaction (contenu, méthodologie, formateurs, durée...)
- ✓ Création d'activités d'apprentissage participatives et ludiques, téléchargement de documents, mécaniques d'évaluation continue et feedback à l'utilisateur.

### MISE EN OEUVRE (Livrable : certification des apprenants)

- ✓ Formation des apprenants sur 4 mois au niveau des 3 Wilayas pilotes
- ✓ Appui des apprenants au regard de leurs stages en entreprises : projet de stage, suivi, évaluation)

### ÉVALUATION DU DISPOSITIF (Livrable : rapport d'évaluation de la phase pilote)

- ✓ Rapport d'assurance qualité: évaluer le premier cycle de formations, leçons apprises et recommandations ;
- ✓ Évaluation d'impact: définition des intentions d'apprentissage ; satisfaction à mi-parcours ; satisfaction finale; compilation de données quantitatives et qualitatives dans un rapport.

## 7.3 Livrables et calendrier

Phases	Livrables	Calendrier	Tranches de paiement
Conception	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manuels de l'apprenant</li><li>• Manuel du formateur</li><li>• Evaluation des connaissances</li><li>• Evaluation de la formation</li></ul>	M+1 mois	40%
Mise en œuvre	Certification des apprenants	M+5 mois	50%
Evaluation	Rapport d'évaluation	M+5.5 mois	10%

M = date de démarrage du contrat

La date de démarrage du contrat est **prévue pour le 5 janvier 2019, avec et la date de fin pour le 20 juin 2019.**

## 8. Annexes

- Lignes directrices formation « Spécialiste Agrobusiness (lot 1) »
- Lignes directrices formation « Spécialiste maintenance industrielle (lot 2) »
- Lignes directrices formation « Intrapreneur (lot 3) »