



GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE



MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

Projet Emploi Jeune et Développement de Compétences 3 (PEJEDEC 3)
Financement Banque mondiale : Crédit IDA 7034-CI

Union - Discipline - Travail

Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP)

AVIS D'APPEL A CANDIDATURES N°01/ PEJEDEC-AGEFOP/2024

RECRUTEMENT DE SEPT (07) CONSEILLERS D'APPRENTISSAGE DANS LE CADRE DU VOLET APPRENTISSAGE DU PEJEDEC PHASE 3

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le Gouvernement ivoirien a initié, avec l'appui financier de la Banque mondiale, au lendemain de la sortie de crise en 2011, le Projet Emploi Jeune et Développement des Compétences (PEJEDEC) pour lutter contre le chômage des jeunes. Le projet avait pour objectif d'améliorer l'accès à l'emploi et le développement des compétences professionnelles des jeunes, hommes et femmes de tout niveau de qualification, en situation de sans emploi ou sous-emploi.

Le PEJEDEC a atteint ses objectifs quantitatifs et qualitatifs tant pour la phase 1 (2012-2017) que pour la phase additionnelle (2015-2020) avec 110% de taux de réalisation et 70% de taux d'insertion des jeunes sur l'ensemble des deux phases.

Au regard de ces résultats très positifs, le Gouvernement et la Banque mondiale ont signé un accord de crédit le 23 février 2022 pour le financement d'une phase 3 du projet. Cette phase 3 du PEJEDEC vise d'une part, à asseoir la pérennité des acquis obtenus dans les phases 1 et 2 du projet, aussi bien sur les structures centrales qu'au niveau décentralisé pour soutenir la diffusion locale des opportunités d'emploi. D'autre part, le projet vise à renforcer le mécanisme de coordination entre secteurs public et privé et la capacité du gouvernement à générer des informations fiables et régulières sur le marché du travail pour améliorer la productivité et la compétitivité du secteur productif.

Les objectifs de développement (ODP) du PEJEDEC 3 sont de (i) améliorer les résultats sur le marché du travail pour tous les bénéficiaires du Projet et (ii) renforcer le secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP).

Le projet comprend deux (2) composantes opérationnelles, une composante de coordination et une composante relative aux interventions d'urgence contingente.

- **La composante 1** vise à améliorer la formation professionnelle et promouvoir l'entrepreneuriat pour la création d'emplois à travers le renforcement des structures de gestion locale.
- **La composante 2** a pour objectif de renforcer la capacité du système d'ETFP à offrir de meilleures opportunités d'emploi et à promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes ivoiriens.
- **La composante 3** sera focalisée sur le soutien à l'Unité de Coordination du Projet (UCP) pour la gestion, le suivi -évaluation (S&E) et la coordination du Projet.
- **La composante 4** est la composante d'intervention d'urgence contingente.

La composante 2 du projet contribuera à renforcer le système d'ETFP pour améliorer l'employabilité des jeunes et à soutenir la transition formation-emploi. Pour cette composante, le BCP-Emploi travaillera avec les différents partenaires d'exécution que sont le Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (METFPA), l'AGEFOP, le FDFP, l'Agence Emploi Jeunes, l'Agence CI-PME et l'ONEF.

L'AGEFOP, pour le volet apprentissage dispose d'une équipe de gestion qui a, à sa disposition, entre autres personnels deux types de personnels d'encadrement composés de sept (07) Inspecteurs d'Orientation pour Abidjan et Bouaké, puis vingt-neuf (29) Conseillers d'Apprentissage dont dix (10) pour Abidjan et vingt (19) pour l'intérieur du pays. En effet, l'effectif s'est amenuisé au fil du temps du fait des départs à la retraite.

Ainsi, l'AGEFOP, après avoir procédé à la reconduction du contrat des neuf (9) anciens Conseillers d'apprentissage recrutés dans le cadre du PEJEDEC 2, a choisi pour une meilleure exécution de la mise en œuvre du volet apprentissage du PEJEDEC phase 3, d'augmenter le nombre des membres de l'équipe d'encadrement en recrutant sept (07) nouveaux Conseillers d'apprentissage dans les secteurs suivants :

- **Maintenance automobile (02 postes) ;**
- **Hôtellerie et Restauration (01 poste) ;**
- **Agro-Industrie (01 poste) ;**
- **Génie Electrique (01 poste) ;**
- **Bâtiment et Travaux Publics (01 poste) ;**

- **Coiffure-esthétique (01 poste).**

2. RESPONSABILITES ET TACHES DES CONSEILLERS D'APPRENTISSAGE

Sous l'autorité de la Directrice Générale 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 ;
- participer aux formalités d'inscription et de sélection des candidats à l'apprentissage ;
- placer les jeunes sélectionnés en entreprise ;
- assurer le suivi administratif des apprentis ;
- élaborer un planning de travail mensuel et le faire valider par le chef de projet ;
- transmettre les données mensuelles et trimestrielles d'activités au chef de la cellule suivi en entreprise ;
- organiser la formation complémentaire des apprentis ;
- participer à l'élaboration et à l'actualisation des programmes de formation ;
- participer aux évaluations finales des apprentis (jury d'examen, convocations des apprentis, sujets d'examen et préparation du certificat de fin ou du Certificat de Qualification Professionnelle).

3. DUREE DU CONTRAT

Les Conseillers d'Apprentissage seront recrutés pour une durée d'un an avec une période d'essai de trois (3) mois.

Le contrat de chaque Conseiller d'apprentissage pourra éventuellement être renouvelé sur la durée du Projet, si ses performances sont jugées satisfaisantes après chaque évaluation annuelle faite par l'AGEFOP en lien avec le BCP-Emploi.

4. PROFIL DES CONSEILLERS 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-restauration, Maintenance automobile, Bâtiment et travaux publics, Agro-Industrie, Génie électrique, Coiffure-esthétique (le diplôme doit être en lien avec la spécialité pour laquelle le candidat postule) ;
- justifier d'au moins cinq (5) années d'expérience professionnelle pertinente dans la spécialité pour laquelle le candidat postule ;
- 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.

5. LIEUX D'AFFECTATION

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

- Maintenance automobile (02) : 01 à Guiglo, 01 à Daloa
- Hôtellerie et Restauration (01) : 01 à Abidjan
- Agro-Industrie (01) : 01 à Abidjan

- Génie Electrique (01) : 01 à Tingrela
- Bâtiment et Travaux Publics (01) : 01 à Bouna
- Coiffure-esthétique (01) : 01 à Agboville

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

6. CONSTITUTION ET DEPOT DES DOSSIERS DE CANDIDATURE

Les candidats (es) intéressés (es) par les postes devront transmettre un dossier de candidature (par poste) en langue française et en quatre (4) exemplaires comprenant :

- Une lettre de motivation, précisant la spécialité pour laquelle le candidat postule, adressée à la Directrice Générale de l'AGEFOP ;
- Un curriculum vitae détaillé comportant des informations démontrant que le(la) candidat (e) possède les qualifications, expériences et aptitudes pertinentes pour le poste avec mention d'au moins trois (3) références professionnelles ;
- Une copie du diplôme requis ;
- Une copie des attestations et/ou certificats de travail.

Les dossiers de candidature doivent être transmis au plus tard le **jeudi 25 avril 2024 à 10 heures 00 minute.**

♦ **par mail** aux adresses suivantes : moa_hya@yahoo.fr copie à appeldoffres@bcpemploici.org

avec en objet la mention : « Recrutement de sept (07) conseillers d'apprentissage dans le cadre du volet apprentissage du PEJEDEC PHASE 3 » ;

ou

♦ **sous pli fermé**, en quatre (4) exemplaires papier (1 original + 3 copies), portant la suscription : « **Recrutement de sept (07) conseillers d'apprentissage dans le cadre du volet apprentissage du PEJEDEC PHASE 3 - Ne pas ouvrir avant la date de la séance d'ouverture des plis** » et déposés à l'adresse géographique indiquée ci-après :

AGEFOP : Marcory, Zone 4C, Angle des Rues Pierre Marie Curie (juste derrière l'Hôtel la Pergola)

Bureau : Bâtiment A, Rez-de-chaussée, Secrétariat du Directeur des Ressources Humaines

Personne à contacter pour le dépôt des dossiers de candidature : Madame N'DA Bertine épouse ALI, Chef du Service des Affaires Administratives

Téléphone : +225 01 02 82 73 52

Tout dépôt de candidature devra être enregistré sur la fiche de réception des dossiers de candidature disponible au Secrétariat du BCP-Emploi.

7. PROCEDURE ET METHODE DE SELECTION

Le recrutement des Conseillers d'Apprentissage sera effectué suivant la méthode de sélection de consultants individuels conformément aux Règlements de passation des marchés pour les Emprunteurs sollicitant le Financement de Projet d'Investissement (FPI), édition juillet 2016, révisée septembre 2023.

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 afin de retenir le meilleur candidat pour le poste ;
- Les candidats retenus à l'issue de la phase d'interview seront invités à une séance de négociation de leur contrat de travail.

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