



**FONDS MALGACHE DE FORMATION PROFESSIONNELLE**  
tahiry Famatsiam-bola Malagasy ho Fampiofanana ny mPiasa  
(FMFP)

---

**TRAME D'APPEL A PROJETS**  
**POUR LE SECTEUR TEXTILE HABILLEMENT ACCESSOIRES (THA)**  
**DIMENSION SECTORIELLE**

---

Date: 28/02/2019

Rédacteur: Fonds Malgache de Formation Professionnelle (FMFP)

CSP THA

## Table des matières

1. Objet de l'appel à projets.....	3
2. Présentation du Fonds Malgache de Formation Professionnelle (FMFP).....	3
3. Contexte et enjeux du projet .....	4
4. Description de la réponse attendue .....	4
5. Contenu de la proposition de projet .....	5
5.1. Caractéristiques du projet et du porteur de projet .....	5
5.2. Contexte socioéconomique .....	5
5.3. Objectifs et contenu de la formation.....	5
5.4. Modalités de la formation .....	6
5.5. Indicateurs de résultats .....	6
5.6. Conditions financières .....	7
6. Procédure de l'appel à projets .....	7
6.1. Conditions d'envoi des offres et date limite de réception.....	7
6.2. Sélection du porteur de projet .....	7
7. Contractualisation.....	9
Annexe 1 : Fiche d'identification de la demande d'un projet inter-entreprises sectoriel.....	10
Annexe 2 : Formulaire de demande de financement d'un projet inter-entreprises sectoriel.....	10
Annexe 3 : Termes de référence.....	13
<b>Annexe 4 : Programme de formation.....</b>	<b>17</b>
<b>Annexe 5 : Modalités de suivi et évaluation.....</b>	<b>17</b>

## 1. Objet de l'appel à projets

---

Le présent appel à projets vise à confier à une organisation professionnelle ou à un groupement d'entreprises, la conception et la mise en œuvre d'actions de formations au profit du secteur Textile Habillement et Accessoires (THA) en vue de :

- de développer les compétences et qualifications des salariés du secteur ;
- qualifier les personnes à la recherche d'emploi dans le secteur.

Le financement de ces projets relève d'un fonds additionnel mis à la disposition par l'Agence Française de Développement (AFD) pour appuyer le FMFP dans son installation et le démarrage de ses activités.

## 2. Présentation du Fonds Malgache de Formation Professionnelle (FMFP)

---

Le FMFP est une association reconnue d'utilité publique et habilitée à collecter la cotisation pour la formation professionnelle des salariés des entreprises en application de la loi N°2017-025 du 30 janvier 2018 portant Création d'une contribution financière des entreprises au développement de la Formation Professionnelle Continue et d'un fonds de gestion de cette contribution, le décret N°2018-1509 du 13 novembre 2018 portant application de la loi 2017-025, et l'arrêté interministériel N° 911/2019 du 15 janvier 2019 fixant la date de début de la collecte de la contribution des entreprises au développement de la FPC à Madagascar.

Le FMFP assure une mission générale de développement de la formation professionnelle visant à :

- aider les entreprises malgaches à faire face aux mutations économiques, technologiques, organisationnelles grâce au renforcement des compétences et qualifications de leurs salariés ;
- favoriser l'insertion professionnelle durable des personnes en recherche d'emploi en les formant pour occuper les emplois à pourvoir dans les entreprises ;
- accroître les compétences professionnelles des micros, petits entrepreneurs et des employés en situation d'emploi précaire.

Les types de formation financés par le FMFP sont :

- FPC – formation professionnelle continue
- FPE – Formation Pré-Emploi
- Equité – Formation de type équité

Dans ce cadre le FMFP intervient soit :

- sur des projets individuels d'entreprises ;
- sur des projets interentreprises faisant suite à des appels à projets sectoriels ou intersectoriels ;
- sur des projets mettant en œuvre une formation de type équité ;
- de sa propre initiative sur la base de besoins communs identifiés à toutes les entreprises dans le cadre de projets d'intérêt national prioritaire (INP). Dans ce cas, le FMFP lance des appels à propositions à destination des prestataires susceptibles de répondre à sa commande.

Le présent appel à propositions concerne les projets interentreprises sectoriels portés par des organisations ou groupements d'entreprises agissant au nom du secteur. Il est lancé par le Comité Sectoriel Paritaire THA

qui conduit la stratégie de développement de la formation du secteur, définit les priorités et en assure la mise en œuvre au travers notamment de ses appels à projets annuels.

### 3. Contexte et enjeux du projet

---

Le porteur décrira ici le contexte de mise en œuvre de son projet de formation en référence à ses besoins mais aussi du cadre global de l'appel à projets décrits dans les TDR en annexe, ainsi que les enjeux socio-économiques pour le pays.

Dans ce cadre, les enjeux sont les suivants :

- Proposer un dispositif et un contenu de formation adaptés et de qualité, pour répondre aux besoins recensés dans le secteur THA;
- Apporter une solution, en termes d'accroissement des compétences, aux évolutions du marché du travail de ce secteur ;
- Réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification ;
- Accroître la capacité des employés du secteur ;
- Permettre à tous les futurs formés d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice de leur métier et à leur évolution professionnelle.

### 4. Description de la réponse attendue

---

La réponse attendue du porteur de projets se conformera aux conditions ci-après :

- Le projet est porté par un groupe d'entreprises représenté par l'une d'elles, ou un groupement professionnel qui représentera des entreprises affiliées à la CNAPS ;
- Le nombre d'entreprises associées dans le projet devra être au nombre de trois (03) minimum
- Le projet devra être conduit sur une période maximum d'une année, à compter de la date de contractualisation entre le FMFP et le porteur de projet, si ce délai est dépassé, il y a lieu de mettre en place un avenant de prolongation ;
- Le projet cible :
  - pour la partie Filature et tissage :
    - les PME sous-traitants des industries textiles (formelles)
    - les industries textiles et leurs salariés notamment de niveau agent et responsable
    - les jeunes et femmes en recherche active d'emploi pour certaines qualifications en déficit alarmant dans ce domaine
  - pour la partie confection (chaîne, trame et bonneterie) :
    - les PME sous-traitants des industries de confection (formelles)
    - les industries de confection et leurs salariés notamment de niveau agent et responsable
    - les jeunes et femmes en recherche active d'emploi pour certaines qualifications en déficit alarmant dans ce domaine

- pour la partie artisanat
  - les PME/PMI, TPE, Microentreprises, Artisans, Startups du secteur Textile, Habillement, artisanat d'art et artisanat de production (formelles)
- Le comité se donne comme objectif de former 30 à 80 personnes par projet dont au moins 40% de femmes dans l'un au moins de ces trois domaines pour ce 1er appel à projet.

## 5. Contenu de la proposition de projet

---

Le porteur de projet remplit les fiches de réponse proposées par le FMFP en Annexe 1 et 2.

Le porteur de projet pourra solliciter les services d'accompagnement du FMFP dans toute la démarche de formulation du dossier d'appel à projet selon les procédures du Fonds.

Néanmoins cela ne peut garantir l'allocation systématique du financement pour le projet, le porteur reste entièrement responsable du contenu et de sa validation avant son envoi.

La réponse du porteur de projet doit impérativement inclure les points suivants :

### 5.1. Caractéristiques du projet et du porteur de projet

- La référence à l'appel à projets ;
- L'intitulé du projet ;
- Le secteur d'activité concerné ;
- La durée du projet ;
- L'identité et les coordonnées du porteur de projet et de la personne en charge du projet ;
- L'identification des entreprises ou organisations partenaires du projet ;
- L'identification du prestataire de formation.

### 5.2. Contexte socioéconomique

Le porteur aura à développer le contexte socio-économique lié à son projet en prenant en compte le contexte global du secteur.

Le porteur devra considérer dans l'élaboration du contexte :

- Les grandes évolutions/mutations en cours dans le secteur et/ou dans les entreprises concernées ;
- Les grands besoins de qualification au niveau du secteur dont en partie spécifiés dans les TDR de l'appel en annexe
- Et démontrer la justification des besoins en qualification des entreprises associées dans le projet compte tenu de ceux du secteur.

### 5.3. Objectifs et contenu de la formation

Cette partie apportera les détails sur :

- l'identification des besoins communs de compétences et de formation des entreprises et

- organisations concernées, en lien avec les besoins prioritaires au niveau sectoriel ;
- L'intitulé et une description de l'action de formation proposée (ne dépassant pas 300 mots) ;
- le nombre et catégories de bénéficiaires concernés :
  - Les catégories de salariés concernés dans les entreprises et les niveaux de qualifications visés ;
  - Les jeunes/adultes concernés et l'identification des types d'emploi auxquels la formation doit mener ;
  - Les entrepreneurs/employés en situation d'emplois précaires et le type de professionnalisation induit par les actions de formation
  - La prise en compte de l'approche genre

#### 5.4. Modalités de la formation

Les modalités de mise en œuvre, de suivi et de l'évaluation du projet de formation seront présentées comme suit :

- Type de formation (en situation de travail, interne, externe, en alternance)
  - En cas de formation en situation de travail ou interne : moyens humains (qualification/expérience des formateurs), moyens matériels, programme et modalités d'organisation de la formation<sup>1</sup>, modalités de suivi et d'évaluation<sup>2</sup> et production du cahier des charges de la formation interne
  - En cas de formation externe : identification du prestataire avec une justification de son expérience et de son expertise, moyens matériels, programme et modalités d'organisation de la formation,<sup>3</sup> modalités d'évaluation et de suivi<sup>4</sup> ;
  - En cas de formation en alternance : moyens humains (qualification/expérience des formateurs), moyens matériels, programme et modalités d'organisation de la formation<sup>5</sup>, modalités de suivi et d'évaluation<sup>6</sup> et production du cahier des charges de la formation en alternance
- Durée de la formation (éventuellement nombre et durée des modules) et dates de la formation).

#### 5.5. Indicateurs de résultats

Les principaux indicateurs de résultats à atteindre sont :

- Au niveau des bénéficiaires en termes de compétences développées / de qualifications acquises / d'insertion dans l'emploi : le nombre de bénéficiaires de la formation devra être au moins 30 par projet pour le montant minimal demandé (5 000 000 MGA) et au moins 80 pour le montant maximal (40 000 000 MGA)
- Au niveau des entreprises en termes d'effets sur l'activité, la production, l'organisation du travail ;
- Au niveau du secteur en termes de développement économique, de diffusion et transfert de la formation ;

---

<sup>1</sup> Voir annexe 4 sur le programme de formation

<sup>2</sup> Voir annexe 5 sur les modalités de suivi et évaluation

<sup>3</sup> Voir annexe 4 sur le programme de formation

<sup>4</sup> Voir annexe 5 sur les modalités de suivi et évaluation

<sup>5</sup> Voir annexe 4 sur le programme de formation

<sup>6</sup> Voir annexe 5 sur les modalités de suivi et évaluation

## 5.6. Conditions financières

- Coût par bénéficiaire (le coût par bénéficiaire ne pourra excéder 500 000 MGA) ;
- Détail des coûts
  - Coût de la prestation intellectuelle : coût du prestataire en cas de formation externe, détail des coûts en cas de formation interne
  - Coûts pédagogiques directs : les intrants nécessaires, les locaux, la location des matériels, etc.
  - Coûts liés aux bénéficiaires : transport et accommodations sur la base d'un forfait ou au coût réel plafonné à 200 000 MGA par apprenant par projet ;
- Coût total du projet (le coût total du projet devra s'inscrire dans une enveloppe globale comprise entre 5 000 000 MGA et 40 000 000 MGA)

Le cofinancement (apport en nature ou une contribution numéraire) est fortement encouragé. Dans ce cas, le porteur apportera les détails de ses contributions et/ou celles d'autres partenaires dans la réalisation du projet de formation.

## 6. Procédure de l'appel à projets

---

### 6.1. Conditions d'envoi des offres et date limite de réception

Les offres doivent être adressées : à monsieur le Directeur Général du FMFP, au plus tard le **12 avril 2019 à 17 heures**.

Les dossiers électroniques (sous format pdf) peuvent être envoyés par e-mail à : [fmfp@fmfp.mg](mailto:fmfp@fmfp.mg) et les dossiers physiques peuvent être envoyés (déposés) à l'adresse suivante durant les heures de bureau (08 heures à 17 heures) :

Fonds Malgache de Formation Professionnelle (FMFP),  
Tour Zital, 4<sup>ème</sup> étage, Route des hydrocarbures Ankorondrano,  
Antananarivo 101.

Pour les promoteurs des régions n'ayant pas accès au courrier électronique, le cachet de la poste fera foi pour les dossiers envoyés physiquement.

Toute offre doit être datée et signée par le représentant qualifié de l'entreprise/l'organisme.

### 6.2. Sélection du porteur de projet

Tout dossier parvenu hors délai ne sera pas étudié.

### Etapes et calendrier de sélection (à titre indicatif)

Période/échéance	Etape
11/03/2019	Lancement de l'appel à projets : le présent document et ses annexes sont accessibles sur l'espace dédié aux appels à projets sur le site du Fonds
12/04/2019	Date limite de réception des propositions
15/04/2019	Instruction des réponses recevables
22/04/2019	Commission de sélection
26/04/2019	Notification de la décision
29/04/2019	Conventionnement ou contractualisation
Début 05/2019	Démarrage du projet
A déterminer	Fin du projet

- **Critères de sélection**

Les propositions seront examinées au regard des critères suivants, communs à l'ensemble des projets du Fonds :

Critères
Critères d'éligibilité
Critères de pertinence et de qualité, impliquant d'autres critères spécifiés dans le dossier (*)
Qualité de la prestation de formation
Proposition financière

(\*) Des critères spécifiques ont été définis pour les projets du secteur THA dont :

- Plus de 3 entreprises portent le projet
- Possibilité de promotion des femmes à l'issue de la formation
- Plus de 80 bénéficiaires par projet répartis parmi les entreprises associées
- Un potentiel important de création d'emploi (surtout pour les jeunes)
- Durée de la formation : moins de 3 mois
- Formation certifiante recommandée
- 25% au moins des formés ont entre 15 et 35 ans/et 40% sont des femmes

Les atouts cités ci-dessus seront considérés lors de l'analyse de dossier de chaque porteur. La sélection du ou des projets sera réalisée par le Comité Sectoriel Paritaire du secteur.

Le FMFP

- se réserve le droit de ne pas donner suite aux propositions reçues ;
- s'engage à garder confidentielles les offres reçues ;
- n'est engagé qu'après notification écrite adressée au porteur de projet et acceptation formelle des

conditions proposées (contractualisation entre le porteur et le FMFP).

Le FMFP se réserve le droit de demander des précisions complémentaires en tant que de besoin.

Les candidats non retenus qui souhaiteraient formuler une demande d'éclaircissement adresseront au Comité Sectoriel Paritaire compétent un courrier motivé, accompagné éventuellement d'éléments nouveaux ou complémentaires et d'une nouvelle formulation de leur réponse.

## 7. Contractualisation

---

Après acceptation du projet, une convention sera signée entre le porteur de projet et le FMFP. Le paiement du financement se fera en deux ou trois tranches selon la durée du projet.

Cette convention reprendra les éléments de la proposition / du cahier des charges de la(des) formation(s) et précisera les modalités de respect des exigences qualité ainsi que celles de règlement des factures.

En cas de difficulté de compréhension du présent document, vous pouvez contacter le Département Formation-Insertion (DFI) à l'adresse électronique suivante : [fmfp@fmfp.mg](mailto:fmfp@fmfp.mg), Tél. +261 22 538 86

## Annexe 1 : Fiche d'identification de la demande d'un projet inter-entreprises sectoriel

Informations à fournir par le porteur de projet	Appréciations sur les données fournies
Nom du porteur de projet (entreprise pour le compte d'un groupe d'entreprises, groupement d'entreprise, organisation professionnelle)	
Nom/coordonnées de la personne en charge du projet	
Liste des entreprises partenaires	
Secteur d'activité concerné	
Nombre global de salariés des entreprises concernées (Total H/F)	
Contexte socioéconomique de la demande <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les grandes évolutions/mutations en cours dans le secteur et/ou les entreprises concernées</li> <li>• Les grands besoins de qualification au niveau du secteur</li> </ul>	
L'identification des besoins communs de compétences et de formation des entreprises concernées	
L'Intitulé de la formation à financer	
Une courte description de cette formation	
Nombre de salariés concernés au global et par entreprise (H/F)	
Catégorie de salariés concernés (H/F) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadres</li> <li>• Encadrement</li> <li>• Ouvriers qualifiés</li> <li>• autres</li> </ul>	
Dans le cas d'une formation de type pré-emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de jeunes (15-35 ans) /adultes concernés</li> <li>• Types d'emplois auxquels doit mener la formation</li> <li>• Niveaux de qualifications visés</li> </ul>	

## Annexe 2 : Formulaire de demande de financement d'un projet inter-entreprises sectoriel

Informations à fournir par le porteur de projet	Appréciations sur les données fournies
Le type de formation à financer <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation en situation de travail</li> <li>• Formation en centre de formation interne à une ou plusieurs entreprises du groupement</li> <li>• Formation en centre de formation externe à l'entreprise, avec nom et coordonnées du prestataire</li> <li>• Formation en alternance</li> </ul>	
En cas de formation externe :	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identité du prestataire</li> <li>• Expérience du prestataire dans le domaine de formation proposé (fournir des références d'interventions)</li> <li>• Expertise (fournir des références d'intervenants)</li> <li>• Moyens matériels</li> <li>• Programme et modalités de mise en oeuvre</li> <li>• Modalités de suivi et d'évaluation</li> </ul>	
En cas de formation interne :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expertise des intervenants (formateurs, tuteurs)</li> <li>• Moyens matériels</li> <li>• Programme et modalités de mise en oeuvre</li> <li>• Modalités de suivi et d'évaluation</li> </ul>	
Durée et modalités de la formation	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée globale en heures</li> <li>• Eventuellement, nombre de modules</li> <li>• Durée par module</li> </ul>	
Lieu de la formation	
Dates prévues de formation (début et fin formation)	
Résultats attendus	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les salariés formés (en termes de compétences et qualifications acquises),</li> <li>• Pour les jeunes ou adultes en formation de pré-emploi (en termes de qualification et d'insertion)</li> <li>• Pour les entreprises et le secteur, effets sur l'activité, l'organisation du travail, la production</li> <li>• Pour le secteur en termes de capacité de diffusion et de transfert de la formation à financer</li> </ul>	
Indicateurs de résultats	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour vérifier l'atteinte des résultats visés, au niveau de chaque entreprise</li> <li>• Pour diagnostiquer les impacts éventuels de la formation au niveau de chaque entreprise, du groupement d'entreprises et du secteur</li> <li>• Veiller à mentionner des indicateurs de genre et par catégorie d'âge (jeunes 15-35 ans ou adultes)</li> </ul>	
Coût de la formation	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coût global détaillé en fonction <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Des frais de formation (paiement des formateurs internes ou externes)</li> </ul> </li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Des frais divers occasionnés par l'action de formation sur présentation de factures (utilisation des locaux, matière d'œuvre, fournitures)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Part du coût global pris en charge par les entreprises</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Part du coût à financer par le Fonds</li> </ul>	

## Annexe 3 : Termes de référence

Sur le 1<sup>er</sup> à appel à projets dans le secteur Textile-Habillement-Accessoires (THA) en 2019

### 1. Contexte et justifications

#### *Présentation générale du secteur*

Le secteur Textile, Habillement et Accessoires (THA) est l'un des secteurs prioritaires qui créent le plus d'emplois à Madagascar. Ce secteur a un bassin d'emplois d'environ 2,5 millions de personnes (secteurs formels et informels). Dans le cadre du secteur textile, Madagascar reste le premier exportateur en Afrique subsaharienne avec 645 millions \$ d'exportation. La réintégration de Madagascar dans AGOA a permis la création de plus de 100 000 emplois formels tandis que l'artisanat apporte des revenus substantiels à des millions de familles aussi bien rurales qu'urbaines et périurbaines (près de 2 000 000 personnes).

#### *L'industrie du textile-habillement*

L'industrie textile-habillement a une place prépondérante dans l'ensemble de l'industrie manufacturière à Madagascar puisqu'elle emploie un effectif total d'environ 200 000 salariés. Les salariés du secteur, à très forte majorité féminine (71% de femmes) sont des jeunes ayant une famille à leur charge (l'âge moyen est de 27 ans pour les hommes et de 28 ans pour les femmes). La tranche d'âge 19-24 ans constitue un peu plus de la moitié des effectifs. Le niveau d'instruction des ouvriers se situe au niveau du brevet d'études (entre 7 et 8 années de scolarité). Très peu d'entre eux sont officiellement qualifiés d'où la nécessité d'être très adaptables et polyvalents quant aux conditions et requêtes spécifiques du métier (technologies et conditions de travail). A l'usine, l'affectation aux différents postes de travail est fonction de la compétence et du nombre d'années d'expérience, et cela pour tous les postes : de l'ouvrier de base au contrôleur de qualité.

La qualification du personnel national est insuffisante ; les entreprises, où le manque se ressent notamment au niveau des postes d'encadrement technique, font alors appel à des encadreurs étrangers qui se chargent de former "sur le tas" les nationaux. La réussite de ces formations est aléatoire, car elle dépend de plusieurs facteurs : humains, mais aussi techniques. Du fait de l'insuffisance de la qualification, les postes de direction de production sont souvent occupés par des expatriés. Les offres de formation technique de haut niveau sont actuellement inexistantes à Madagascar.

#### *Le Secteur Artisanat*

Les chiffres avancés sur le nombre d'actifs dans le secteur de l'artisanat varient entre 2 000 000 et 2 500 000 actifs, toutes origines confondues (ruraux et urbains, formels et informels, professionnels et amateurs). Parmi les filières de l'artisanat identifiées, le textile et l'habillement représentent la part la plus importante, avec 40% de la production (les fibres végétales génèrent 12% de la production et les 48% restants englobent les filières bois, pierres, métaux, cuirs et peaux, mécanique, céramique, agroalimentaire, photographie, peinture, etc.). A la différence des travailleurs des entreprises industrielles, les artisans du textile travaillant dans des MTPE (des microentreprises composées de 2 à 7 personnes quand elles sont formelles) ont une moyenne d'âge plus élevée (39-40 ans), et sont représentés à 75% par des femmes. Le manque de formation professionnelle et de renouvellement du design constitue les difficultés principales au développement du secteur.

#### *Le contexte de l'appel et champs d'application*

Ainsi, le secteur THA reste un des secteurs important dans l'économie du pays. Pourtant, même s'il est compétitif en matière de coût des facteurs de production, cette compétitivité repose essentiellement sur la qualité des ressources humaines qui le constitue.

Pour faire face à la situation actuelle (insuffisance de centre de formation, manque de ressources humaines qualifiées et besoins de réduire le taux de chômage en formant les jeunes en situation d'emploi précaire), les acteurs du secteur regroupés au sein du Comité sectoriel paritaire (CSP) THA ont décidé répondre à travers le renforcement et le développement des compétences des ressources humaines des unités de production THA mais aussi ont proposé une restructuration de l'offre de formation. Ces actions vont solliciter l'appui du Fonds Malgache de Formation Professionnelle (FMFP) qui est une association reconnue d'utilité publique et habilitée à collecter la cotisation formation professionnelle des entreprises.

Dans le cadre de lancement de ce Fonds, l'Agence Française de Développement (AFD) a apporté une contribution financière de l'ordre de 50 000 Euros afin de financer des projets de formation répondant aux besoins en qualifications et aux déficits criant au niveau du secteur THA. Ces projets vont viser en premier lieu la professionnalisation des salariés et des personnes en recherche d'emploi dans ce secteur.

## **2. Objectifs**

### **(i) Objectif général**

- Contribuer à la création d'une forte valeur ajoutée à Madagascar grâce à des entreprises du THA plus compétitives à travers le renforcement de son capital humain

### **(ii) Objectifs spécifiques**

- Financer la mise en œuvre des projets de formations en réponse aux besoins prioritaires spécifiés dans les orientations stratégiques du secteur THA décrit plus bas
- Contribuer à la professionnalisation des employés dans des entreprises et à la qualification des personnes en recherche d'emploi suivant des besoins communs à plusieurs entreprises du secteur THA

## **3. Résultats attendus**

- Au niveau des bénéficiaires, le financement des projets de formation contribuera à :
  - Former 30 à 80 salariés par projet en permettant le développement des compétences de ces derniers dans les postes qu'ils tiennent dans les entreprises THA, ou en favorisant leur évolution pour intégrer les nouvelles exigences professionnelles afin d'assurer la pérennisation de leurs emplois.
  - Ou former 30 à 80 néo salariés visant à favoriser le recrutement de jeunes ou d'adultes ne justifiant pas de la qualification nécessaire pour occuper directement les emplois à pourvoir dans les entreprises du THA
  - Ou la combinaison des deux
  - 40% au moins des bénéficiaires de formation seront des femmes
- Au niveau des entreprises, le financement des projets de formation contribuera à :
  - Améliorer la productivité des entreprises (au moins 12) bénéficiaires (essentiellement dans le textile et habillement) en renforçant les compétences de leurs employés pour une meilleure performance

- Alléger la pression sur le système de recrutement des entreprises du THA en formant des actifs qualifiés afin qu'ils soient immédiatement opérationnels à l'emploi
- Développer les compétences techniques et professionnelles des opérateurs de l'artisanat (au moins 3) afin qu'ils deviennent plus compétitifs
- En termes de développement économique, de diffusion et transfert de la formation, le financement des projets de formation contribuera à :
  - Proposer des démarches de formation innovantes ou diffusables au niveau des entreprises associées ou même au niveau du secteur

#### 4. Orientations stratégiques sectorielles

Pour l'année 2019, en rapport avec la vision de développement du secteur, les orientations prioritaires identifiées par le CSP THA et qui constituent les principaux déficits en qualifications et en compétences, concernent principalement les trois domaines prioritaires suivants :

- Pour la partie Filature et tissage :
  - Le développement des compétences et des qualifications dans les métiers sur la matière comme les activités de teinture, de broderie, de sérigraphie, de filature et de tissage
  - Et les métiers sur la machine avec la Maintenance préventive et curative (machines industrielles, bâtiments, matériels et infrastructures Machiniste en textile industriel, Mécanicien de machine en textile industriel, etc.)
- Pour la partie confection (chaîne, trame et bonneterie) :
  - Le développement des compétences et des qualifications requis dans les opérations de montage/assemblage d'articles à base d'étoffes (vêtements, ...) sur une chaîne de production, au moyen de diverses machines à coudre programmables ou non (piqueuse plate, surjeteuse, automate de couture, ...)
  - Et sur les métiers émergeant et en lien avec la mutation technologique (automatisation industrielle, Designer informatique en textile habillement, ...)
- Pour la partie artisanat :
  - Le développement des compétences et des qualifications requis dans l'artisanat d'art tel que la vannerie ou crochet dans la fabrication d'accessoires à l'habillement (sac, ornements, parapluies, ombrelles, etc.), Chapelier, Corsetier, Couturier, fabrication de boutons, fermetures et étiquettes, etc.
  - Et l'artisanat de production sur les métiers liés à la fabrication de produits à base de fibres végétales ou d'autres produits transformés d'origine végétale et animale (tannerie)

Et de manière transverse, le secteur requiert le relèvement des qualifications sur :

- Les Exigences des clients en matière de conditions de travail dont le HSEQ
- Les qualifications pour réaliser des opérations de finition et de conditionnement
- La coordination d'une équipe et le comportement des ouvriers en milieu de travail (compétences soft)
- La maîtrise et l'application des règles de sécurité et des impératifs de production (qualité, délais, ...)

## 5. Les types de formation préconisés

Pour pouvoir réaliser ces projets, les différents types de formation identifiés sont :

- Management qualité / qualité : une formation en deux temps (formation externe + accompagnement en entreprise)
- Maintenance préventive : formation de courte durée qualifiante
- HSEQ & BSCI (Pour répondre aux exigences des clients en matière de conditions de travail) : lancement pour un projet à caractère intersectoriel
- Automatisation industrielle (mutation technologique) : en milieu de travail
- Middle management (compétences en management et opérationnel): formation de type présentiel
- Métiers de production (machinisme en usine, maintenancier industriel, boutonnié, ...) : formation en interne/ externe en centre de formation (externe à l'entreprise)
- Compétences soft : Gestion d'équipe, Planification, ... : formations en présentiel
- Formation technique sur les métiers de base (ex : Patronnier) : formation en interne / externe en centre de formation (externe à l'entreprise)

(\*) le porteur reste libre dans le choix des types de formation et des compétences (métiers) à cibler et toutes les informations contenues dans ces termes de référence serviront de cadre global d'élaboration du projet.

#### **Annexe 4 : Programme de formation**

Le porteur devra présenter le curriculum de formation qui vise à combler les gaps de compétences composé d'une description des parcours de formation et des méthodologies avec les objectifs d'apprentissage visés, l'organisation matérielle de la formation ainsi que les CV des prestataires/formateurs justifiant de leurs expériences et de leurs expertises. Le curriculum doit être détaillé, séquencé, précis, en cohérence avec les objectifs fixés et distinguer les périodes de formation théorique et pratique.

#### **Annexe 5 : Modalités de suivi et évaluation**

- *Le référentiel métier ou une fiche de poste*

Le porteur devra présenter ou mettre en attaché au présent dossier de soumission le ou les référentiel(s) métier ou fiche de poste ciblé(s) par la formation décrivant les compétences requises pour l'employé dans le processus. Le référentiel métier ou la fiche de poste détermine les compétences requises pour le personnel à former et permet de les décliner en objet de la formation. A défaut de référentiel, le porteur pourra présenter une description des compétences requises pour le métier ciblé par la formation suivant un processus d'ingénierie de formation.

- *Le référentiel d'évaluation*

Le porteur devra présenter ou mettre en attaché au présent dossier de soumission le ou les référentiel(s) d'évaluation de la performance et les acquis de la formation qui décrira au moins en deux temps les modes d'évaluation (post formation par les formateurs et en entreprise par le superviseur professionnel). Il s'agit de s'assurer comment le dispositif prévoit de mesurer l'acquisition des compétences telles que décrites dans les référentiels métier/compétence ou la fiche de poste.