



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

TRAME D'APPEL A PROJETS
POUR LE SECTEUR TOURISME, HOTELLERIE ET RESTAURATION (THR)
DIMENSION SECTORIELLE

Date: 28/02/2019

Rédacteur: Fonds Malgache de Formation Professionnelle (FMFP)

CSP THR

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	4
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	6
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
Annexe 4 : Programme de formation.....	17
Annexe 5 : Modalités de suivi et évaluation	17

1 – Objet de l’appel à projets

Le présent appel à projets vise à confier à une organisation professionnelle ou un groupement d’entreprises la conception et la mise en œuvre d’actions de formation au profit du secteur Tourisme, Hôtellerie et Restauration (THR) :

- En vue de développer les compétences et qualifications des salariés du secteur ;
- En vue de qualifier les personnes en recherche d’emploi dans le secteur ;

Le financement de ces projets relève d’un fonds additionnel mis à disposition par l’AFD qui appuie 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 (CSP) THR 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 THR;
- 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 des entreprises 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 les salariés qui occupent déjà un poste dans des entreprises du secteur de l'Hôtellerie, de la restauration et du tourisme en général ainsi que des personnes qui vont faire l'objet d'une embauche au niveau de ces entreprises ;
- Le projet cible aussi des opérateurs moyens du THR qui tiennent des établissements de niveau modeste

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 pourrait éventuellement solliciter les services d'accompagnement du FMFP dans toute la démarche de formulation du dossier d'appel à projet selon les procédures du FMFP.

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.

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 pour le développement des compétences. Des besoins qui peuvent être axés :
 - sur les métiers de base dans le secteur tels que Femme de chambre, plongeur, serveur, animateur, guide, cuisinier, agent de lounge, organisateur de voyage, conseiller voyage, accompagnateur touristique)
 - sur les métiers émergents (métiers de la mer, métiers aux services liés au tourisme de luxe, métiers aux services liés aux technologies de l'information et de la communication et l'évènementiel, métiers liés à l'écotourisme, métiers liés à la culture, ...)
- 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 du secteur.
 - 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 formation¹, modalités de suivi et d'évaluation² 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,³ modalités d'évaluation et de suivi⁴ ;
 - En cas de formation en alternance : moyens humains (qualification/expérience des formateurs), moyens matériels, programme et modalités d'organisation de la formation⁵, modalités de suivi et d'évaluation⁶ 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

- 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 ;

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

¹ Voir annexe 4 sur le programme de formation

² Voir annexe 5 sur les modalités de suivi et évaluation

³ Voir annexe 4 sur le programme de formation

⁴ Voir annexe 5 sur les modalités de suivi et évaluation

⁵ Voir annexe 4 sur le programme de formation

⁶ Voir annexe 5 sur les modalités de suivi et évaluation

entre 5 000 000 MGA et 40 000 000 MGA)

Le cofinancement (apport en nature ou une contribution en 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 : fmpf@fmpf.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^{ème} 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 THR dont :

- Projets ciblant les pôles, villes et région touristique spécifié dans les TDR
- Projets encourageant la sécurisation des emplois précaires (emploi saisonnier en permanent)
- Projets encouragent le tourisme respectant les droits humains (en particulier les enfants)
- Plus de 3 entreprises cotisantes associées dans le projet
- Contribution à la conservation et valorisation de l'environnement
- Contribuant à l'éco-citoyenneté
- Formation certifiante recommandée
- 25% au moins des formés ont entre 15 et 35 ans/et 40% sont des femmes

Les atouts cités ci-après seront considérés lors de l'analyse de dossier de chaque promoteur :

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 , 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 et coordonnées de la personne chargée 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"> • Les grandes évolutions/mutations en cours dans le secteur et/ou les entreprises concernées • Les grands besoins de qualification au niveau du secteur 	
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"> • Cadres • Encadrement • Ouvriers qualifiés • Autres 	
Dans le cas d'une formation de type pré-emploi : <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jeunes (15-35 ans)/adultes concernés • Types d'emplois auxquels doit mener la formation • Niveaux de qualifications visés 	

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"> • Formation en situation de travail 	

<ul style="list-style-type: none"> • Formation en centre de formation interne à une ou plusieurs entreprises du groupement • Formation en centre de formation externe à l'entreprise, avec nom et coordonnées du prestataire • Formation en alternance 	
En cas de formation externe :	
<ul style="list-style-type: none"> • Identité du prestataire • Expérience du prestataire dans le domaine de formation proposé (fournir des références d'interventions) • Expertise (fournir des références d'intervenants) • Moyens matériels • Programme et modalités de mise en oeuvre • Modalités de suivi et d'évaluation 	
En cas de formation interne :	
<ul style="list-style-type: none"> • Expertise des intervenants (formateurs, tuteurs) • Moyens matériels • Programme et modalités de mise en oeuvre • Modalités de suivi et d'évaluation 	
Durée et modalités de la formation	
<ul style="list-style-type: none"> • Durée globale en heures • Eventuellement, nombre de modules • Durée par module 	
Lieu de la formation	
Dates prévues de formation (début et fin formation)	
Résultats attendus	
<ul style="list-style-type: none"> • Pour les salariés formés (en termes de compétences et qualifications acquises), • Pour les jeunes ou adultes en formation de pré-emploi (en termes de qualification et d'insertion) • Pour les entreprises et le secteur, effets sur l'activité, l'organisation du travail, la production • Pour le secteur en termes de capacité de diffusion et de transfert de la formation à financer 	
<ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs de résultats • Pour vérifier l'atteinte des résultats visés, au niveau de chaque entreprise 	

<ul style="list-style-type: none"> • Pour diagnostiquer les impacts éventuels de la formation au niveau de chaque entreprise, du groupement d'entreprises et du secteur • Veiller à mentionner des indicateurs genre et par catégorie d'âge (jeunes 15-35 ans ou adultes) 							
<ul style="list-style-type: none"> • Coût de la formation • Coût global détaillé en fonction • Des frais de formation (paiement des formateurs internes ou externes) • Des frais divers occasionnés par l'action de formation sur présentation de factures (utilisation des locaux, matière d'œuvre, fournitures) • Part du coût global pris en charge par les entreprises • Part du coût à financer par le FMFP 	<table border="1"> <tr style="background-color: #cccccc;"><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> </table>						

Annexe 3 : Termes de référence

Sur le 1^{er} à appel à projets dans le secteur Tourisme-Hôtellerie-Restauration (THR) en 2019

1. Contexte et justifications

Présentation générale du secteur THR

Le secteur Tourisme Hôtellerie et Restauration (THR) représente environ 5.9% du PIB malgache et crée 4,6% d'emplois directs et 13,3% d'emplois indirects. Le secteur contribue à l'absorption du chômage dans la catégorie des actifs sans qualification ou peu qualifiés.

En 2017, il y a eu environ 300.000 touristes qui ont visité Madagascar avec un séjour moyen de 10 à 20 jours et une variation moyenne de 1,5% par mois. Le Gouvernement de Madagascar a inscrit parmi ses orientations politiques la relance de l'économie nationale favorable à la création d'emploi dont le secteur tourisme se trouve parmi l'un des plus grands pourvoyeurs.

Les orientations nationales

Pour ce faire, l'Etat a développé une Politique de création des zones protégées et de parcs naturels favorisant la création des projets d'écotourisme (éco-lodges et stations de luxe) à proximité, ainsi que la mise en place des zones d'investissement de grandes infrastructures touristiques visant le tourisme de luxe. Des initiatives ont été aussi mises en place pour renforcer davantage le développement du secteur telles que des sessions de renforcement de capacité des directeurs et responsables régionaux du tourisme, des lobbying et campagne au niveau du marché mondial, des événements nationaux, ...

L'importance des enjeux a conduit les acteurs du Tourisme incluant le Ministère à miser sur la qualité des ressources humaines pour un tourisme compétitif et durable. L'adoption du paradigme de « développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP) », a suscité la prise de conscience de la défaillance du système de certification, provoqué l'ambition de relever la qualité des offres de formation en rénovant tous les dispositifs d'enseignement en passant par les équipements, les outils d'ingénierie de formation. Cette réforme vise à répondre à la demande internationale par le rehaussement de la gamme, la valorisation du patrimoine culturel et naturel du pays, l'exploitation du potentiel touristiques du pays à travers les métiers émergents et la satisfaction optimale de la clientèle touristique du moment.

La formation professionnelle dans le secteur

Par conséquent, la formation professionnelle vise à aider les entreprises à faire face à ces situations par le biais de renforcement des compétences de leurs salariés, et favorise l'insertion professionnelle durable des personnes en recherche d'emploi dans le secteur. « Faire de Madagascar une destination touristique durable » est un challenge qui demande des améliorations significatives de la qualité des emplois et des services. Les populations locales constituent le principal vivier de ressources humaines des établissements touristiques dans les régions qui pourtant n'ont pas ou peu reçu de formation adéquate.

Les offres de formation dans le tourisme se concentrent essentiellement à Antananarivo (49%) et dans des établissements privés (83%), avec une dominante dans l'enseignement supérieur (49%) qui ne forme pas aux métiers de base du secteur. Ainsi, on constate une offre insuffisante pour la formation des ouvriers et du personnel d'exécution.

La vision du secteur consiste à « des ressources humaines de qualité pour un tourisme compétitif et durable ». Cette vision englobe également diverses attentes partagées par l'ensemble des acteurs et

partenaires à travers les espaces de dialogue et de réflexion ayant conduit à son élaboration. Il s'agit notamment des finalités suivantes :

- Renforcement des compétences du personnel du secteur public et du secteur privé
- Professionnalisation de tous les acteurs
- Qualité des services et des prestations, répondant aux normes internationales
- Durabilité du tourisme, tout en valorisant les potentialités et les diversités naturelles et culturelle du pays.

Les acteurs du secteur entendent solliciter le Fonds Malgache de Formation Professionnelle (FMFP) dans l'atteinte des finalités ci-dessus citées.

Contexte de l'appel à projets

Le Fonds Malgache de Formation Professionnelle (FMFP) est une association reconnue d'utilité publique et habilitée à collecter de la cotisation formation professionnelle des entreprises. Il a pour mission de :

- Accroître les compétences des salariés et la compétitivité des entreprises,
- Répondre aux besoins de compétences des jeunes en recherche d'emploi,
- Développer des formations de type équité à destination des publics en situation précaire relativement au monde du travail.

Le FMFP entend lancer ses premières activités de financement dans le cadre d'un appel à projets destiné aux entreprises THR.

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 THR. Ces projets vont viser en premier lieu (en 2019) la professionnalisation des salariés et des personnes en recherche d'emploi dans ce secteur.

Un 1^{er} appel à projets vise à répondre aux préoccupations stratégiques suivantes :

- La promotion de l'écotourisme et des métiers connexes autour des aires protégées
- La qualification du personnel d'exécution des établissements hôteliers et de restauration
- La couverture des zones et pôles touristiques
- La promotion des métiers émergents en vue d'accroître la création d'emplois surtout parmi les jeunes
- La consolidation des compétences de base (et transverses) nécessaires à l'exercice du métier dans le secteur
- La préparation de la disponibilité des compétences pour les grands investissements touristiques
- La valorisation du patrimoine national dans la promotion de la destination et la formation des métiers y relatifs

2. Objectifs

(i) Objectif général

- Disposer de ressources humaines qualifiées dans le THR qui répond aux véritables attentes des professionnels, et qui préparera les métiers du futur rendant le secteur plus compétitif face aux exigences des marchés nationaux et internationaux.

(ii) Objectifs spécifiques

- Financer la mise en œuvre des projets de formations en réponse aux besoins prioritaires

- spécifiés dans les orientations stratégiques du secteur THR 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 THR

3. Résultats attendus

L'appel à projets favorisera les régions qui hébergent des pôles touristiques et des aires protégées comme les zones de Tuléar, Nosy be, Fort Dauphin, Morondava, Antananarivo et ses patrimoines historiques, Sainte Marie, Foulpointe, Ranomafana et les parcs nationaux du centre et sud du pays. En termes de résultat,

- Le projet devra toucher :
 - Au moins 30 à 80 salariés par projet dont la moitié sont des femmes pour le type formation professionnelle continue (FPC)
 - Ou au moins 30 à 80 jeunes en recherche d'emplois pour le type pré-emploi (FPE)
 - Des opérateurs ou propriétaires gérants des établissements hôteliers
- Le projet permettra de répondre à l'une ou plusieurs des besoins en qualifications suivants :
 - **Métiers de base** : femme de ménage, plongeur, serveur, animateur, guide, cuisinier, agent de lounge, organisateur de voyage, conseiller voyage, accompagnateur touristique
 - **Compétences prioritaires de base** : langue, management de site, gestion administrative et opérationnelle
 - **Métiers émergents** :
 - *Métiers de la mer (blue skills) : surveillant de plage, circuits en mer, plongée, pêche, surf, whalewatching, parapente, tree climbing, birdwatching, etc.*
 - *Métiers aux services liés au tourisme de luxe : (bien-être, gastronomie, loisirs, transport privé),*
 - *Métiers aux services liés aux technologies de l'information et de la communication et l'évènementiel (e-marketing, services en ligne, congrès, salons, forums, festivals, animations culturelles).*
 - *Métiers liés à l'écotourisme, (Green Skills) : guide touristiques (parc), traducteur, biodiversité, etc.*
 - *Métiers liés à la culture (roots skills) : patrimoine historique, ...*
- Au niveau des entreprises, le projet devra toucher :
 - Des opérateurs ou propriétaires gérants des établissements hôteliers à travers l'amélioration de la gestion de leurs établissements
- Au niveau du secteur en termes de développement économique, de diffusion et transfert de la formation, le projet devra :
 - Proposer une démarche de formation diffusable au niveau de chaque entreprise partenaire ou au niveau du secteur
 - Contribuer à la création et à la consolidation de nombreux emplois précaires au niveau du secteur THR (formalisation des métiers, amélioration des conditions de travail)
 - Contribuer à la qualification et à la certification des salariés et actifs dans le secteur et à la diversification des voies de formations comme l'alternance ou l'apprentissage en

entreprise

4. Orientations stratégiques sectorielles

La qualité des compétences des employés du secteur Tourisme Hôtellerie et Restauration constitue un fondement de la compétitivité du pays. Selon la Banque Mondiale, Madagascar est un des pays dit « Potentiel » en termes de développement touristique. Cependant, trois quart du personnel en activité sont formés sur le tas, avec un *turn over* très important et une très faible qualification surtout dans les pôles touristiques importants (Antananarivo, Nosy be, Sainte Marie, Tuléar, Foulpointe, Fort Dauphin etc.).

Pour l'année 2019, le secteur favorisera prioritairement le développement de compétences s'articulant autour de :

- Métiers de base pour les professionnels des industries de l'hébergement et de la restauration afin de produire des travailleurs qualifiés (ciblant essentiellement le personnel d'exécution)
- Management et gestion opérationnelle, administrative et management de qualité pour les opérateurs, niveau responsable et les employeurs (tournant autour de l'entrepreneuriat hôtelier)
- Défis à l'horizon 2020 sur les métiers existants et les métiers émergents
- Renforcement de capacités du personnel des établissements de formation incluant l'administration du tourisme (Ministères, ressources enseignantes, centre de formation)

5. Les types de formation préconisés

Les activités pourront être organisées sous forme de :

- Formation professionnelle qualifiante à cycle court de 03 à 06 mois
- Formation en situation de travail
- Formation en centre de formation externe à l'entreprise
- Formation en alternance
- Formation en interne (accompagnement / coaching)
- Formation modulaire à cycle court
- Formation certifiante en alternance pour les métiers de base des CHR (référentiels existants commis de cuisine, femme/valet de chambre, service en salle et bar).

Les formations certifiantes devront avoir comme base légale l'existence de référentiels de certification validée au niveau national ou du ministère habilité ou par les entités privées représentant le métier. Elles devront être justifiées par les entreprises demandeuses notamment par la promesse d'embauche à l'issue de la formation pour le pré-emploi ou d'une autorisation formelle de l'employeur pour le salarié, assurant sa réintégration professionnelle à l'issue de la formation.

(*) le promoteur 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 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.