



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

TRAME D'APPEL A PROJETS
POUR LE SECTEUR EQUITE

Date: 28/02/2019

Rédacteur: Fonds Malgache de Formation Professionnelle (FMFP)

CSP EQUITE

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 du projet.....	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. Procédures de sélection des projets de formation.....	7
7 – Contractualisation	8
Annexe 1 : Fiche d’identification de la demande d’un projet de type équité	9
Annexe 2 : Formulaire de demande de financement d’un projet de type équité.....	9
Annexe 3 : Termes de référence	12
Annexe 4 : Programme de formation.....	15
Annexe 5 : Modalités de suivi et évaluation	15

1 – Objet de l’appel à projets

Le présent appel à projets vise à confier à une organisation professionnelle d’artisans ou agricoles, des associations territoriales (nationale et internationale) et autres organismes engagés dans le renforcement des capacités des micro-, petites et très petites entreprises et la professionnalisation des jeunes en situation d’emploi précaire (associations et ONG, etc.), la conception et la mise en œuvre d’actions de formation :

- Au profit du secteur informel regroupant les artisans et exploitants non cotisants et informels au sens fiscal du terme ;
- Au profit des micros, et petites entreprises et des employés en situation de précarité, peu ou pas qualifiés ainsi que les jeunes en situation d’apprentissage informel en vue de leur qualification en adéquation avec les besoins du marché du travail.

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 FMPFP lance des appels à propositions à destination des prestataires susceptibles de répondre à sa commande.

Le présent appel à propositions concerne les projets de type équité portés par des organisations ou groupements d'entreprises agissant au nom du secteur. Il est lancé par le Comité Sectoriel Paritaire Equité qui conduit la stratégie de développement de la formation, définit les priorités et en assure la mise en œuvre à travers notamment ses appels à projets annuels.

3 – Contexte et enjeux du Projet

Le porteur de projet décrira ici le contexte de mise en œuvre de son projet de formation en référence aux besoins qu'il a identifiés parmi les cibles visées 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(s) secteur(s) d'activité concernés ;
- 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 et personnes actives en situation de précarité à évoluer de façon autonome au sein du marché du travail ;
- 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 projet se conformera aux conditions ci-après :

- Le projet est porté soit par des organisations professionnelles (artisans, agricoles, ...) ; soit des associations et ONG territoriales (régional, national et international) et autres organismes engagés dans le renforcement des capacités des micros, et petites entreprises et la professionnalisation des jeunes en situation de précarité ;
- Le projet concerne un des trois types de projets identifiés ci-après :
 - Formations transversales ciblant les micro entrepreneurs ;
 - Renforcement des compétences techniques et d'encadrement des maîtres d'apprentissage dans le domaine artisanal (métiers urbains et ruraux) ;
 - Formation d'apprentis sur les métiers ruraux et urbains de base en vue d'une insertion professionnelle sur le marché du travail.
- Le projet devra être conduit sur une période maximum d'une année, à compter de la date de contractualisation entre le FMPFP 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 des micros, et petites entreprises, ou des personnes en situation de précarité

d'emploi.

5- Contenu de la proposition de projet

Le porteur de projet remplit les fiches de projet proposées par le FMPP 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 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 des prestataires 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 ;
- les grands besoins de qualification au niveau du secteur.

5.3. Objectifs et contenu du projet

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 :
 - sur les métiers de base en artisanat et production agricole,
 - entrepreneuriales pour les micro et petites entreprises
 - ciblant plus particulièrement les jeunes en situation d'emploi précaire ou d'apprentissage informel .
- L'intitulé et une description de l'action de formation proposée (ne dépassant pas 300 mots) ;
- Le nombre et les catégories de bénéficiaires concernés
 - actifs concernés 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 cas de formation des acteurs/employés en situation d'emplois précaires : identification du prestataire avec une justification de son expérience et de son expertise, moyens matériels, programme et modalités d'organisation de la formation ¹, modalités d'évaluation et de suivi² ;
- 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
 - Le nombre de bénéficiaires (au moins 50 par projet) pour le montant minimal demandé (10 000 000 MGA) et au moins 120 pour le montant maximal (60 000 000 MGA) ;
 - Compétences développées, et qualifications acquises ;
 - Insertion dans un emploi pour les actions ciblant les jeunes
 - Consolidation des activités professionnelles des artisans et producteurs agricoles
- Au niveau des entreprises
 - Les 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

Les informations financières suivantes sont à fournir :

- Coût par bénéficiaire (le coût par bénéficiaire ne pourra excéder 500 000 MGA) ;
- Détail des coûts éligibles à préciser dans la proposition:
 - 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 d'un coût réel plafonné (au choix du porteur) à 200 000 MGA par apprenant par formation
- 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

entre 10 000 000 MGA et 60 000 000 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 : fmp@fmp.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. Procédures de sélection des projets de formation

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 FMFP :

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 équité dont :

- Projets ciblant des femmes sur des formations qui portent sur des métiers plus qualifiés ;
- Projets aboutissant à l'issue des formations, à des promotions professionnelles;
- Porteur ayant eu une expérience probante dans des actions d'appui ou d'accompagnement des acteurs du secteur informel ;
- Projet aboutissant à des insertions professionnelles ou à des créations d'emplois décents ;
- Projet permettant l'accès à un marché potentiel ;
- La possibilité de co-financement, de la synergie avec d'autres entités ;
- 25% au moins des formés ont entre 15 et 35 ans/et 40% sont des femmes

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 les deux parties).

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. 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 de type équité

Informations à fournir par le porteur de projet	Appréciations sur les données fournies
Nom du porteur de projet (organisations professionnelles d'artisans ou agricoles, associations territoriales et autres organismes engagés dans le renforcement des capacités des micros, petites et très petites entreprises et la professionnalisation des jeunes en situation d'emploi précaire).	
Coordonnées de la personne en charge du projet	
Territoire concerné	
Nombre d'entreprises/entrepreneurs visés	
Nombre global des employés des entreprises visées (Total/H/F)	
Nombre de jeunes en emploi précaire visés (H/F)	
Contexte socioéconomique de la demande <ul style="list-style-type: none"> • les déficits en compétences des entreprises concernées • les déficits en qualifications des jeunes en emploi précaire concernés 	
Identification des besoins communs de formation des entreprises / des jeunes visés	
Intitulé de la formation à financer	
Courte description de cette formation	
Nombre d'entrepreneurs concernés par la formation (H/F)	
Nombre de jeunes (15-35 ans) en situation précaire concernés par la formation (H/F) : <ul style="list-style-type: none"> • Types d'emplois auxquels doit mener la formation • Niveaux de qualifications visés 	

Annexe 2 : Formulaire de demande de financement d'un projet de type équité

Informations à fournir par le porteur de projet	Appréciations sur les données fournies
Type de formation à financer <ul style="list-style-type: none"> • Formation en situation de travail • Formation en centre de formation externe, 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 	
En cas de formation externe : <ul style="list-style-type: none"> • Expérience du prestataire dans le domaine de formation proposé et auprès du secteur informel (fournir des références d'interventions) • Expertise (fournir des références d'intervenants) 	
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 jeunes ou adultes en situation d'emploi précaire, en termes de qualification et d'insertion • Pour les entrepreneurs, en termes de compétences, d'activité, de coopération avec les partenaires • Pour le secteur informel, en termes de développement économique et d'insertion dans l'emploi 	
Indicateurs de résultats, permettant de : <ul style="list-style-type: none"> • Vérifier l'atteinte des résultats visés, au niveau de chaque entreprise / de chaque actif bénéficiaire • Apprécier les impacts de la formation au niveau de chaque entreprise / de chaque actif bénéficiaire et du secteur informel • Veiller à mentionner des indicateurs de genre et par catégorie d'âge (jeunes 15-35 ans ou adultes) 	
Coût de la formation <ul style="list-style-type: none"> • Coût global détaillé en fonction 	

<ul style="list-style-type: none"> ○ 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) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Part du coût global pris en charge par les entreprises concernées ou les entreprises partenaires (apport en nature ou numéraire) • Part du coût à financer par le Fonds 	

Annexe 3 : Termes de référence

Sur le 1^{er} appel à projets dans le secteur Equité en 2019

1. Contexte et justifications

Le Secteur Informel est le premier pourvoyeur d'emplois à Madagascar. Dès lors, les stratégies politiques devraient chercher à lever les obstacles au développement des unités de production du Secteur Informel en vue de l'intégration progressive de leur production, leur main d'œuvre et leur capital dans le système formel.³

Une proportion significative des emplois créés est générée par le secteur informel caractérisé par l'inexistence de protection sociale, les mauvaises conditions de travail, la précarité de l'emploi, l'absence d'une tenue de comptabilité, le non-paiement des taxes et la vulnérabilité des travailleurs. Il couvre tous les secteurs et toutes les branches d'activités économiques du pays.

La quasi-totalité, soit 99,9 % des Unités de Production Individuelles (UPI) sont classées comme unités de production informelles, c'est-à-dire soit ne possédant pas de numéro statistique et ne tenant pas de comptabilité écrite ayant une valeur administrative. Neuf UPI sur dix sont totalement inconnues des services administratifs : ces UPI ne possèdent ni numéro statistique, ni carte professionnelle, elles ne sont enregistrées ni au Registre du commerce, ni à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS), et elles ne paient pas la patente. Seulement 8 % d'entre elles paient la patente. Mais la part des impôts et taxes payés à l'État reste faible et n'atteint que 2 % de la valeur ajoutée totale du secteur.

On estime que sa valeur ajoutée représente 24 % du PIB total officiel en 2012, et 36 % du PIB marchand non agricole.

En général, les acteurs du secteur informel sont des marchands ambulants, des travailleurs occasionnels, des anciens employés du secteur formel qui ont perdu leurs emplois pour diverses raisons. Certains d'entre eux sont moins visibles comme les travailleurs à domicile, les ouvriers payés à la pièce ou les personnes exerçant une multitude de métiers différents.

La précarité des conditions de travail dans le secteur informel est préoccupante et suscite des réflexions sur les mesures à prendre concernant l'accompagnement des acteurs et la formalisation de leurs activités. Il y va de leur rentabilité, de la stabilisation des emplois, du renforcement de la sécurité sociale et du bien-être des employés du secteur.

Les préoccupations majeures restent la recherche de débouchés, le financement, la fiscalité, le statut juridique et la formatif des acteurs, en sus des désidératas communs au secteur privé 'comme la stabilité politique et macroéconomique, le développement des infrastructures, la clarification des règles du jeu dans le processus entrepreneurial.

Les UPI se concentrent dans les secteurs de circulation, notamment commerciaux (34 %) et les activités de transformation manufacturière (43 %).

Cette croissance des UPI du secteur informel s'accompagne aussi d'une précarisation croissante de la main d'œuvre.

Le taux de salarisation est faible dans les UPI (10,1 %). Il y a faible respect des réglementations du travail. Seulement 3 % de l'ensemble des travailleurs dépendants et 9 % des salariés ont un emploi régi par un contrat écrit. Les chefs d'UPI définissent souvent les tâches et responsabilités des salariés

³ Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel – INSTAT 2012

par un contrat oral. La forte présence des liens de parenté au sein des UPI informelles et l'absence d'enregistrement de la plupart des UPI expliquent le faible respect des réglementations du travail.

Peu de travailleurs du secteur informel bénéficient d'avantages ou de prestations classiques dans le cadre d'une relation de travail réglementée. Seulement 1 % des actifs des UPI de Madagascar bénéficient de la couverture sociale officielle à travers la CNaPS (résultat logique du non-enregistrement des UPI). De même, 2 % des actifs des UPI informelles bénéficient de primes de fin d'année, seulement 1 % de congés payés et 1,8 % touchent une participation aux bénéfices. Les apprentis non rémunérés sont plus nombreux à bénéficier d'une prime de fin d'année, d'une participation aux bénéfices, ou encore d'autres formes de primes.

En 2012, 28 % des actifs des UPI sont des jeunes de moins de 26 ans dont la majorité occupe des postes d'apprentis qui ont appris leur métier sur le tas (68,7 %).

2. Objectifs

(i) Objectif général

- Contribuer à la montée en compétence et au développement des micros et petites entreprises non cotisantes constituant la majeure partie des unités économiques du pays afin qu'à termes elles puissent effectivement participer à la dynamique économique générale.

(ii) Objectifs spécifiques

- Financer la mise en œuvre des projets de formations de type équité à destination des publics en situation précaire conformément aux besoins prioritaires spécifiés dans les orientations stratégiques du secteur équité décrit plus bas
- Former les jeunes et adultes employés dans des entreprises non cotisantes (au moins 80% de la population active en milieu urbain, plus de 90% de la population en milieu rural) en vue de leur développement.

3. Résultats attendus

- Le projet devra toucher :
 - *Les exploitants individuels, micro/très petits et petits entrepreneurs* qui pourront bénéficier à la fois de formations transversales, techniques et surtout selon les cas de la formation pour Maîtres apprentis (50 à 120 personnes formées)
 - *Ou au moins 50 à 120 Jeunes* par projet dans tous les secteurs d'activité
 - *Ou au moins autant d'employés des MPME* par projet
 - *Et au moins 150 Jeunes en situation de précarité* (monoparentales, orphelins, marginaux), jeunes déscolarisés, personnes en situation d'handicap

4. Orientations stratégiques sectorielles

Les tendances et orientations économiques nationales et régionales dicteront les orientations à prioriser pour le secteur Equité afin d'anticiper les besoins en qualification des secteurs porteurs et satisfaire un bassin d'emploi. L'objectif principal en toile de fonds est de développer les compétences, d'améliorer la productivité, et sortir de la grande vulnérabilité les acteurs du secteur informel.

La priorisation doit également tenir compte de l'impact des orientations prises sur la communauté locale.

Les projets de formation professionnelle du secteur Equité vont cibler les micros, petites et très petites entreprises et ceux à destination des employés précaires, peu ou pas qualifiés, et des jeunes en situation d'apprentissage informel.

Les projets financés dans le cadre du secteur équité consisteront à :

- Appuyer et former les artisans, producteurs agricoles ou entrepreneurs qui encadrent un très grand nombre de jeunes malgaches ;
- Former les micros et petits entrepreneurs à une meilleure gestion de leurs entreprises et/ou activités et au développement de leurs compétences techniques ;
- Former des jeunes en situation d'emploi précaire ou d'apprentissage informel à des qualifications requises par le marché du travail.

5. Les types de formation préconisés

Les activités seront organisées sous forme de :

- Ateliers d'échange et de partage
- Formation professionnelle Continue (FPC) courte de 03 à 06 mois
- Apprentissage en milieu professionnel
- Accompagnement / coaching

(*) 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.