



# Appel à Projets 17 Interentreprises Sectoriels

Août 2024

## TRAME Multisectoriel Appel à projets 17 PIS

### 1. Contexte de l'appel à projets

Le Multisectoriel regroupe l'ensemble des activités socioéconomiques non intégrées dans les secteurs prioritaires<sup>1</sup>. Il concentre pas moins de 57% des entreprises formelles dans le pays<sup>2</sup> avec une prépondérance des activités de services (16%) et de commerce (20%). Le Multisectoriel comprend aussi les activités sociales comme la santé et l'éducation qui regroupent 20% des établissements et les autres industries le reste. Selon la Banque Mondiale les activités de services qui constituent principalement ce secteur 6 contribuent à presque 60% du PIB et emploient 16.4% de la population active avec une croissance annuelle de 4,8%.

Dans le but de développer les compétences des travailleurs et des populations en demande d'insertion dans le multisectoriel, et afin de répondre aux besoins des entreprises regroupées dans les sous-secteurs ci-dessus identifiés, un appel à projets sectoriels de formation est lancé

<sup>1</sup> THA, THR, TIC, BTP-RS, et DR

<sup>2</sup> Source : base de données du FMFP

pour cette année 2024. Il consiste également à soutenir les activités de relance économique des entreprises pour développer de nouveaux marchés et assurer une croissance durable.

### **1.1 Les sous-secteurs financiers et Assurances**

Le secteur financier de Madagascar, encore peu développé et peu diversifié, compte 12 banques, 3 établissements financiers et 25 institutions de microfinance. Le défi du secteur bancaire et financier est de pouvoir accélérer la mise en œuvre de la Stratégie nationale d'inclusion financière à Madagascar (SNIM) 2018-2022, mise au point début 2018, et qui met l'accent sur trois axes stratégiques : l'éducation financière et la protection des consommateurs, l'accès à l'utilisation des services financiers, et le renforcement des politiques, du cadre légal, réglementaire et institutionnel. Le secteur fait face à des défis de l'inclusion financière limitée, la prédominance de l'économie informelle et la faiblesse des infrastructures financières. Le manque d'accès est souvent lié au manque de culture risque et aux éléments de compétences nécessaires dans les activités de gestion, et entrepreneuriales. Les défauts et gaps de compétences au niveau des institutions financières relèvent généralement des métiers spécialisés de la banque et des compétences transversales utiles à l'employabilité. En effet, à Madagascar, il n'y a pas assez de formations sur mesure adaptées à la demande spécifique d'une banque ou d'une institution de microfinance.

Le secteur microfinance évolue rapidement, notamment avec les avancées technologiques. Il est crucial pour le secteur que les professionnels se forment continuellement notamment sur les nouvelles technologies pour améliorer l'efficacité des services du secteur, la gestion des risques financiers avec la capacité à évaluer et gérer les risques financiers, la planification stratégique, le service client, l'éducation financière et la conformité et réglementation. Les institutions de microfinance (IMF) sont régulées par la Commission de Supervision Bancaire et Financière. Elles fournissent des prêts, des services d'épargne et des assurances à des populations souvent exclues des systèmes financiers traditionnels. Les risques de non remboursement des prêts sont énormes. Les compétences nécessaires à la prévention ou à la gestion des risques financiers deviennent ainsi cruciales pour les institutions afin de garantir la pérennité de leurs activités.

Le secteur assurance, qui représente moins de 1% du PIB, est un sous-secteur en perpétuel développement afin qu'il puisse représenter des activités de services à forte valeur ajoutée à l'économie. En effet, les services banques et assurances ont créé environ 1 298 nouveaux emplois salariés, déclarés à la CNAPS (nombre cumulé de janvier à mars 2019). Un tel rythme de création d'emplois mais aussi le taux de rotation assez important (15%) que connaît le secteur entraîne des besoins importants de formation et de développement des compétences professionnelles des salariés au sein des entreprises du sous-secteur.

Les banques sont en plein développement du mobile banking à travers tout le pays mobilisant à cet effet des compétences particulières et des métiers émergents dans le domaine. Le présent appel à projets vise à appuyer ces initiatives et à renforcer le développement du secteur financier dans tout le pays. On note dans le secteur une insuffisance de la formation académique préparant les jeunes aux emplois dudit secteur dont les assurances et un manque de crédibilité des structures de formation existantes. Les institutions de microfinance ambitionnent d'élargir leurs activités à l'octroi de crédit à l'instar des banques, ce qui a comme conséquence l'apparition de tensions sur le marché. Il est donc important que les compétences des salariés des banques et de la microfinance soient consolidées. Les institutions de microfinance visent à améliorer le taux de pénétration du secteur dans les zones rurales afin de rendre disponibles toutes leurs offres financières à de petits producteurs et ménages ruraux. Les compétences y relatives devraient faire l'objet d'une promotion et d'un développement particulier. Enfin, un des enjeux primordiaux du secteur est aussi la

digitalisation et la dématérialisation des méthodes de travail et des procédures ainsi que la lutte contre les malversations financières.

### **1.2 Les sous-secteurs du transport, de la logistique et de la Concession automobile**

La relance de l'économie après la crise sanitaire a permis l'ouverture ainsi que le développement des infrastructures portuaire, routière et aéroportuaire qui favorisent la mobilité des biens et des personnes. Les grandes pistes s'articulent autour de l'ouverture du terminal international d'Ivato pour le transport aérien ainsi que de la rénovation des infrastructures en province<sup>3</sup>. On note aussi la construction récente de nouvelles infrastructures relatives au transport (nouvelles gares routières nationales et régionales, l'extension du port de Toamasina, le projet de relance du transport ferroviaire, la rénovation de l'aéroport international de Nosy-Be, l'entretien de certains aérodromes secondaires, le dragage du canal des Pangalanes etc...). Une série de formations vont être déployées pour une partie du personnel du Port de Toamasina pour moderniser le système de magasinage incluant des techniques avancées et pour s'aligner sur les standards internationaux. Cette dynamique doit être renforcée davantage pour que le secteur dispose plus de compétences nécessaires à son développement.

Les aéroports et aérodromes sont au nombre de 56 sur le territoire. Les personnes qui y exercent une activité professionnelle ont grandement besoin de renforcer leurs compétences techniques afin d'être les plus opérationnelles possible après la réouverture des frontières notamment dans la gestion suivant les normes du flux d'activités, voire l'expansion. Le tourisme national intimement lié aux récentes activités du sous-secteur transport, aura donné un souffle dans le maintien des emplois. On peut y situer une dynamique particulière des activités économiques nécessitant des renforcements de capacité et la recherche de nouvelles compétences.

Quant à la concession automobile, le manque de compétences clés spécifiques renforce les difficultés des acteurs et entreprises du secteur à répondre positivement aux exigences du marché à travers des services d'amélioration des services en qualité et en professionnalisme. Dans la vente automobile, on note depuis quelques années une forte diversification des marques et équipements commercialisés avec une montée de la gamme asiatique.

Les exigences de normes et le respect de la réglementation dans le transport ont toujours été une condition difficile à mettre en œuvre pour les prestataires bien qu'elles soient documentées dans les cahiers des charges des institutions de réglementation (ATT, etc.). La présence de plus en plus de voiture électrique et hybride sur le marché de l'automobile malgache nécessite plus de maîtrise technique des professionnels du secteur et constitue ainsi un argument de vente efficace pour les concessionnaires.

### **1.3 Le sous-secteur de l'Education,**

Le secteur Education (enseignement et formation) dans la mise en œuvre du plan sectoriel de l'éducation 2018-2022 ainsi que les plans y découlant (PNEFP, PSES) nécessitent un renforcement de capacité de tous les acteurs concernés. On mentionnera particulièrement la Stratégie Nationale de l'Enseignement Supérieur (SNES) qui promeut l'employabilité des jeunes sortants des établissements supérieurs et la Politique nationale Emploi et de la Formation Professionnelle qui vise l'adaptabilité des compétences par rapport aux attentes du marché du travail. Toutes les initiatives retenues pour le secteur répondent à un même objectif principal qui est l'amélioration de la qualité de l'éducation, enseignement et apprentissage à Madagascar, certaines concernent une dotation d'équipements et de matériels et d'autres

---

<sup>3</sup> Le FMFP a aidé d'ailleurs dans le redéploiement des plans de formation annuel des entreprises du transport dans ce sens à travers plusieurs projets REI en début d'année.

ciblent directement l'amélioration de la qualité des ressources humaines et acteurs dans le secteur telles que la formation des enseignants, la formation des conseiller(e)s d'orientation et d'insertion (CIO) pour l'insertion des jeunes et à l'utilisation de la plateforme informatique « Inserjeune ».

L'appui dans la formation des établissements et prestataires travaillant dans le secteur est également un levier de développement non seulement pour le secteur mais aussi pour le développement socioéconomique du pays. Par ailleurs, les opérateurs travaillant dans le monde de la formation professionnelle, les conseils et l'accompagnement se voient obligés de rehausser la qualité de leurs ressources humaines et niveau d'expertise pour appuyer la mission du FMFP et pour répondre positivement aux besoins des entreprises cotisantes qui deviennent de plus en plus élevés et précis.

#### **1.4 Le sous-secteur de la Santé**

La pandémie de Covid-19 a montré le faible niveau de qualité du système de soin à Madagascar. Même si Madagascar est classé parmi les pays où les risques sont moins élevés que dans d'autres pays, la faible qualité des soins combinée au manque de matériels, équipements et fournitures ont été constatés durant les deux années de crise sanitaire. Le pays nécessite encore plus d'efforts en termes de couverture de santé avec une importance des ressources humaines dans le secteur pour fournir des services de soin de santé de qualité. Depuis la crise sanitaire 2020, le secteur reste encore au centre des attentions et toutes les activités, décisions d'ordre économiques et sociales reposent toujours sur la situation de la santé publique incluant celle des travailleurs.

Pour le secteur santé, selon l'UNICEF, Madagascar figure parmi les pays nécessitant le plus d'efforts en termes de couverture de santé afin d'améliorer le système de santé regroupant « toutes les organisations, personnes, ressources et actions dans l'intention première est de promouvoir, restaurer ou maintenir la santé ». Les ressources humaines constituent ainsi un pilier déterminant et majeur de la performance du système de santé car il influe à la fois sur l'effectivité de l'offre de service et sur la qualité des soins de santé. L'insuffisance quantitative et qualitative en professionnels de santé par rapport aux besoins du secteur santé, ainsi que la faiblesse de la gestion des ressources humaines, nécessitent le renforcement des capacités des acteurs à tous les niveaux du système de santé. La pandémie de COVID 19 a mis le secteur au centre des préoccupations et a même donné l'opportunité à la médecine traditionnelle de mettre en avant leurs produits. Le bien-être et le comportement sanitaire, la popularité des huiles essentielles, sont devenus ainsi des sujets d'actualité. Depuis toujours, les dispositifs de commercialisation des médicaments comme les pharmacies ont été demandeurs de formation pour leur personnel afin de professionnaliser continuellement le métier.

#### **1.5 Autres : Commerce et Industrie de transformation**

Enfin, les autres métiers ou professions qui ne relèvent pas des 3 premiers sous-secteurs sont regroupés dans ce dernier panier. On va citer spécifiquement le commerce et l'industrie qui emploient un nombre très important de personnes et qui ne composent pas moins de la moitié des PME formelles.

##### **1.5.1. Le sous-secteur du Commerce**

Le commerce extérieur représente 60% du PIB de Madagascar, un pays qui collecte une grande partie de ses revenus sous forme de droits de douane, taxes à l'importation et TVA sur les importations. Madagascar est la 132e économie exportatrice au monde et le 136e importateur. Le pays exporte principalement de la vanille (21,7%), du nickel brut (16,8%), des vêtements (4,4%), des matras de cobalt (3,8%) et des crustacés (3,8%). Ses principales importations sont les huiles de pétrole (14,3%), les véhicules automobiles (4%), le riz (3,3%), les

médicaments (2,9%) et la farine de blé (1,8%)<sup>4</sup>. L'importance des transactions commerciales avec des pays tiers démontre l'intérêt des métiers et compétences relatifs au transit, la douane, les connaissances sur les taxes, la manutention, en lien avec les conditions logistiques. Quant au commerce intérieur qui s'est largement développé ces dernières années (avec une croissance d'environ 5% par an<sup>5</sup>), il existe de nombreuses petites entreprises qui exercent des activités de spéculation et de redistribution en détail ou en gros des produits importés ou nationaux locaux. Ces dernières emploient largement dans le domaine de la gestion, de la comptabilité et de la fiscalité. Des qualifications particulières sur la logistique sont aussi en demande dans le sous-secteur.

### 1.5.2. Le sous-secteur de l'Industrie

Le secteur industriel contribue à 17,2% du PIB et emploie 9% de la population active<sup>6</sup>. Elle est dominée par l'exploitation minière (pierres précieuses dont rubis, saphirs, émeraudes, etc.), le textile et l'agro-industrie. Les autres secteurs d'activité comprennent la fabrication de savon, la verrerie, le ciment, l'assemblage automobile, le papier et le pétrole. L'industrie de transformation n'a jamais été autant mise à l'épreuve que maintenant puisque les producteurs nationaux ont été très sollicités pendant la période de fermeture du transport à l'international. C'est une opportunité unique pour les opérateurs d'exploiter les matières premières du pays même si ces dernières restent insuffisantes. Une évolution du mode de production est aussi attendue, notamment via, une industrialisation de l'artisanat.

#### L'étude diagnostic du FMFP

Une étude a été commanditée par le FMFP fin 2022 afin de déterminer avec précision la situation de ce secteur spécifique et les priorités qui en découlent en termes de compétences. L'appellation secteur « Autres » peut paraître abusive puisque la représentation sectorielle y est marginale à moins de 1% ; sinon 53% des entreprises identifiées restent dans des secteurs non identifiés. Malgré la grande dispersion qui les caractérisent, les données collectées sont ici restituées à titre indicatif.

Cette étude montre que la proportion du secteur qualifié « Autres » dans le présent appel à projets est de 60% à Antananarivo<sup>7</sup>. Les entreprises ont une ancienneté moyenne de 21 ans et trois entreprises sur quatre sont formelles dans le secteur « autre ». Même si l'effectif moyen des salariés est de 26, les entreprises sont plutôt de petite taille et affiche moins de 19 employés (76%). La disparité entre hommes et femmes est beaucoup plus marquée que la moyenne nationale (à 67/33 contre 58/42). La répartition par âge des salariés suit une courbe normale autour de la moyenne des 30-40 ans.

Les catégories socioprofessionnelles sont composées à 62% d'exécutants, 21% de techniciens et 17% de cadres. Le secteur est à dominance masculine avec 55% des cadres, 60% des techniciens et 72% des exécutants respectivement. Les entreprises enquêtées pensent rester dans leur secteur d'activité à 73% pour ce secteur. Une augmentation d'investissement est envisagée par bon nombre d'entreprises du secteur (14,4%). La possibilité de se diversifier est envisagée (8%). 3% pensent manquer de visibilité pour se prononcer tandis que 2% se préparent à quitter le secteur.

L'étude a identifié des pistes de compétences et de formation communes à prioriser dans ce secteur dans le point 3.

---

<sup>4</sup> Source : SPAT ou Société Portuaire Autonome de Toamasina

<sup>5</sup> Idem

<sup>6</sup> Source : EDBM

<sup>7</sup> 60 % des entreprises appartiennent au secteur « Autres » dans la région de Tananarive

## 2. Objectif général de l'appel à projets Multisectoriel

---

Le présent appel à projets vise à préparer les opérateurs à la reprise des activités économiques, et à promouvoir les innovations dans les systèmes de production des sous-secteurs visés.

Les 05 sous-secteurs qui composent le multisectoriel concernés par le présent appel sont :

- Les Services financiers et Assurances (Finances, banques, microfinances, assurances, comptabilité et mobile Banking)
- L'Education (enseignement et formation),
- La Santé (Centre de santé, hôpitaux, laboratoire, cabinet de soin et de bien-être)
- Le Transport et logistique (personnes, de marchandise, terrestre, maritime, ferroviaire, aérien et activités connexes, concessionnaires automobiles)
- Autres (commerce et distribution, industrie de transformation...)

## 3. Les Orientations prioritaires

---

Pour cet appel à projets, les orientations prioritaires dans le cadre de développement des compétences dans le Multisectoriel sont conditionnées par les critères ci-après :

- La réponse du projet par rapport aux objectifs sectoriels
- Le territoire dans lequel est mis en œuvre le projet,
- Les effets et impacts visés pour endiguer les problèmes structurels du secteur
- Les sous-secteurs et filières concernés par cet appel à projets
- Les métiers ciblés appartenant aux sous-secteurs et filières suscités pour détendre le marché du travail et anticiper les besoins à venir,
- Les qualifications et compétences ciblées pour répondre aux besoins urgents ou à venir des entreprises
- La typologie des bénéficiaires ciblés
- Et les dispositifs de formation préconisés pour peser sur l'efficacité des réponses aux problèmes de compétences dans le secteur.

### *i. Les objectifs sectoriels pour l'appel à projets*

Des mesures prioritaires sont à prendre pour appuyer la reprise des activités et soutenir les nouvelles orientations ou innovations dans les sous-secteurs ciblés,

- Renforcer les compétences de base liées au cœur de métier dans les sous-secteurs ciblés
- Constituer des viviers de qualifications sur des métiers en tension dans la santé, des finances et assurances, du transport et logistique, ainsi que du commerce et de l'industrie ;
- Comblent les gaps de compétences des travailleurs des sous-secteurs portant sur les filières, et métiers ciblés dans l'appel à projets
- Renforcer une masse critique de travailleurs des sous-secteurs sur des compétences numériques utiles

### *ii. Les zones prioritaires*

Les projets se situant dans les régions, ville ou zones citées pour certains sous-secteurs constituent un avantage comparatif important dans l'évaluation.

- Les Services financiers et Assurances
  - Les principales villes du pays (chef-lieu de région, district, etc.)

- Les zones et communes rurales abritant des institutions de microfinance
- L'Education
  - Toutes les régions comprenant les communes urbaines et rurales
- La Santé
  - Toutes les régions comprenant les communes urbaines et rurales
- Le Transport et logistique
  - L'ensemble du territoire comprenant essentiellement des centres urbains ainsi que spécifiquement dans les territoires où il y a des ports
- Commerce et distribution, industrie de transformation
  - Les principales villes du pays (chef-lieu de région, district, etc.)
  - Les villes industrielles dont Tananarive (et alentours), Tamatave, Antsirabe, Fort Dauphin et Diégo

### iii. *Les Effets et impacts visés*

Les effets et impacts visés par cet appel à projet entendent contribuer à la résolution des problèmes structurels qui touchent l'ensemble du multisectoriel. En d'autres termes, le projet à travers le renforcement du capital humain doit apporter des réponses indirectes, des effets immédiats ou des impacts sur des acteurs ou dispositifs structurels<sup>8</sup> au niveau national, régional ou local.

A ce titre la contribution du projet pourra toucher :

- Dans l'éducation, les réformes structurantes de l'enseignement fondamental, la formation professionnelle et l'enseignement supérieur
- Dans la santé,
  - Le renforcement des capacités organisationnelle et technique des services médicaux interentreprises à fournir des produits et des services de qualité pour les populations
  - La Préservation de la santé des travailleurs du secteur privé à travers des services médicaux efficaces et de qualité ;
  - Le Renforcement de la contribution des établissements privés à la couverture de santé universelle en soutien aux dispositifs de la santé publique sur tout le territoire ;
  - L'Institution d'un développement continu et durable des compétences des prestataires de soin de santé privés afin de faire face aux défis sanitaires (accès à la formation)
- Dans les finances et assurances, la réponse aux exigences réglementaires, techniques et commerciales dans le sous-secteur est satisfaite à travers la montée en compétence des ressources humaines
- Dans le commerce et distribution et l'industrie de transformation, l'amélioration du niveau de compétitivité des entreprises

### iv. *En termes de métiers/qualifications et compétences ciblées*

**Les qualifications et les compétences techniques** ciblées appartenant au cœur de métier du secteur doivent représenter au moins 70% du volume horaire de la demande, tandis que les **compétences softs ou transverses** développant l'employabilité et le bien être des salariés au travail représentant au plus 30% du volume horaire de la formation (les compétences en développement personnel des salariés, les compétences en relation humaine, l'efficacité au travail, les compétences permettant le respect de la conformité sociale (paix sociale au travail, etc.).

---

<sup>8</sup> Ils font référence aux conditions et institutions politiques, économiques, sociales et environnementales qui augmentent ou diminuent la probabilité du développement du secteur

**Pour les compétences communes à la majorité des entreprises du secteur (entrant dans le cadre des 30% en compétences soft ou transverses)**

- Informatique bureautique
- Code de travail, administration et législation
- Communication interpersonnelle
- Comptabilité et finance
- Développement d'entreprises
- Gestion, Management et leadership
- Gestion des ressources humaines
- Informatique logiciel technique
- Développement personnel
- Langues
- Informatique logiciel technique
- Logistiques
- Marketing, vente et commerce
- Community manager
- Gestion environnementale, EIE, Changement climatique, Energie renouvelable
- La comptabilité/la gestion de stock et d'équipements
- La gestion des Ressources humaines et la gestion des talents
- Les Aspects règlementaires du lieu de travail (comptabilité-commerce-informatique-langue)
- Les Techniques de vente et marketing. Qualité de services / techniques d'accueil / gestion client
- Responsabilité sociale des entreprises
- La fiscalité et les règles administratives
- L'administration (comptabilité, management, gestion des ressources humaines, etc.)

**Les compétences listées ci-dessus, transversales ou liées aux métiers support ou d'encadrement du secteur ne pourront pas représenter plus de 30% de la demande en volume horaire.**

**Sous-secteur Education**

En termes de sous-secteurs ou filières visés,

- L'enseignement fondamental privé et secondaire privé
- L'enseignement technique et professionnel privé
- La formation professionnelle continue privée
- L'enseignement supérieur privé

En termes de métiers, l'appel amènera à cibler,

- Les métiers de l'enseignement des établissements de formation
- Les métiers administratif et financier des établissements de formation
- Les métiers de chercheurs et experts en formation
- Les métiers dans l'appui pédagogique, logistique et administratif

En termes de qualifications et de compétences (cœur de métier ou compétence technique du secteur), le sous-secteur visera à combler les gaps sur :

- L'Approche par les compétences (APC)
- L'Ingénierie de formation et pédagogique (formation des formateurs et responsable pédagogique)
- L'Éducation numérique (informatique bureautique, logiciels, e-learning, etc.)
- Les Langues d'enseignement (français, anglais, etc.) surtout en milieu rural
- La Psychopédagogie pour l'enseignement fondamental
- L'Administration d'un établissement spécifiquement dans le contexte de la formation (gestion des classes, emploi du temps, des formateurs, etc.)
- Le Montage et mise en œuvre de projet d'établissement



- Pédagogie / Andragogie
- Nouvelles techniques d'apprentissage
- Droit de travail
- Education civique ou civisme
- Les nouvelles didactiques

**Les compétences listées ci-dessus dites « cœur de métier » devront représenter au moins 70% de la demande en volume horaire.**

### ***Sous-secteur Santé***

En termes de métiers, l'appel amènera à cibler,

- Les métiers dans les soins et le bien-être
- Les métiers des services médicaux
- Les métiers de laborantins
- Les métiers de pharmaciens et vendeurs de médicaments

En termes de qualifications et de compétences (cœur de métier ou compétence technique du secteur), le sous-secteur visera à combler les gaps sur :

- La prévention et gestion des Pandémies : Techniques de prévention, premiers traitements et de gestion de crise,
- Protection du personnel soignant et lutte contre les infections
- La Qualité des soins et les techniques de bien être
- Les Techniques en laboratoire
- Les Spécialisations médicale et chirurgicale (allergologie, cardiologie, chirurgie, dentisterie, etc.)
- La Production et l'utilisation d'essence et d'huile à base de plante pour des traitements thérapeutiques
- Connaissance des médicaments et posologie)
- Qualité de services des établissements de santé (dont la gestion des services de santé, prise en charge des patients, qualité de soins de santé, la chaîne d'approvisionnement en santé, éthique en santé, la certification dans la santé)
- Formation sur les précautions universelles dans des établissements de santé
- L'approvisionnement et stockage spécifiques aux produits pharmaceutiques

**Les compétences listées ci-dessus dites « cœur de métier » devront représenter au moins 70% de la demande en volume horaire.**

### ***Sous-secteur Transport, Logistique et Concession automobile***

En termes de métiers, l'appel amènera à cibler,

- Le domaine de l'Acconage et de la Manutention
- Le transport routier, maritime et aérien de marchandises sensibles ou générales/ personne
- La concession automobile
- Les métiers portuaires (transit, administratif et opérationnel)
- Les métiers aéroportuaires
- Les métiers maritimes et de la navigation

En termes de qualifications et de compétences (cœur de métier ou compétence technique du secteur), le sous-secteur visera à combler les gaps sur :

- La sécurité et sûreté (Code de la route et règle de sûreté maritime, aérien, etc.)
- La maintenance (préventive et curative) des moyens de mobilité et de transport
- La mécanique et la connaissance des marques des constructeurs
- Les qualifications liées aux métiers du port et de la marine marchande (Acconage, Manutention, navigation)

- La conduite d'engins
- Les qualifications liées au transit de marchandise (droit international, droit douanière, etc.)
- Les langues de travail internationales
- Transit et déclaration fiscale
- Droit et législation spécifiques relatifs au transport maritime, aérien, terrestre et ferroviaire
- La gestion, manipulation et transport des produits dangereux
- Le circuit logistique ou approvisionnement des marchandises

**Les compétences listées ci-dessus dites « cœur de métier » devront représenter au moins 70% de la demande en volume horaire.**

### ***Sous-secteur Services financier, assurance et autres***

En termes de métiers et filières, l'appel amènera à cibler,

- Les assurances
- Les banques
- Les cabinets d'expertise financière
- Les institutions de microfinance

En termes de qualifications et de compétences (cœur de métier ou compétence technique du secteur), le sous-secteur visera à combler les gaps sur :

- L'Analyse financière (lecture et application) et état financier
- L'Inclusion financière et la culture risque (risque opérationnel, etc.)
- Les Techniques de vente et de prospection
- La législation financière
- Digitalisation et télédéclaration
- Techniques de recouvrement
- Recherche de partenariats
- La digitalisation des transactions financières et la sécurité informatique
- Les Normes internationales d'information financière IFRS <sup>9</sup> avec accompagnement
- La Culture risque et analyse financière
- Management bancaire
- Capital Risk (Risques sur Investissement)

**Les compétences listées ci-dessus dites « cœur de métier » devront représenter au moins 70% de la demande en volume horaire.**

### ***Sous-secteur Commerce***

En termes de métiers et filières, l'appel amènera à cibler,

- Toutes les entreprises dédiées à la distribution et au commerce
- Les TPE PME

En termes de qualifications et de compétences (cœur de métier ou compétence technique du secteur), le sous-secteur visera à combler les gaps sur :

- Les Techniques de froid
- La Fiscalité
- La Comptabilité
- Le Droit du travail
- L'Entrepreneuriat
- Les langues étrangères
- La Correspondance professionnelle

<sup>9</sup> International financial reporting standards

- La Gestion de clients
- La Gestion de stock, approvisionnement, etc.
- La Gestion de magasin
- Les Techniques de vente et marketing
- Accueil
- Force de ventes
- Vente en ligne

**Les compétences listées ci-dessus dites « cœur de métier » devront représenter au moins 70% de la demande en volume horaire.**

#### **Sous-secteur Industrie de transformation**

En termes de métiers et filières, l'appel amènera à cibler,

- Les métiers de la production
- Les métiers de la maintenance
- Les métiers de la commercialisation et du marketing

En termes de qualifications et de compétences (cœur de métier ou compétence technique du secteur), le sous-secteur visera à combler les gaps sur :

- Toutes compétences techniques professionnelles liées au cœur du métier
- La Maintenance et réparation des machines
- L'Automatisation
- Règlements industriels et environnementales
- Techniques de mesure qualité et contrôles qualité
- Logistique et gestion de stock
- La Gestion de production
- Digitalisation, calibrage et paramétrages des machines et ligne de production
- Les Techniques de vente et marketing

**Les compétences listées ci-dessus dites « cœur de métier » devront représenter au moins 70% de la demande en volume horaire.**

#### **v. En termes de bénéficiaires :**

##### **Sous-secteur Education**

Les types d'emplois et catégories de salariés/pré-employés à former en priorité :

- Enseignant vacataire ou titulaire (en pré-emploi ou FPC)
- Éducateur
- Formateur (expert, spécialiste ou aide) dans des cabinets, instituts ou établissement
- Personnel administratif (comptable, économiste, etc.)
- Personnel de direction ou de management
- Les jeunes désireux d'intégrer le secteur (pré-emploi) sans qualification ou disposant seulement d'une partie des prérequis ou nécessitant une période de formation en entreprise pour se professionnaliser et faciliter l'insertion sur le marché du travail

Les projets doivent se donner pour objectif de former :

- Au moins 60 % de femmes et 15% à des postes de responsabilité
- Au moins 40% de jeunes de moins de 35 ans

##### **Sous-secteur Santé**

Les types d'emplois et catégories de salariés/pré-employés à former en priorité :

- Médecin en activité
- Infirmiers et Paramédicaux
- Responsable de vente de médicaments (rural)/ Personnel de pharmacie
- Auxiliaires et agents de comptoir
- Agents de santé communautaire
- Personnel administratif des établissements de santé
- Laborantins et chercheurs
- Les jeunes désireux d'intégrer le secteur (pré-emploi) sans qualification ou disposant seulement d'une partie des prérequis ou nécessitant une période de formation en entreprise pour se professionnaliser et faciliter l'insertion sur le marché du travail

Les projets doivent se donner pour objectif de former :

- Au moins 60 % de femmes et 15% à des postes de responsabilité
- Au moins 40% de jeunes de moins de 35 ans

### **Sous-secteur Transport, Logistique et Concession automobile**

Les types d'emplois et catégories de salariés/pré-employés à former en priorité,

- Le personnel opérationnel :
  - Les conducteurs et aide dans le domaine du transport
  - Les ouvriers et techniciens
  - L'équipe de chantier intervenant sur site
- Les cadres intermédiaires et superviseurs d'équipe
- Les jeunes désireux d'intégrer le secteur (pré-emploi) sans qualification ou disposant seulement d'une partie des prérequis ou nécessitant une période de formation en entreprise pour se professionnaliser et faciliter l'insertion sur le marché du travail

Les projets doivent se donner pour objectif de former :

- Au moins 20 % de femmes et 10% à des postes de responsabilité
- Au moins 40% de jeunes de moins de 35 ans

### **Sous-secteur Services financier, assurance et autres**

Les types d'emplois et catégories de salariés/pré-employés à former en priorité les :

- Personnel de Cabinet d'expertise
- Personnel financier (comptable, Responsable Financier, assistant, etc.)
- Agents de recouvrement, de crédit
- Personnel front-office (Chargé de clientèle, etc.)
- Les cadres intermédiaires et supérieurs
- Les commerciaux et responsable marketing
- Les jeunes désireux d'intégrer le secteur (pré-emploi) sans qualification ou disposant seulement d'une partie des prérequis ou nécessitant une période de formation en entreprise pour se professionnaliser et faciliter l'insertion sur le marché du travail

Les projets doivent se donner pour objectif de former :

- Au moins 60 % de femmes et 10% à des postes de responsabilité
- Au moins 40% de jeunes de moins de 35 ans

### **Sous-secteur Commerce**

Les types d'emplois et catégories de salariés/pré-employés à former en priorité les :

- Agents de vente, caissier
- Responsables des comptes
- Secrétaires
- Gestionnaire

- Aide et niveau ouvrier
- Personnel des petites, moyennes ou grandes distributions (cadres, techniciens et ouvrier)
- Les jeunes désireux d'intégrer le secteur (pré-emploi) sans qualification ou disposant seulement d'une partie des prérequis ou nécessitant une période de formation en entreprise pour se professionnaliser et faciliter l'insertion sur le marché du travail

Les projets doivent se donner pour objectif de former :

- Au moins 60 % de femmes et 10% à des postes de responsabilité
- Au moins 40% de jeunes de moins de 35 ans

### **Sous-secteur Industrie de transformation**

Les types d'emplois et catégories de salariés/pré-employés à former en priorité les :

- Techniciens et ouvriers
- Chef d'équipe en usine
- Cadres intermédiaires et supérieurs
- Les jeunes désireux d'intégrer le secteur (pré-emploi) sans qualification ou disposant seulement d'une partie des prérequis ou nécessitant une période de formation en entreprise pour se professionnaliser et faciliter l'insertion sur le marché du travail

Les projets doivent se donner pour objectif de former :

- Au moins 60 % de femmes et 10% à des postes de responsabilité
- Au moins 40% de jeunes de moins de 35 ans

### *vi. En termes dispositifs de formation*

Les types de prestations de formation et de reconnaissance des compétences à privilégier pour permettre aux bénéficiaires identifiés d'acquérir les compétences et qualifications visées sont :

- Les formations déployant des approches et méthodes adaptées selon le domaine d'apprentissage visé (cognitif, affectif et psychomoteur)
- Les formations reproduisant les situations de travail ou mixte avec une dominante pratique surtout pour les métiers manuels (environ 70%-30%)
- La formation par alternance (50% au moins en entreprise - et le reste en centre de formation ou encadré par des professionnels pédagogiques)
- L'accompagnement coaching post formation en milieu de travail, permettant de mieux appliquer ses acquis en situation réelle de travail
- Les formats à distance (e-learning), quand le sujet et les modalités de la formation s'y prêtent, tout en s'assurant que les exercices pratiques sont remplacés par des simulations qui permettent de garantir le transfert de compétence
- Les projets comprenant des travaux d'ingénierie de formation
- L'accompagnement ou l'assistance technico pédagogique (exclusif) en milieu de travail avec des objectifs d'apprentissage précis selon un scénario préétabli
- La promotion de la VAE et des parcours de formation certifiante essentiellement axés sur les personnels d'exécution (et donc des métiers de base).

Cet appel à projets privilégiera les profils de formateurs, prestataires et dispositifs répondant aux caractéristiques suivantes :

- Le prestataire devra disposer d'une expertise sur l'approche par compétences
- Le prestataire devra disposer de référencements professionnels dans le même domaine auprès de établissements touristiques du pays (expérience formation)

- Le prestataire devra mobiliser des formateurs/coachs/accompagnateurs disposant d'une expérience métier et/ou d'une formation dans le domaine,
  - Formateurs ayant au moins 05 ans de métier et justifiant d'une formation initiale/certification en adéquation avec le domaine ciblé.
  - En termes de compétences de formation, le formateur devrait avoir au moins 02 ans d'expérience en tant que formateur dans le domaine ou être certifié en tant que formateur

De manière générale, la formation ou le programme de développement des compétences proposé doit/peut comprendre,

- Un programme et une méthodologie de formation répondant aux objectifs et aux profils des cibles
- Les Compléments de formation dans les processus de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Des dispositifs permettant le partage d'expériences ou de technologie entre les associés, ou qui facilite la transférabilité du programme sont encouragés
- Les dispositifs d'évaluation des acquis de la formation doivent être clairement expliqués ; et la description des dispositifs de reconnaissance/validation/certification des qualifications acquises est un atout dans l'appréciation du dossier