|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **République De Djibouti****Unité – Égalité – Paix****–—–—–—** ○○○ **–—–—–—****MINISTÈRE DE L’ÉDUCATION NATIONALE****ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE****–—–—–— ○○○ –—–—–—** | logo MENFOP | **جـمهـوريـة جيبـــوتي****وحـدة – مسـاواة – سـلام****–—–—–—** ○○○ **–—–—–—****وزارة التربيـة الوطنيـة والتكوين المهني****–—–—–—** ○○○ **–—–—–—** |

**PROJET DE DÉVELOPPEMENT DES**

**COMPÉTENCES POUR L'EMPLOI À DJIBOUT**

**(P175483)**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*****\*\*\*\*\*\***

**Composante 2 : Amélioration de la gouvernance sectorielle et institutionnelle de l'EFTP, de la structure et des mécanismes de prestation de services et de gestion des programmes**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Termes de référence**

**Recrutement d’un cabinet de consultants pour la réalisation d’une étude de faisabilitéd’unCentre Sectoriel de Formation Professionnelleaux métiers de l'Automobile**

*Version finale*

# **Contexte et justification**

En République de Djibouti, la question de la valorisation du capital humain à travers la formation professionnelle a toujours été au centre des préoccupations du gouvernement djiboutien. Cette volonté politique s’est traduite par la tenue en décembre 2007 des Assises Nationales du sous-secteur qui a réuni l’ensemble des partenaires de l’activité économique et de la communauté éducative. Au cours de ces Assises Nationales, les participants ont formulé des recommandations en vue d’améliorer les capacités du sous-secteur.

La réforme du système national de la formation professionnelle a démarré en 2008 et prévoyait de revoir l’ensemble du dispositif (organisation, gestion et contenus des formations) pour l’adapter aux besoins des entreprises et donner aux jeunes djiboutiens les compétences nécessaires qui leur permettront de mieux s’insérer dans le tissu économique national.

Pour faciliter la mise en place de cette réforme, le gouvernement a également décidé de fondre au sein d’un même département l’enseignement technique qui relevait du MENESUP et la formation professionnelle qui dépendait du Ministère de l’Emploi. Avec le remaniement ministériel de mai 2011, le MENESUP est donc devenu MENFOP. Il s’agissait donc pour ce ministère de poursuivre les efforts engagés dans le cadre de la réforme du sous-secteur conformément aux recommandations des participants aux Assises Nationales. Ainsi, des nombreuses actions significatives ont été entreprises dans ce sens par le MENFOP.

Cependant et malgré les acquis réalisés au cours de ces dix dernières années, le système national de la Formation Professionnelle a continué d’enregistre des défaillances et des imperfections l’empêchant de jouer pleinement son rôle et d’atteindre les niveaux d’efficacité et d’efficience escomptés. Les nouveaux défis auxquels le système national est appelé à relever et au regard des dysfonctionnements diagnostiqués, une nouvelle réforme du sous-secteur s’est imposéecomme nécessaire.

Les instructions gouvernementales données au MENFOP insistent sur la nécessité de mettre en place un système national de la formation professionnelle performant et en adéquation avec le marché de l’emploi pour faire de Djibouti un pays possédant une expertise qualifiée, suffisante et disponible dans tous les corps de métiers.

Le Ministère de l’Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFOP) a donc conduit un processus de formulation et de validation d’une politique nationale pour le sous-secteur intégrant l’ensemble des acteurs publics et privés concernés. Le document de *"Politique Nationale de la Formation Professionnelle 2021-2035"* issu de ce processus a été adopté en Conseil des ministres le 19 décembre 2019.

Ce document de politique stratégique gouvernemental vise à guider et à stimuler l’action et la participation de tous les acteurs (publics et privés) dans la mise en place d’un système national de la formation professionnelle efficace et pertinent. En vue de son opérationnalisation, un premier Plan d’Actions à Moyen Terme de la Formation Professionnelle (PAMT-FOP), couvrant la période 2021-2025, a été élaboré et validé.

Devant l’importance et l’urgence des besoins de formation professionnelle exprimés par les entreprises dans les secteurs clés de l’économie nationale et devant les difficultés à répondre à ces besoins, la nouvelle Politique Nationale de la Formation Professionnelle (PNFOP) préconise le développement d’une nouvelle génération d’établissements de formation : les Centres Sectoriels de Formation Professionnelle, en abrégé CSFOP.

A terme, chaque secteur prioritaire de l’économie nationale est envisagé d’avoir au minimum un centre sectoriel de formation professionnelle qui lui permettra de développer une offre de formation répondant en quantité et en qualité aux besoins de qualification des entreprises publiques et privées, formelles et informelles, contribuant à l’amélioration de leur productivité et de leur compétitivité sur le marché national et international.

Voués à devenir des véritables pôles d’excellence tant au niveau national que régional, les centres sectoriels de formation professionnelledoivent proposeraux entreprises :

**•** une offre de formation initiale de personnel qualifié pour occuper les emplois identifiés comme critiques dans les secteurs concernés ;

**•** une offre de formation continue flexible, modulaire, adaptée à leurs besoins de modernisation ;

**•** des prestations de services (informations, ressources, expertises) dans les différents domaines relatifs à leurs environnements (technique, réglementaire et juridique, économique, technologique, etc.).

La création de ce type d’établissement nécessite un véritable partenariat public-privé et fait appel au principe de son cofinancement et de sa cogestion avec le secteur privé, et si possible à l’appui substantiel des partenaires techniques et financiers.

Le Projet de Développement des Compétences pour l’Emploi à Djibouti (PDCED)financé par la Banque Mondialeprévoit la mise en placede trois (03) nouveaux centres sectoriels :

1. Le CSFOP aux métiers de l’Automobile.
2. Le CSFOP aux métiers du Numérique.
3. Le CSFOP aux métiers des Energies renouvelables.

Le développement des centres sectoriels de formation professionnelle étant un nouvel axe d’intervention, il est apparu nécessaire de procéder au préalableà la réalisation d’études de faisabilité pour la créationdes centres sectoriels de formation professionnelles susmentionnés.

De ce fait et dans le cadre du PDCED, le Ministère de l’Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFOP) a également bénéficié d’un financement de la Banque Mondiale pour s’adjoindre les services d’un cabinet de consultants ayant une expertise avérée dans le domaine.

Les présents termes de références fixent le mandat du cabinet de consultants, l’organisation de la prestation, les profils et les compétences à mobiliser.

# **Mandat du cabinet de consultants**

Le cabinet de consultants doit réaliser une étude de faisabilité complète, détaillée et précise pour la création du nouveau Centre Sectoriel de Formation Professionnelle aux métiers de l’Automobileen République de Djibouti.

# **Objectif de l’étude**

L’objectif de cette étude de faisabilité sectorielle est d’évaluer la viabilité et la pertinence de la création du Centre Sectoriel de Formation Professionnelle aux métiers de l’Automobile en République de Djibouti.

L’étude comporteradeux (02) phases :

* Une première phase de cadrage, qui permettra d’analyser l’évolution des flux d’étudiants, de la demande en compétences du secteur économique et d’identifier les filières de formation qui pourraient être créées. Cette première phase verra aussi un bref survol des capacités de formation actuelles et l’identification des locaux qui potentiellement accueilleront les nouvelles filières de formation.
* Une seconde phase visera à détailler les activités, le budget et le mode opératoire du projet d’appui à l’éducation, y compris l’identification du type, des surfaces et du lieu de construction des locaux.
* Etudier la possibilité de promouvoir des synergies possibles avec d’autres centres et filières en termes d’articulation, chevauchement et de complémentarité.

# **Description de la prestation**

La réalisation de l’étude de faisabilité pour la création du Centre Sectoriel de Formation Professionnelle aux métiers de l’Automobile procèdera par les étapes suivantes :

**Collecte des informations**

Le cabinet de consultants doit recueillir toutes les informations nécessaires pour la réalisation de l’étude.Il s’agit notamment :

• de réaliser une revue documentaire. Cela comprendra l'examen des documents pertinents tels que les rapports d’études existants, les plans de formation, les lois et réglementations pertinentes, les capacités actuelles des établissements de l’ETFP existants, etc. ;

• de collecter des données auprès des sources et informateurs-clés identifiés. Les outils de collecte de données pourraient inclure des guides d'entretien, des questionnaires d'enquête, et des guides de discussion de groupeet des guides de discussion de groupe et passer en revue les capacités actuelles de formation et les infrastructures existants, etc.

**Analyse préliminaire**

Le cabinet de consultants doit effectuer une analyse préliminaire pour comprendre le contexte socio-économique de la République de Djibouti, la situation du secteur des*"Automobiles et activités connexes"* (part dans le PIB, nombres d’entreprises, règlementation en vigueur, etc.)et des politiques et/ou stratégies gouvernementales en matière de développement durable et d’orientation économique, d’éducation et de formation, d’emploi, etc.

**Analyse des besoins de formation**

Le cabinet de consultantsdoit analyser les besoins de formation dans le secteur de l’automobile et les opportunités d’emploi correspondantes. Cette analyse inclut l’évaluation des compétences et des connaissances requises pour exercer les différentes professions liées à l'automobile, une analyse des tendances actuelles et futurs (d’ici à l’horizon 2035) du marché de l’emploi et une identification des lacunes de formation existantes.

**Analyse de la faisabilité technique**

Le cabinet de consultants doit évaluer la faisabilité technique de la création d'un centre sectoriel de formation professionnelle aux métiers de l'automobile.Cela inclut l'évaluation des besoins eninfrastructures à construire (locaux administratifs et pédagogiques, locaux techniques, locaux communs, etc.) ; en équipements à acquérir (matériels didactiques, matériel informatique, fournitures et consommables de bureau, etc.) ; en personnel administratif d’encadrement et formateurs (profils, fonctions, formations).

L’étude techniquedoit porter également sur (i) la définition des métiers cibles pertinents et prioritaires ; (ii) la définition du projet pédagogique en fonction des besoins prioritaires, du/des programme(s) du/des cycle(s) de formation, de la durée et des modalités des formations (continue, initiale et spécialisée) ; (iii) la définition des publics cibles et la procédure de sélection des apprenants ; (iv) la définition des modalités de mise en œuvre pratiques du dispositif.

Le cabinet de consultants doit aussi tenir compte, dans l’étude technique, des aspects liés à :

• la formation des formateurs et les moyens à mobiliser, ainsi que les modalités à mettre en œuvre pour assurer la disponibilité du corps formateur au cours des deux premières années de démarrage du centre ;

• l’élargissement, à moyen et long terme, des publics ciblés ou le développement de la formation initiale, spécialisée et continue.

**Analyse de la faisabilité financière**

Le cabinet de consultants doit réaliser une analyse financière exhaustive afin d'évaluer la faisabilité économique du projet de création du Centre Sectoriel de Formation Professionnelle dédié aux métiers de l’Automobile. Cette analyse englobe l'évaluation des dépenses liées à la construction, à l'acquisition d'équipements, à la formation du personnel, ainsi qu'aux coûts de fonctionnement et de maintenance à long terme du centre. De plus, l'étude financière doit inclure une analyse détaillée des différentes sources de financement potentielles, telles que les subventions, les partenariats public-privé, et autres.

**Analyse de la faisabilité organisationnelle**

Le cabinet de consultants doit évaluer la faisabilité organisationnelle du centre en se concentrant sur les aspects des ressources humaines, de la structure organisationnelle et des processus opérationnels. Cette tâche comprend l'identification des compétences requises pour diriger le centre de formation, l'évaluation de la capacité du personnel existant en vue d’établir le gap en compétences disponibles et la montée en compétences nécessaire pour relever le défi à venir, l'élaboration des procédures de recrutement et de gestion du personnel, ainsi que la recommandation d'une structure organisationnelle appropriée comprenant un modèle de gouvernance et un schéma d’organisation adaptés.

Il s’agit aussi pour le cabinet de consultants :

• d’identifier les partenaires potentiels tant du secteur public que privé, qui pourraient soutenir la création et le développement du centre de formation ;

• d’évaluer l’intérêt des parties prenantes identifiées et leur capacité à collaborer efficacement pour la gestion conjointe du centre ;

• de décrire les modes de partenariat avec les entreprises, au niveau national et/ou international, et les modalités de leur implication pour développer et implanter l’offre de formation la plus approprié et dans les meilleures modalités de mise en œuvre et d’efficacité.

**Production d’un plan de mise en œuvre**

Le cabinet de consultants doit élaborer un plan détaillé et budgétisé pour la mise en œuvre du projet de création du centre en tenant compte des recommandations formulées. Ce plan doit inclure les étapes clés, les responsabilités, les délais, les ressources nécessaires et les mesures d'évaluation et de suivi pour assurer la réussite du projet de création du centre.

**Rédaction du rapport de faisabilité**

Le cabinet de consultants doit produire un rapport de faisabilité détaillé, qui servira de base pour la prise de décision quant à la mise en place du centre de formation professionnelle.

**Organisation d’ateliers de validation**

Le cabinet de consultants doit organiser et animer plusieurs ateliers de validation de l’étude (un atelier pour chaque phase et étapes de l’étude).

# **Résultats attendus**

L’étude devra produire un document présentant les résultats découlant de l’analyse des points détaillés ci-après :

i) Analyse du secteur d’activités : défis et enjeux du secteur, participation au PIB, unités de production, règlementation en vigueur, perspectives de croissance, etc.

ii) Analyse des besoins de formation en regard des besoins économiques du secteur d’activités économiques :

* analyse du dispositif de formation existant (public et privé),toutes filières confondues : localisation, profil de sortie des apprenants, flux de sortie parspécialité, etc. ;
* analyse du tissu des entreprises, formelles etinformelles : activités principales, poids économique, nombre d’entreprises et taille, nombre de salarié-e-s, localisation géographique, type de production ;
* besoinsdu secteur dans le domaine des ressources humaines sur le plan quantitatif et qualitatif : analyse prévisionnelle des emplois et description de ceux-ci, évolutions prévisibles des profils dequalification et de compétences hommes et femmes, besoins en formation à tous les niveaux de qualification (employés, techniciens,encadrement…), etc. ;
* définitionde la capacité d’accueil du centre en fonction des besoins recensés.

iii) Présentation générale du centre et dudispositif de formation à mettre en place :

* positionnement du centre : définition des objectifs, des fonctions, etc. ;
* définition technique du centre : lesdifférents cursus, définition de chaquecursus, calibrage dechaque cursus, nature et effectif des bénéficiaires visés par le centre, critères de sélection des apprenant-e-s, passerellespossibles, flux d’entrée et desortie par année (en année 1 à 3 puis déploiement progressif à 5 ans, 10 ans ; autres services(orientation, communication avec lesentreprises…) ;
* définition pédagogique du centre : personnel de direction et administratif, nombre, origine etstatut des formateurs, besoins en formation/renforcement decapacités, modalités pédagogiques… ;
* accompagnementet assistance technique au démarrage du centre : appui à l’équipe de management, appui à l’ingénierie pédagogique (AST, établissement des référentiels de compétences et programmes de formation…), appui technique sur les constructions et des équipements, etc. ;
* définition architecturale du centre : disponibilité et caractéristiques des terrains (localisation,occupationactuelle et mesures d’expulsion éventuelles, besoins enraccordements…), besoins enlocaux et en équipement ;

iv) Recommandations pour le positionnement et le choix du partenaire national/international :

* critères et modalités de sélection du partenaire pour le centre ;
* opérationnalisation du partenariat.

v)Estimations financières des investissements[[1]](#footnote-2) :

* investissements immatériels (partenariat/assistance technique) :conception/adaptation des programmes, définition des équipements, formation des formateurs et dupersonnel d’encadrement, définition destravaux de construction, assistance à l’implantation desprogrammes et à la mise enplace d’une démarche qualité, etc. ;
* investissements matériels : terrain, constructions, équipements ;
* compte d’exploitation prévisionnel : charges d’exploitation (frais de personnel administratif et de service, frais de personnel pédagogique, frais de fonctionnement, Amortissement des équipements), produits (bases de calcul des produits, estimation des produits) ;
* simulations financières.

vi) Précisions sur le mode opératoire compte tenu des capacités des acteurs concernés et des contraintes potentielles :

* conditions préalables nécessaires au démarrage des activités du projet ;
* nature juridique du centre ;
* capacité du ministère/de la DGETFP à rendre fonctionnel le centre : personnels à affecter et éventuellement à former; pilotage du projet ;
* répartition des responsabilités et des tâches entre les structures internes du centre et les structures au niveau central ;
* rôles des partenaires du centre ;
* problèmes potentiels/risques de toute nature, liés à la mise en œuvre du projet de création du centre, auxquels les bénéficiaires et les autres parties prenantes pourraient se trouver confrontés.

vii) Propositions en termes de mise à disposition d’uneassistancetechnique (à quel niveau ? pour quels besoins ?).

# **Cadrede travail**

La mission du cabinet de consultants se déroulera en République de Djibouti.

Avant le démarrage de la mission, une réunion de cadrage avec les experts mobilisés par le cabinet de consultants sera organisée. Cette réunion de cadrage permettra (i) de rappeler les objectifs et les résultats attendus de cette étude ; (ii) de clarifier la mission et les responsabilités du cabinet de consultants ; (iii) et enfin, d’approuver la méthodologie et le calendrier de l’étude.

Des réunions de travail régulières les experts seront planifiés pour un meilleur suivi de l’avancement des travaux de la mission.

Le cabinet de consultants sera responsable de l’appui administratif, matériel et logistique de ses experts durant toute la mission. Quant aux experts, ils devront assurer par eux-mêmes toutes les tâches relatives à la planification et l’organisation des travaux, la communication avec les tiers et les institutions, la diffusion des informations, etc. Le cabinet de consultants et ses experts seront tenus par l’obligation de résultat quant à la fourniture des livrables attendus dans les délais prescrits.

# **Durée de la mission**

La durée de la mission est fixée à quatre (04) mois calendaires,à compter du jour de l'attribution du contrat.

T0 : Signature du contrat.

T0 + 30 jours : remise du rapport de cadrage provisoire.

T0 + 45 jours : remise du rapport de cadrage définitif.

T1 : Réunion du comité d’orientation.

T1 + 60 jours : Remise du rapport de faisabilité provisoire.

T1 + 80 jours : Remise du rapport final.

# **Suivi de l’étude**

Les conclusions du cadrage seront présentées à un comité d’orientation regroupant des acteurs concernés du MENFOP. Le comité déterminera ensuite les filières dont le développement pourra être soutenu dans le cadre du projet financé par la Banque.La mise en place de ces filières fera l’objet d’une analyse approfondie dans la 2èmephase de l’étude.

# **Livrables à produire**

A l’issue de la mission, il est attendu de la part du cabinet de consultants les livrables suivants :

• un rapport provisoire présentant les données collectées et les premières analyses de l’étude ;

• un fichier PowerPoint présentant les principaux résultats ;

• un rapport final détaillant les résultats de l'étude de faisabilité et les recommandations pour la création du centre sectoriel de formation professionnelle.

En plus de la version papier, le cabinet de consultants devra remettreaussi les fichiers informatiques du rapport final définitif incluant les modèles sur tableur, en version exploitable, des calculs économiques et des simulations financières menés dans l’étude.

Les livrables seront remis au référent technique de la DGETFP par l’intermédiaire du chef de projet[[2]](#footnote-3).

# **Profilset compétences recherchés**

**Cabinet de consultants**

Le cabinet de consultants doit :

• avoir une expertise internationale avérée dans les domaines suivants :

* l’analyse des besoins sectoriels en formation et emploi,
* la conception et le montage de dossiers de faisabilité des dispositifs de formation professionnelle,
* le diagnostic des dispositifs de formation professionnelle.
* La définition des modèles de gestion des centres de formation,
* le partenariat public-privé en formation professionnelle
* l’ingénieriepédagogique et de formation (notamment l’APC),

• avoir réalisé au moins trois (03) étudesnotamment dans le domaine de la formation professionnelle ou dans des projets similaires de création de centres de formation ;

• être capable de mobiliser une équipe pluridisciplinaire de trois (03) experts internationaux et/ou nationaux durant la période de réalisation de l’étude de faisabilité.

**Equipe d’experts[[3]](#footnote-4)**

Une équipe de trois (03) experts séniors sera constituée. Les profils et compétences requis pour les experts sont les suivants :

**I/ Expert spécialiste en ingénierie de montage de projet et ingénierie des dispositifs de formation – Chef de mission.**

L’expert sera visé sur l’ensemble de la prestation.

En tant qu’expert principal, il aura la responsabilité de la coordination méthodologique et technique de l’étude et servira d’interface avec les responsables du MENFOP.

Il doit être titulaire d’un diplôme universitaire (BAC +5 ou équivalent) dans un ou plusieurs domaine(s) :spécialité technique, gestion des ressources humaines, science de l’éducation et de la formation, conseil en formation, coordination pédagogique, ingénierie des dispositifs de formation, ingénierie des systèmes et de la formalisation des emplois, économie du développement, etc.

Ildoit justifier d’une expérience d’au moins dix (10) années en ingénierie des dispositifs de formation et en ingénierie de montage de projets de formation.

Il doit avoir réalisé ou participé à une (01) ou plusieurs étude(s) de faisabilité de création d’établissement(s) de formation professionnelle et/ou des études de nature comparable à l’internationale et/ou dans la sous-région.

Il doit démontrer une expérience avérée en matière d’approches et démarches participatives, de consultation des parties prenantes, et une aptitude pour l’animation de groupes et d’ateliers collaboratifs.

**II/ Expert spécialiste en ingénierie des métiers et de la formation professionnelle.**

L’expert sera en charge de l’analyse économique pour l’élaboration du projet de création de centre de formation et pour l’analyse des besoins de formation et des compétences dans le secteur d’activités économiques (si possible avec une expérience des activités économiques du secteur).

Il doit être titulaire d’un diplôme universitaire (BAC +5 ou équivalent) en économie ou dans un domaine technique ou de gestion, de préférence en ingénierie de conception de dispositifs de formation, sciences de l’éducation ou équivalent.

Il doit avoir une expérience d’au moins dix (10) années en analyse-évaluation des besoins en formation et en ingénierie de formation.

**III/ Expert en infrastructures spécialisé dans l’éducation nationale et/ou la formation professionnelle.**

L’expert sera spécifiquement en charge de mener l’étude architecturale et technique pour toutes les infrastructures à construire identifiées, l’analyse et le chiffrage des constructions et des équipements.

Il doit être titulaire d’un diplôme d’ingénieur en structure ou équivalent.

Il doit avoir une expérience d’au moins dix (10) années dans les projets de construction et de réhabilitation d’infrastructures, en particuliers les établissements scolaires, les établissements de formation professionnelle et les établissements universitaires.

Une attention sera portée sur son expertise spécifique relative à la construction, la réhabilitation et l’équipement d’infrastructures scolaires, de la formation professionnelle et de l’enseignement universitaire ainsi qu’à son expérience sur la prise en considération des problématiques environnementales et énergétiques durables dans l’aménagement et l’équipement des espaces de formation.

L’équipe d’experts devra justifierd’une bonne connaissance des contextes et enjeux relatifs à la formation professionnelle dans les pays de l’Afrique subsaharienne et du Maghreb (au moins dans 3 pays), ainsi que des systèmes de formation professionnelle existants dans ces pays, de leur structuration et organisation ainsi que du dimensionnement des dispositifs de formation par rapport aux besoins prospectifs identifiés.

Le cabinet de consultants devra préciser les qualifications et l’expérience de chacun des experts affectés à l’étude. Pour chacun des experts mobilisés, un curriculum vitae décrivant l’expérience pertinente devra être fourni.

**Recommandation complémentaire**

**Il serait hautement souhaitable que le cabinet participe seul ou en créant un consortium avec d’autres cabinets de consultants regroupant les compétences requises pour participer aux deux (02) autres appels d’offre à études de faisabilité des centres sectoriels de formation professionnelle aux métiers des énergies et du numérique. En effet, il est nécessaire d’assurer les synergies et une approche cohérente dans la réalisation des trois (03) études de faisabilité.**

# **Contacts du MENFOP**

Pour toute information complémentaire, il faut prendre contact avec :

**•** **M. ABDOURAHMAN MAHMOUD SALEH**, Directeur des Projets, de la Maintenance et des Equipements – Téléphone bureau : (+253) 21351420/21357745 – Téléphone mobile : (+253) 77829203 – Courriel : msalehnio@gmail.com.

**• M. DOUGSIYE AOULED DOUKSIEH**, Directeur de l’Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle – Téléphone bureau : (+253) 21358560 – Téléphone mobile : (+253) 77140092 –Courriel : adougsiye@gmail.com.

**Fait à Djibouti, le07/03/2024**

Annexe 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Objectif(s)** | **Résultat(s) attendu(s)** |
| **1** | Identifier les besoins en compétences de niveau ouvrier/technicien/technicien superieurde l’économie djiboutienne.Réaliser une évaluation prospective de ces besoins au cours des 10 prochaines années.*Les filières BTP, énergie, télécom et les métiers du numérique seront spécifiquement étudiés.**Une attention particulière sera également apportée au renforcement des formations courtes durée* | * Le MENFOP dispose d’une analyse détaillée sur les besoins en ressources humaines du pays
* Les domaines dans lesquels des formations pourraient être lancés sont connus.
* Les perspectives d’évolution et de développement des formations initiales et continues et courte durée dans le domaine du secteur sont précisées ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.
 |
| **2** | Identifier les cursus de formation correspondant, en formation initiale et en formation continue.Une fois l’identification effectuée, analyser la complémentarité avec l’offre existante à Djibouti dans le secteur privé et public. | * Une proposition préliminaire de nouvelle carte de formation pour le secteur de l’Energie renouvelable à Djibouti, précisant les filières, les niveaux, les types de certification ou diplôme et le nombre potentiel d’étudiants, est élaborée.
 |
| **3** | Réaliser une étude sur le parcours professionnel des diplômés du MENSUR. | * Le taux et le lieu d’emploi des diplômés des différentes filières de MENSUR de Djibouti sont connus
* Le MENSUR peux comparer les objectifs des formations avec la réalité du devenir des diplômés.
 |
| **4** | Réaliser une évaluation prospective du nombre et du profil (filières d’enseignement) des étudiants djiboutiens au cours des 10 prochaines années. | * Le MENFOP dispose d’une vision précise de l’évolution quantitative de la demande d’enseignement supérieur.
 |
| **5** | Réaliser une évaluation prospective des surfaces à bâtir. | * Le MENFOP dispose d’une vision précise quant aux lieux et surfaces supplémentaires à bâtir pour accueillir les nouvelles formations.
 |

1. Simulations financières à faire. [↑](#footnote-ref-2)
2. Cf. la partie 9 des présents termes de référence. [↑](#footnote-ref-3)
3. Le recrutement des experts sera ouvert sans distinction de genre. Le masculin est utilisé pour son usage générique par défaut dans la présente rédaction. [↑](#footnote-ref-4)