Au service
des peuples
et des nations

INDIVIDUAL CONSULTANT PROCUREMENT NOTICE

Date: 20/08/2018

Pays: Côte d'Ivoire

Description des tâches : **Sélection d'un Expert National pour appui à la structuration de la formation continue de la Police Nationale**

Nom du Projet: PROJET D'APPUI A LA FORMATION CONTINUE DE LA POLICE NATIONALE DE COTE D'IVOIRE (PAFC)

Durée du contrat/services (si applicable) : 04 mois y compris la période de rédaction du rapport

Les Offres devront être soumises à l'adresse indiquée ci-dessous ou par email à l'adresse : **procurement.offers.ci@undp.org** au plus tard le 30 Août à 17h00. L'offre comprendra une proposition technique et une proposition financière, placées sous plis scellés distincts, et devra nous parvenir à l'adresse suivante :

Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)
Angle Avenue Marchand, Rue Gourgas Plateau en face de la radio
01 BP 1747 ABIDJAN 01
COTE D'IVOIRE

Si vos propositions techniques et financières ne sont pas scellées dans des enveloppes séparées, votre offre peut être rejetée.

Les offres reçues par un autre canal que ceux mentionnés ci-dessus seront automatiquement rejetées.

Si vous avez besoin d'informations complémentaires, vous pouvez soumettre vos questions par écrit à l'adresse procurement.ci@undp.org ; nous nous efforcerons de vous les fournir rapidement. Cependant, tout retard dans la transmission de ces informations ne pourrait en aucun cas constituer un motif de report.

L'offre technique devra inclure les informations et documents nécessaires à l'exécution de la tâche à accomplir :

1. Qualification et expérience dans le domaine (30 points)
2. Références antérieures pour les travaux similaires (30 points)
3. Méthodologie proposée et approche pour exécuter le travail selon les TDR y compris plan de travail (40 points)

Votre Offre financière doit être dans un document séparé de l'offre technique. Nous demandons au Consultant de nous faire une offre forfaitaire pour la durée de la consultation.

Les critères d'évaluation retenus sont :

1. Evaluation technique : les candidats qui auront plus de 70% des points seront retenus pour l'étape suivante
2. Evaluation financière : offre techniquement qualifiée moins disante.

Les critères d'évaluation technique

Récapitulatif des formulaires d'évaluation des Propositions techniques		Note maximum	Consultant			
			A	B	C	D
1.	Qualification et expérience	30				
	Références antérieures pour les travaux similaires	30				
2.	Méthodologie proposée et approche pour exécuter le travail selon les TDR (y compris plan de travail)	40				
	Total	**100**				

Les formulaires d'évaluation de la Proposition technique sont :
Formulaire **1:** Qualification et expérience / Références antérieures pour les travaux similaires / Expérience avec les Nations Unies
Formulaire **2 :** Méthodologie proposée et approche pour exécuter le travail selon les TDR (y compris Plan de Travail).

Formulaire d'évaluation de la Proposition technique – Formulaire 1		Nbre de points maximum	Consultant			
			A	B	C	D
Expertise du Consultant / Qualification et expérience dans le domaine						
1.1	Diplômes	10				
1.2	Nombre d'années d'expériences	20				
1.3	Références antérieures pour les travaux similaires	30				
		60				

Formulaire d'évaluation de la Proposition technique – Formulaire 2		Nbre de points maximum	Consultant			
			A	B	C	D
Méthodologie proposée et approche pour exécuter le travail selon les TDR (y compris plan de travail)						
2.1	Le plan de travail est-il bien défini, bien détaillé et correspond-il aux termes de référence ?	15				
2.2	Les aspects importants de la tâche ont-ils été traités de manière suffisamment détaillée ?	05				
2.3	La proposition comprend-elle un cadre méthodologique cohérent ?	05				
2.4	La proposition comprend-elle un cadre de suivi et d'évaluation pertinent ?	05				
2.5	La succession des activités et la planification sont-elles logiques et réalistes ?	05				
2.6	Le Plan d'exécution (Chronogramme) des tâches est-il précis et cohérent ?	05				
		40				

PROJET D'APPUI A LA FORMATION CONTINUE DE LA POLICE NATIONALE DE COTE D'IVOIRE (PAFC)

Sélection d'un Expert National pour appui à la structuration de la formation continue de la Police Nationale.

Termes de référence

Historique et contexte de la mission

Le Projet d'Appui au renforcement des capacités de la Police Nationale (PARCP) financé par la JICA et mis en œuvre par le PNUD de janvier 2014 à mars 2016, a visé spécifiquement à renforcer les capacités professionnelles et opérationnelles de 3.900 policiers animateurs (trices) relais, hommes et femmes, répartis sur toute l'étendue de la Côte d'Ivoire par la formation continue. Au terme du projet, ce sont en définitive 3731 animateurs (trices) relais qui ont été formés sur 10 thématiques essentielles à l'exercice de la fonction policière.

Ces actions de formation ont conduit progressivement à inculquer aux Policiers ivoiriens les notions de Formation Continue et surtout à relever le niveau professionnel de l'ensemble des personnels de la Police Nationale. Elles devaient se poursuivre dans le temps afin d'asseoir les bases d'une Police ivoirienne professionnelle et soucieuse des valeurs d'Ethique et de déontologie, à un moment marqué par le désengagement annoncé de l'ONUCI, dont les Policiers ont été en première ligne dans les opérations de formation de la police nationale. D'où la formulation du Projet d'Appui à la Formation continue de la Police Nationale de Côte d'Ivoire (PAFC), encore financé par la JICA et mis en œuvre par le PNUD, et qui s'inscrit donc dans la perspective d'une triple exigence : (i) consolider les acquis du programme précédent ; (ii) asseoir les bases de la formation continue de la Police Nationale de Côte d'Ivoire ; (iii) faciliter la transition liée au départ annoncé de la Police des Nations Unies (UNPOL).

Dans le cadre de sa mise en œuvre, et plus particulièrement dans sa composante relative au renforcement des bases de la formation continue en CI, il est prévu un appui à la structuration de la stratégie de formation continue : processus de formation, indicateurs de performance, méthodes pédagogiques, outils pédagogiques, suivi et évaluation, etc. Pour rappel, une formation de coordonnateurs régionaux et centraux à l'identification, planification, gestion, suivi et évaluation des actions de formation continue a été mise en œuvre sur la période du 22 janvier au 16 mars 2018. Ces ressources humaines ont pour mission de piloter au niveau local toutes les actions d'identification de besoins de formation, planification, mise en œuvre, et de suivi et évaluation des actions de formation sur place. A la suite de cette formation, un certain nombre de recommandations sur le plan structurel, organisationnel et de la formation ont été formulés. Le métier de policier nécessite en effet des compétences et des savoirs faire spécifiques afin qu'il soit exercé de manière satisfaisante. Il ne peut être envisagé aujourd'hui un système de sécurité intérieure satisfaisant sans avoir à

disposition des personnels correctement éduqués et formés, conscients des enjeux de leur métier, formés sur les plans juridique et technique, respectueux de leur fonction comme du public pour lequel ils travaillent.

Afin de permettre à tous les acteurs institutionnels de bénéficier d'une liste cohérente et opérationnelle des formations susceptibles d'être dispensées, un catalogue de formation continue a été élaboré durant la période du 23 mai au 3 juin 2016 lors du 10ième FED (Fonds Européens de Développement), à partir de l'exploitation des modules de formation initiale, avec la cellule pédagogique de l'ENP d'Abidjan et des experts dans leurs domaines de compétences respectifs. Ce catalogue validé par la DGPN s'inscrit dans la réforme des programmes de la formation continue des trois corps de la police nationale ivoirienne. Le catalogue de formation continue, a sa raison d'être que s'il est utilisable et accessible par plusieurs catégories d'acteurs : les agents visés par la formation, les prescripteurs, généralement supérieurs hiérarchiques qui proposent à partir de l'évaluation de l'agent ou imposent des modules de formation.

La Direction de la Formation et de l'École Nationale de Police, à travers la Sous-direction du Perfectionnement et de la Formation Continue doit élaborer et mettre à la disposition des formateurs des modules et des mallettes pédagogiques dans les thématiques pertinentes, transversales et obligatoires pour l'exercice du métier de policier.

Les présents Termes de Référence (TDR) visent à décrire les modalités de sélection d'un expert national, membre de l'équipe d'experts, spécialiste des questions de stratégies de formations policières en vue de contribuer à relever ces défis, ainsi qu'à consolider tous les efforts fournis en matière de formation continue.

Objet de la mission

L'objectif de la mission de l'expert national, en association avec l'Expert international Chef de mission, est d'accompagner la Direction Générale de la Police Nationale dans la stratégie de structuration de la formation continue de la Police Nationale de Côte d'Ivoire.

De façon spécifique, il s'agira d'aider la Sous-Direction de la Formation Continue de l'École Nationale de Police dans (i) la production des instruments/outils pédagogiques, et (ii) la planification à court et moyen terme des actions de formation continue.

I. La production des instruments/outils pédagogiques

- Assurer la production et/ou l'actualisation des mallettes pédagogiques supplémentaires à travers des revues périodiques : inventaire des thématiques, mallettes et modules disponibles, finalisation des contenus, etc. ;
- Assurer la production d'un catalogue national de la formation continue sur la base des thématiques pertinentes définies en collaboration avec les services compétents de la Police Nationale ;
- Appuyer la révision et la production des guides formateurs/apprenants en vue de leur reprographie et diffusion dans les centres et cellules déconcentrés de formation continue de la Police Nationale ;
- Proposer une stratégie de capitalisation et de pérennisation des acquis actuels en matière de formation continue.

II. La planification des actions de formation continue

- Appuyer l'identification, la conception et la mise en œuvre des plans locaux de la formation continue ;
- Appuyer la planification nationale et locale en matière de formation continue ;

- Appuyer la SDFCP dans la formulation d'un plan national triennal de formation continue de la police nationale, budgétisé, et devant servir de base au plaidoyer pour la mobilisation de ressources nationales en appui aux formations déconcentrées ;
- Appuyer la SDFCP dans l'élaboration des dispositifs de suivi-évaluation des plans locaux de formation ;
- Apporter un appui à la SDFCP pour la formation des formateurs de différents niveaux ;
- Assurer le suivi et l'évaluation ainsi que la collecte des données de la mise en œuvre des activités du projet sur la base des indicateurs retenus.

Modalité et méthodologie d'intervention

Outre les contacts permanents avec la Direction de l'École Nationale de Police, l'expert national devra travailler aussi souvent que nécessaire avec les différents partenaires engagés dans ce processus et tout particulièrement la Sous-Direction du Perfectionnement et de la Formation Continue.

Par ailleurs, tous les personnels désignés pour suivre les différentes activités à mettre en œuvre devront être libérés de leur service respectif et dégagés de toutes autres tâches.

Produits attendus de la mission

Au terme de la mission, il est attendu que l'expert devra mettre à la disposition de la Police Nationale :

i. Les mallettes pédagogiques des thématiques les plus pertinentes, convenues avec la Police Nationale, et prêtes à l'emploi ;
ii. Un catalogue national de la formation continue actualisé ;
iii. Un plan triennal national de formation continue de la Police Nationale ;
iv. Les guides formateurs et apprenants révisés ;
v. Un plan stratégique de capitalisation et de pérennisation de la formation continue ;
vi. Un plan de suivi-évaluation de la formation continue renseigné et actualisé, assorti de situations de référence, et d'indicateurs objectivement vérifiables.

Profil du soumissionnaire

L'expert doit remplir les conditions suivantes :

- Éducation :
- Diplôme de formation supérieure d'officier dans une académie et/ou Ecole de Police ou militaire ;

- Expérience professionnelle :
- Au moins sept ans dans le domaine de la formation/l'ingénierie de formation et pédagogique et le renforcement des capacités dans un domaine en lien avec les forces de défense et de sécurité ;
- Expérience des dispositifs de formation professionnelle initiale et continue d'une école ou académie de police ;
- Expérience dans la mise en œuvre de stratégie de formation et/ou réforme de dispositif de formation, de préférence au sein des forces de défense et de sécurité ;
- Connaissance des méthodes et outils de recueil et d'analyse des besoins de formation et des techniques et outils d'évaluation d'une formation ;
- Expérience dans l'organisation et l'animation d'ateliers et de réseaux d'expertise ;
- Bonnes capacités d'adaptation à un milieu culturel, sens relationnel et expérience du travail en équipe.

- Langues :
- Parfaite maîtrise de la langue Française et capacités rédactionnelles avérées ;
- Connaissance de l'anglais souhaitable.

Modalités d'exécution

L'expert sera placé sous la responsabilité du Directeur pays du PNUD, et la double supervision du Chef d'Unité Gouvernance du PNUD et du Directeur de la Formation et de l'Ecole Nationale de Police. Sa mission sera facilitée par l'équipe de gestion du projet (PNUD), et la Sous-direction de la formation continue.

Le Directeur de la Formation et de l'Ecole Nationale de Police valide le calendrier de travail de l'expert, fournit les moyens logistiques (l'espace bureau et salles de formation notamment) et facilite la tenue des sessions de formation et/ou de restitution.

L'expert exécute les activités conformément au calendrier et fournit les produits dans les délais requis.

Durée et échéancier de la mission

Il est laissé la latitude au consultant de proposer un chronogramme de déroulement de la mission. Cependant, pour des raisons pratiques liées au calendrier de mise en œuvre du projet dans son ensemble, la mission ne devra pas excéder 4 mois, à compter du 1er septembre 2018.

Modalités pratiques de soumission pour chaque consultant

1. Le CV du consultant
2. Une offre technique, qui reprendra clairement un descriptif de la méthodologie proposée par le consultant, une proposition de calendrier, un listing du matériel souhaité pour accomplir la mission et un listing des documents souhaités pour consultation avant mission (les documents ne seront transmis qu'au candidat retenu).
3. Une offre financière

Critères d'évaluation technique

Récapitulatif des formulaires d'évaluation des Propositions techniques		Note maximum	Consultant			
			A	B	C	D
1.	Qualification et expérience	30				
	Références antérieures pour les travaux similaires	30				
2.	Méthodologie proposée et approche pour exécuter le travail selon les TDR (y compris plan de travail)	40				
	Total	**100**				

Les formulaires d'évaluation des offres techniques figurent dans la page suivante. La note maximum spécifiée pour chacun des critères d'évaluation indique l'importance relative ou le coefficient de l'article dans le contexte du processus d'évaluation globale. Les formulaires d'évaluation de la Proposition technique sont :

Formulaire **1:** Qualification et expérience / Références antérieures pour les travaux similaires / Expérience avec les Nations Unies

Formulaire **2 :** Méthodologie proposée et approche pour exécuter le travail selon les TDR (y compris Plan de Travail).

Formulaire d'évaluation de la Proposition technique – Formulaire 1		Nbre de points maximum	Consultant			
			A	B	C	D
Expertise du Consultant / Qualification et expérience dans le domaine						
1.1	Diplômes	10				
1.2	Nombre d'années d'expériences	20				
1.3	Références antérieures pour les travaux similaires	30				
		60				

Formulaire d'évaluation de la Proposition technique – Formulaire 2		Nbre de points maximum	Consultant			
			A	B	C	D
Méthodologie proposée et approche pour exécuter le travail selon les TDR (y compris plan de travail)						
2.1	Le plan de travail est-il bien défini, bien détaillé et correspond-il aux termes de référence ?	15				
2.2	Les aspects importants de la tâche ont-ils été traités de manière suffisamment détaillée ?	05				
2.3	La proposition comprend-elle un cadre méthodologique cohérent ?	05				
2.4	La proposition comprend-elle un cadre de suivi et d'évaluation pertinent ?	05				
2.5	La succession des activités et la planification sont-elles logiques et réalistes ?	05				
2.6	Le Plan d'exécution (Chronogramme) des tâches est-il précis et cohérent ?	05				
		40				

1. **<u>Paiements du consultant</u>**

DELIVRABLES	**Montant**
Plan de travail validé et certifié	20%
Rapport de mise en œuvre à mi-parcours	50%
Rapport final de la mission après validation.	30%

ANNEXES

Annexe 1 - Conditions générales des Contrats Individuels

Conditions générales des contrats prestata

Annexe 2 - Tableau des coûts

Tableau des Coûts.docx

Annexe 3 – P11 (SC & IC)

P11 modified for SCs and SSAs-Draft.doc

Annexe 4 - Type de contrat

modèle de contrat.doc