



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

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

Termes de référence

1. Historique et contexte de la mission

Alors que la première phase (2014-2016) du Projet d'Appui au renforcement des capacités de la Police Nationale (PARCP) financé par la JICA avec l'appui technique du PNUD, a permis notamment de (i) renforcer les capacités professionnelles et opérationnelles de 3.900 agents de police en fonction, (ii) équiper et de réhabiliter l'Ex Ecole Nationale de Police, actuelle Ecole de Police d'Abidjan (EPA), (iii) installer des cellules de formation continue dans les 12 Préfectures de police (iv) former 86 coordonnateurs et 180 formateurs de formateurs de niveaux 1-2-3-4, la deuxième phase (2016-2019) a porté essentiellement sur (i) la consolidation des acquis par le renforcement des structures opérationnelles de la formation continue par la création vingt (20) Centres Déconcentrés de Formation Continue, (ii) la formation de 220 Coordonnateurs supplémentaires en 2018 et (iii) la restructuration fonctionnelle de la SDFCP en divisions organisationnelle pour la valorisation des actions de formation continue. Ces actions 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.

La troisième phase (2019-2023) qui est apparue nécessaire vise à Renforcer les cadres juridique et organisationnel de la formation continue de la Police nationale lié au développement des ressources humaines, notamment aux passages aux grades, à l'adaptation aux emplois et aux spécialités ; Appuyer la redynamisation de la gestion des ressources humaines et la valorisation des actions de formation continue ; Renforcer le pilotage des formations déconcentrées de la formation continue.

En effet, le métier de policier requiert des compétences et des savoirs faire spécifiques qui reposent sur des ressources humaines aux compétences avérées, qui travaillent sur des bases juridiques solides dans un cadre organisationnel et fonctionnel permettant des passages aux grades à l'issue d'une formation, une adaptation constante aux emplois et aux spécialités. Aussi, l'atteinte de tous ces objectifs requiert un pilotage adéquat des structures de formation.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la phase 3 du projet, et afin de mieux accompagner l'atteinte des objectifs prévus, les présents Termes de Référence (TDR) visent à décrire les modalités de sélection d'un expert national, spécialiste des questions managériales et des structures de formation continue, avec pour mission de contribuer à adresser les défis sus relevés, ainsi qu'à consolider tous les efforts fournis à ce jour en matière de formation continue.

2. Objet de la mission

L'objectif de la mission de l'expert national est d'accompagner en s'appuyant sur les acquis, l'institutionnalisation de la formation continue de la Police Nationale de Côte d'Ivoire, en collaboration avec toutes les parties prenantes.

De façon spécifique, il s'agira d'aider la Direction de la Formation du Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité, notamment dans sa composante Formation Continue à :

- I. Finaliser en les adaptant au contexte, les avant-projets de textes relatifs au cadre juridique et organisationnel en vue de leur validation,
- II. Coacher et renforcer les capacités des coordonnateurs régionaux à élaborer des plans locaux en vue d'acquies un plan national et à la conception des mallettes pédagogiques de Formation Continue,
- III. Définir, en collaboration avec la Direction des ressources humaines le mode de validation ainsi que le circuit de transmission des preuves de formation comptant pour les avancements aux grades supérieurs et en déterminer les mécanismes d'équivalence,
- IV. Concevoir et produire les instruments/outils pédagogiques nécessaires aux formations de passage aux grades supérieurs et d'adaptation aux emplois de la Police Nationale de Côte d'Ivoire.

I. Finalisation les avant-projets de textes relatifs au cadre juridique et organisationnel de la Formation Continue de la Police Nationale

- Recueillir, analyser et adapter tous les avant-projets de textes disponibles avec toutes les parties prenantes pour asseoir les bases juridique et organisationnelle de la Formation Continue de la Police Nationale ;
- Actualiser la proposition de stratégie de capitalisation et de pérennisation des acquis actuels en matière de Formation Continue ;
- Organiser l'actualisation et de la révision desdits avant-projet en proposant si nécessaire, de nouveaux textes à valider et à soumettre à la signature de l'autorité compétente pour leur entrée en vigueur.

II. Coaching et formation des coordonnateurs régionaux/ formateurs locaux à l'élaboration des plans locaux de formation continue

- Faire l'analyse du point de situation des coordonnateurs régionaux et formateurs locaux et identifier et/ou évaluer tous les besoins nécessaires ;
- Organiser la conception des plans locaux de formation avec les coordonnateurs régionaux/ formateurs locaux des différents centres déconcentrés pour en sortir un plan national annuel de Formation Continue incluant un dispositif de Suivi-évaluation ;
- Former des coordonnateurs régionaux à la conception des mallettes pédagogiques sur la base des plans locaux de Formation Continue.

III. Définition du mode de validation et du circuit de transmission des preuves de formation et prise en compte des formations dans les avancements aux grades supérieurs

- Faire l'état des lieux des interconnexions entre les passages aux grades et les fonctions en vigueur ;

- Aider à formuler et faire valider les outils d'intégration des formations au cursus professionnel du Policier : fiches curriculaires, certificats ou attestations, dossiers véhiculaires (Avancements, Promotions, Nominations, Décorations, etc...),
- Aider à la définition et la validation des mécanismes d'équivalence entre les différentes distinctions/formations ;
- En collaboration avec la Direction des Ressources humaines, appuyer l'actualisation/ amélioration des critères actuels d'avancement aux grades supérieurs, puis la définition du mode de transmission des preuves de formation en vue de les prendre en compte dans les avancements.

IV. Concevoir et produire les instruments/outils pédagogiques nécessaires aux formations de passage aux grades supérieurs et d'adaptation aux emplois.

- Mettre en œuvre des travaux d'ingénierie de formation à même de faire comprendre la faisabilité des formations de passage aux grades supérieurs et d'adaptation aux emplois de la Police Nationale ;
- Organiser différentes séances de travail avec les personnes ressource de la Gendarmerie Nationale et des Forces Armées Nationales pour s'inspirer et adapter à la Police Nationale, leurs systèmes de formation continue ;
- Mettre en œuvre des travaux d'ingénierie pédagogique nécessaire à l'élaboration des malles pédagogiques des thématiques les plus pertinentes à la mise en œuvre des formations de passage aux grades supérieurs et d'adaptation aux emplois de la Police Nationale ;
- Renforcer le pilotage de la SDFCP par l'élaboration de son plan annuel de travail en soumettant un plaidoyer pour la mobilisation de ressources susceptibles de lui permettre de valoriser toutes les actions de formation continue en ce qui concerne notamment la mise en œuvre des formations de passage aux grades et d'adaptation aux emplois.

3. Modalité et méthodologie d'intervention

Outre les contacts permanents avec le cabinet du Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité, l'expert national devra aussi souvent que nécessaire, travailler avec les différents partenaires engagés dans ce processus notamment la Direction Générale de la Police Nationale, la Direction de la Formation, la Direction de l'École de Police d'Abidjan, la Direction de l'Ecole de Police de Korhogo 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 durant le temps nécessaire aux travaux.

4. 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 avant-projets de textes relatifs au cadre juridique et organisationnel adaptés, finalisés, et soumis à la signature des autorités compétentes ;
- ii. Les coordonnateurs régionaux/formateurs locaux des centres déconcentrés de formation continue sont coachés et formés à la conception des malles pédagogiques sur la base des plans locaux ;

- iii. Les critères d'avancement sont actualisés/améliorés et le circuit de transmission des preuves de formation comptant pour les grades supérieurs ainsi que les mécanismes d'équivalence sont définis en collaboration avec la Direction des ressources humaines,
- iv. Les instruments/outils pédagogiques nécessaires aux formations de passage aux grades supérieurs et d'adaptation aux emplois de la Police Nationale de Côte d'Ivoire, notamment les grilles des thématiques par corps sont conçues et produits.

5. Conditions de soumission

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 dix ans dans le domaine de la sécurité / défense, dont 5 ans dans l'exercice de la formation/l'ingénierie de formation, la pédagogie/andragogie et le renforcement des capacités 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 en management des organisations publiques mais aussi dans l'organisation et l'animation d'ateliers et de réseaux d'expertise ;
 - Bonnes capacités d'adaptation à toutes les situations, sens relationnel et expérience du travail en équipe.
- Langues :
 - Parfaite maîtrise de la langue Française et capacités rédactionnelles avérées ;
 - Connaissance de l'anglais souhaitable.

6. Modalités d'exécution et lieu d'affectation

L'expert sera placé sous la responsabilité du Représentant Résident Adjoint au Programme du PNUD, et la supervision du Chef d'Unité Gouvernance du PNUD. Sa mission sera facilitée par les équipes de gestion du PARCP (PNUD), et celles de la Direction de la Formation (MIS).

Le/la consultant(e) national(e) travaillera à Abidjan, en relation avec l'équipe projet du PARCP et la Direction de la Formation.

Le Directeur de la Formation, après validation du calendrier de travail de l'expert, fournira les moyens logistiques (l'espace bureau et salles de formation notamment) et facilitera la tenue des ateliers, sessions de formation et/ou de restitution.

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

7. 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 six (6) mois, à compter du 1er avril 2022.

8. Modalités pratiques de soumission du 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** sous la forme d'un forfait mensuel, à détailler comme suit :

9. Critères d'évaluation technique

Récapitulatif des formulaires d'évaluation des Propositions techniques		Note maximum	Société / Autre entité			
			A	B	C	D
1.	Qualification et expérience	60				
2.	Méthodologie proposée et approche pour exécuter le travail selon les TDR (y compris plan de travail)	40				
Total		100				

01 – Formulaire d'évaluation de la Proposition technique -- Formulaire 1		Points maximum	Consultant			
			A	B	C	D
Expertise / Qualification et expérience dans le domaine						
1.1	Diplômes	15				
1.2	Expertise avérée en	15				
1.3	Expérience professionnelle d'au moins	15				
1.4	Références antérieures pour les travaux similaires	15				
TOTAL		60				

02 -Formulaire d'évaluation de la Proposition technique – Formulaire 3		Points maximum	Consultant			
			A	B	C	D
Méthodologie proposée et approche pour exécuter le travail selon les TDR						
2.1	La proposition montre-elle une compréhension générale du sujet ?	10				
2.2	Les aspects importants de la tâche ont-ils été traités de manière suffisamment détaillée ?	10				
2.3	La proposition comprend-elle un cadre méthodologique cohérent ?	5				
2.4	La proposition comprend-elle un cadre de suivi et d'évaluation pertinent ?	5				
2.5	La présentation est-elle claire, et la succession des activités ainsi que la planification sont-elles logiques, réalistes et augurent-elles suffisamment d'une bonne exécution du projet ?	5				
2.6	Politique Genre	5				
TOTAL		40				

10. Critères de sélection

La notation finale sera la moyenne pondérée de la note technique et de la note financière avec les coefficients de pondération suivants :

Score technique (70%) et score financier (30%). Le contrat sera attribué à la proposition qui obtiendra la note globale la plus élevée.

11. Paiements

DELIVRABLES	Montant
Rapport mensuel validé	Forfait mensuel