



ECOWAS COMMISSION
COMMISSION DE LA CEDEAO
COMISSÃO DA CEDEAO



LA BANQUE MONDIALE
BIRD • IDA | GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE



TERMES DE REFERENCE

**SELECTION D'UN CABINET DE CONSULTANT QUALIFIÉ POUR DÉVELOPPER LA
CAPACITÉ COMMERCIALE DES MEUNIERES DE RIZ, MODULES, MATÉRIELS DE
FORMATION POUR LES FORMATEURS DES FORMATEURS (Fdf) ET LES RIZERIES
DANS LE CADRE DE L'ACADEMIE D'ECORICE.**

1. Sommaire

L'importance du secteur du riz pour contribuer à la sécurité alimentaire en Afrique de l'Ouest et la réalité de la dépendance persistante à l'égard des importations de riz pour compenser l'insuffisance de l'offre possible à partir de la production nationale ont incité les organes décisionnels de la Commission de la CEDEAO à élaborer son programme global sur le riz. L'agenda comprend l'adoption de l'«Offensive riz» en 2014 pour engendrer une culture soutenue et durable du riz en Afrique de l'Ouest, le développement du Plan d'action régional (2020 - 2025) pour accélérer la mise en œuvre de l'offensive riz afin d'atteindre l'autosuffisance d'ici 2025, la création de l'Observatoire du riz de la CEDEAO en 2022 pour coordonner les activités et les investissements dans le secteur du riz en Afrique de l'Ouest, et la feuille de route régionale du riz récemment validée (2025 - 2035) afin d'informer et consentir tous les efforts dans le secteur du riz en Afrique de l'Ouest en tenant compte des stratégies nationales de développement du riz (SNDR) des pays.

L'ERO est une plateforme multipartite, conceptualisée et créée par la Commission de la CEDEAO et ses partenaires (BAD, Banque mondiale, BMGF, BMZ/GIZ, JICA, FCDO, BID, AGRA, AfricaRice), et elle joue un rôle majeur en accord avec toutes les parties prenantes, y compris les agriculteurs, les meuniers, les donateurs et les institutions, afin de favoriser la synergie, de réduire les doublons et le gaspillage des ressources.

L'ERO est hébergé à la Commission de la CEDEAO sous la Direction de l'Agriculture et du Développement Rural (DADR). Son objectif principal est de coordonner les programmes et les projets liés au secteur rizicole impliquant des investissements des secteurs public et privé, des institutions et des recommandations politiques pour les principaux décideurs. La vision de l'ERO est entièrement en accord avec le programme de l'Offensive riz de la CEDEAO, qui est de voir l'Afrique de l'Ouest atteindre l'autosuffisance en riz grâce à des entreprises agricoles et meunières compétitives, rentables, résilientes et écologiquement durables, qui contribuent à la création d'emplois dans les milieux ruraux, la réduction de la pauvreté et à l'équité entre les sexes.

La mission d'ERO est de faciliter la collaboration, catalyser la croissance, suivre les progrès réalisés et communiquer l'impact de l'industrie du riz en Afrique de l'Ouest en créant, en coordonnant et en exploitant les synergies entre les investissements afin d'atteindre une efficacité, une efficience, une compétitivité et un impact maximum. L'objectif global d'ERO est d'aider les acteurs clés du secteur rizicole ouest-africain à mieux coordonner leurs politiques et à travailler en synergie. Sa structure ascendante garantit que les actions entreprises au niveau régional sont basées sur les priorités stratégiques identifiées par les parties prenantes au niveau national. Par conséquent, la création de sections nationales dans les pays est une priorité.

2. LA SITUATION ACTUELLE – Formation à l'Entreprise du Meunier (RMBT)

L'initiative riz africain compétitif «The Competitive African Rice Initiative» (CARI) / Chaînes de valeur axées sur le marché pour l'emploi et la croissance dans l'espace CEDEAO (MOVE) est un

projet qui est à sa troisième phase et soutenu par le Ministère Fédéral de la Coopération Economique et du Développement (BMZ) et la Fondation Bill et Melinda Gates (BMGF). Alors que la CEDEAO reste son partenaire politique, l'objectif de la troisième phase consiste à soutenir l'Offensive riz de la CEDEAO en institutionnalisant certains de ses modèles ayant fait leurs preuves au sein de la région, tout en développant un écosystème de partenaires pour transformer la chaîne de valeur du riz en Afrique de l'Ouest. En utilisant le concept de développement de l'expert sectoriel mis en œuvre par CARI dans cinq pays membres de la CEDEAO. En outre, il s'agit d'un domaine d'intervention interconnecté qui offre à l'Observatoire du riz de la CEDEAO (ERO) l'opportunité de répondre aux besoins et aux défis du secteur du riz en Afrique de l'Ouest, ainsi qu'une stratégie d'opérationnalisation de l'Offensive riz qui servira de produit livrable dans le cadre de l'ECOWAP.

Les interventions relatives au développement de la capacité professionnelle des experts du secteur à travers les cours de formation conçus pour améliorer les compétences en gestion des entreprises ce qui permettra aux entreprises rizicoles de pouvoir augmenter leur production, élever le niveau de qualité et développer leur capacité à être compétitives. Il existe déjà quatre cours modulaires développés avec le soutien de MOVE/GIZ et qui sont proposés, chacun abordant les défis auxquels les rizeries sont confrontées lorsqu'elles développent leurs activités. Les cours de formation actuellement élaborés et déployés pour les formations sont les suivants :

- ***Le marketing pratique pour les rizeries***
- ***L'activité des rizeries***
- ***L'essentiel de la finance pour les rizeries***
- ***Le développement de services rentables pour les agriculteurs (mécanisation, irrigation, etc.)***

3. Justification

L'objectif principal étant d'atteindre l'autosuffisance et la compétitivité dans le domaine du riz, il est essentiel de stimuler la production et de garantir une bonne qualité pour rendre le secteur compétitif. Il est donc nécessaire de renforcer les capacités des meuniers et des agriculteurs, le concept de l'Académie ECORICE utilisant les meuniers comme point d'entrée. Ce concept suggère des cours de développement des capacités pour les membres de l'administration et le personnel des rizeries semi-industrielles et industrielles (de moyenne à grande échelle) et d'autres acteurs intervenant dans la chaîne de valeur du riz. L'approche de ces cours est modulaire et s'accorde avec l'ECOWAP, mais doit être déployée dans le cadre de l'Académie ECORICE de l'Observatoire du riz de la CEDEAO à travers les cours de formation en particulier la "Formation à l'Entreprise du Meunier".

La vision à long terme de l'Académie ECORICE est de promouvoir les formations, les programmes de certification et les programmes de renforcement des capacités de l'ERO et d'accueillir à son tour un pool d'équipes techniques et de gestion homologues des pays de la CEDEAO composées des membres de l'administration et du personnel des rizeries, des sections nationales, des pays travaillant sur le FSRP et REWARD puis parmi d'autres acteurs de la chaîne de valeur. Les participants bénéficieront des échanges et de l'apprentissage mutuel entre eux. Il est prévu que les membres de l'administration et le personnel des rizeries (par exemple, les

directeurs de rizeries, les directeurs d'entrepôts, les directeurs opérationnels, les agrégateurs, etc, renforceront leur capacité. En outre, les cours seront adaptés aux experts externes qui agiront à l'avenir en tant que consultants ou experts indépendants. Cela devrait offrir des possibilités d'emploi aux femmes et aux jeunes et ouvrir la voie à une réserve d'experts nationale ou régionale qui peuvent être évalués pour les prestations de services

Les modules validés et les Formateurs des formateurs (FdF) formés par la GIZ-MOVE seront mis à profit pour accélérer le processus de mise à l'échelle des États membres et pour s'attaquer aux problèmes identifiés dans la production et la transformation pour tous les acteurs impliqués dans la chaîne de valeur, les bénéficiaires (moulins) et les membres des sections nationales auxquels ce concept apportera en quelque sorte une valeur ajoutée.

En outre, pour répondre aux demandes des parties prenantes issues de l'évaluation des besoins, de la feuille de route régionale sur le riz récemment validée, des consultations nationales et de l'Assemblée générale annuelle de l'ERO, les parties prenantes ont également clairement souligné le besoin de renforcement des capacités, en particulier dans les rizeries, et le défi de la qualité et de la disponibilité du paddy ont tous été soulignés comme des aspects clés de la chaîne de valeur du riz qui nécessiteront des formations et des investissements. Pour étayer ce besoin évident, le thème deux de la feuille de route, qui est d'améliorer et d'optimiser la chaîne d'approvisionnement et l'infrastructure de transformation et la qualité, s'aligne pleinement sur le développement de ces deux modules supplémentaires à savoir: 1) la maîtrise des opérations de fraisage et 2) le classement de la qualité du paddy et normes du riz blanchi, en particulier pour améliorer le commerce intra - régional, renforcer les capacités des agriculteurs et développer les connaissances au sein de la chaîne de valeur, améliorer l'efficacité de la production et les normes de qualité pour stimuler la compétitivité régionale et répondre à la préférence des consommateurs. Ces modules supplémentaires, une fois achevés, serviront de matériel de formation et, en outre, des formateurs seront formés pour être déployés au-delà du champ d'application de la GIZ, et dans l'ensemble des États membres, afin de constituer une réserve régionale d'experts dans les différents cours de formation.

4. Élaboration d'un programme de formation standard

L'objectif principal est de s'assurer que les cours et la stratégie de mise en œuvre sont basés sur des faits, des chiffres et des exemples locaux, qu'ils s'attaquent aux défis locaux et offrent des solutions ouest-africaines. Une collaboration avec les acteurs clés de l'industrie (c'est-à-dire les fabricants d'équipement et les rizeries) sera visée lors de l'élaboration des cours, également en termes de création d'appropriation et d'établissement de partenariats. Les collaborations seront recherchées pour obtenir un retour d'information sur le contenu de la formation, mais aussi éventuellement sur les sessions pratiques (par exemple, si le fabricant a une présence/filiale dans le pays) et pour un éventuel guide de l'acheteur.

Une combinaison de coaching/conseil, de prêt à l'emploi, de normes et de qualité sera utilisée pour mettre en œuvre cette stratégie. Cela fait du concept de l'Académie ECORICE une approche solide de développement des capacités pour les transformateurs et les experts qui peuvent aider l'industrie du riz de l'Afrique de l'Ouest à atteindre la compétitivité parmi les autres régions productrices de riz.

5. Tâches à accomplir par le cabinet de conseil

L'objectif principal de cette mission est d'améliorer la performance globale de l'entreprise et de

renforcer les capacités de l'administration et du personnel des rizeries, d'accroître l'expertise et de disposer d'un pool unifié d'expertise technique et de soutien aux acteurs nationaux. Le cabinet de conseil (Consultant) contribuera à atteindre l'objectif fixé dans les présents termes de référence.

Dans le cadre des activités de l'ERO visant à promouvoir la production et la transformation du riz dans l'espace CEDEAO, le cabinet de conseil est chargé de fournir les services suivants :

- 1) Fournir des services conseil et d'accompagnement aux rizeries en Afrique de l'Ouest
- 2) Développer des cours de développement des capacités dans deux domaines
 - a) *La maîtrise des opérations de fraisage et*
 - b) *Le classement de la qualité du paddy et normes pour le riz blanchi*
- 3) Formation pilote au développement des capacités avec le personnel des rizeries dans l'espace CEDEAO (en s'appuyant sur le pool de FdF de la GIZ/MOVE dans le cadre des quatre modules existants et des deux nouveaux modules à développer).
- 4) Contribuer à la formation des formateurs sur la base des nouveaux cours de développement des capacités.
- 5) Concevoir également des matériels d'apprentissage et de formation dans un format utilisable pour la plateforme d'apprentissage en ligne de la CEDEAO.

6. Approche

L'Académie ECORICE utilisera des principaux formulaires de travail : Harmoniser l'ensemble existant (avec ceux de l'ERO) et le reste de la FdF pour constituer un pool d'experts régionaux formés, effectuer une évaluation des besoins au sein des rizeries et prodiguer des conseils commerciaux, apporter un soutien de coaching pour les experts existants et les meuniers. Développer deux modules supplémentaires et tirer parti du système de gestion de l'apprentissage pour former les formateurs des formateurs (FdF), piloter des cours de développement des capacités pour les rizeries en utilisant les modules existants ainsi que les nouveaux pour former les meuniers au niveau national en tant que proposition de valeur pour les sections nationales dans le cadre de l'Académie ECORICE - Formation à l'entreprise de meunier (RMBT). Cette approche permettra de remédier à la pénurie de pools d'experts, d'assurer la durabilité à long terme de l'expertise requise dans la chaîne de valeur du riz, et d'accroître la capacité des acteurs à l'efficacité et à la compétitivité régionale.

L'ensemble des travaux se déroulera sur une période de 9 mois avec un total estimé de 191 jours de travail pour permettre au cabinet de conseil d'atteindre les objectifs fixés. L'approche du travail sera définitivement approuvée lors de la finalisation du contrat et de l'examen technique opérationnel.

SN	Paquet de travail	Description et champ d'application	Résultats attendus	Livraison et délai
1	Harmoniser un pool d'experts régionaux formés	<p>Développer une routine / un calendrier autour du pool existant d'experts pour formation des formateurs sur les quatre modules principaux et un plan futur pour les nouveaux modules en cours de développement. Il s'agit simplement définir un ensemble de critères et d'activités pour sélectionner les meilleurs experts parmi le pool d'experts. Ils seront chargés d'organiser des formations à l'échelle nationale dans les régions où ils résident.</p> <p>Note : Définir des critères de sélection ou une approche pour identifier les meilleurs éléments parmi les équipes de formateurs existantes afin de dispenser des cours de formation dans les usines pendant la phase pilote.</p>	Structure de la liste complète des FdF et des DBS de la GIZ/MOVE depuis le début. Entièrement classée pour un accès rapide par (nom, lieu, sexe, années/domaine d'expertise, etc.)	Premier mois du début du contrat.
2	Évaluation des besoins, soutien en matière de conseil et d'accompagnement des entreprises	<p>Pendant la durée du contrat, le cabinet travaillera avec les FdF de leurs homologues de l'ERO et les nouveaux FdF qui seront formés à partir des deux nouveaux modules, en prodiguant des conseils et en apportant un soutien, avec une supervision et un suivi étroits des FdF, en particulier sur le processus et les procédures pendant les périodes de formation des bénéficiaires au niveau national (moulins).</p> <p>Les FdF qualifiés seront déployés sur la base des besoins/cours identifiés par le cabinet de conseil à travers une évaluation étroite avec les sections nationales et, dans certains cas, avec les stratégies nationales de développement de la riziculture des ministères.</p> <p>Le cabinet de conseil doit également procéder à des évaluations approfondies des besoins des rizeries dans les États membres. En fonction des besoins des rizeries, le soutien en matière de conseil et d'accompagnement se concentrera sur les domaines d'intervention suivants : gestion de la rizerie, comptabilité et tenue de registres, planification des investissements, gestion des flux de trésorerie, développement de la stratégie, efficacité de l'usine, éventuellement multiplication des semences, gestion de l'équipement, accès au financement, développement du plan d'affaires, évaluation des compétences, entre autres.</p>	<p>Soutenir et cibler 16 équipes de formateurs pour former 180 bénéficiaires</p> <p>Au moins 10 à 15 rapports d'évaluation des besoins avec des recommandations claires pour le Bureau régional pour l'Europe et le gouvernement et les acteurs nationaux.</p>	2 ^{ème} mois et jusqu'au 6 ^{ème} mois du début du contrat

		Afin de créer des opportunités d'engagement et d'emploi pour tous les FdF, ils seront soutenus par l'entreprise pour renforcer spécifiquement leurs capacités et leurs connaissances en matière de conception et de présentation de concepts. Il s'agit d'une compétence supplémentaire pour aider les FdF à rechercher des opportunités de rendre des services basés sur leur expertise acquise à des usines locales, avec la possibilité de gagner de l'argent grâce aux services rendus	Renforcer les capacités d'au moins 140 FdF sur la manière de concevoir des concepts autour de la prestation de services doux.	
3	Développer deux modules supplémentaires	Ceci fait suite au projet pilote de GIZ/MOVE et l'approche de ces cours sera modulaire et s'intégrera dans le " Académie ECORICE – Programme de formation à l'entreprise de meunier " et prendra en considération tous les documents et outils de soutien pour amener les modules à l'ensemble des utilisateurs et cela devrait être simplifié autant que possible. Les cours doivent également convenir aux experts externes qui agissent en tant que consultants ou experts indépendants à l'avenir. Et avec un résultat visuel final pour les apprenants en ligne avec un contenu visuel et audio pour enseigner et apprendre qui sera adaptable sur la plate-forme d'apprentissage en ligne de la CEDEAO qui est actuellement en cours de développement; le matériel devrait s'adapter à	Deux modules seront élaborés en anglais et en français, accompagnés d'autres documents clés. En outre, Fournir une note conceptuelle sur les programmes d'études globaux	1 ^{er} ou 4 ^e mois du début du contrat

		<p>cette plate-forme, mais explorer la meilleure approche (format) comme l'enregistrement en direct avec le tableau blanc, la curation de contenu, les diapositives, ou les démonstrations. Les modules proposés que le cabinet de conseil doit développer sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Module 1 - Maîtriser les opérations de l'usine - comprend plusieurs éléments essentiels pour optimiser l'efficacité et la productivité des processus des rizeries. Primo, il faut avoir une compréhension complète des opérations de base et des machines impliquées dans les rizeries, le nettoyage du paddy au polissage. L'accent est mis sur les aspects techniques de la maintenance des machines, du dépannage et de l'optimisation des processus afin de minimiser les temps d'arrêt et maximiser le rendement. Secundo, les protocoles de sécurité et les meilleures pratiques permettent de créer un environnement de travail sûr. Des études de cas réels et une formation pratique font partie intégrante du module, fournissant des informations pratiques et des stratégies exploitables pour améliorer les opérations de l'usine. La formation s'adresse aux responsables des opérations, aux propriétaires de rizeries et aux superviseurs. - Module 2 - Classement de la qualité du paddy et normes pour le riz blanchi Ce module permet d'acquérir les compétences essentielles pour évaluer la qualité du paddy et s'assurer que le riz blanchi répond aux normes de l'industrie. Le module couvre les principes du contrôle de la qualité et les normes de classement afin de s'assurer que le produit final répond aux exigences du marché. Il couvre les techniques d'évaluation du paddy (teneur en eau, pureté), la compréhension et l'application des normes de classement régionales, et l'apprentissage de méthodes de contrôle de la qualité adaptées aux agriculteurs. Une expérience pratique des outils d'évaluation de la qualité, des meilleures pratiques en matière 	<p>pour les deux fiches de présentation des programmes d'études à l'intention des formateurs, à utiliser pendant les matériels de cours pour les participants individuels et un guide de facilitation à utiliser pendant les FdF.</p> <p>Des brochures et des fiches d'information sur chaque module.</p> <p>Le matériel de formation doit également être développé dans un format visuel/audio qui est conçu dans un format modulaire et interactif compatible avec les plates-formes d'apprentissage en ligne standard. Avec les spécifications : un storyboard (scénario) clair pour décrire le flux visuel et les messages clés, avec un style professionnel tel que l'action en direct, l'animation ou l'infographie, concordant avec les lignes directrices de la marque (logos,</p>	
--	--	---	--	--

		<p>d'approvisionnement et de gestion des entrepôts, et des critères d'évaluation du riz blanchi (longueur du grain, pourcentage de brisures, couleur). Le module met l'accent sur la conformité réglementaire et vise à renforcer la capacité des utilisateurs à maintenir des normes de qualité élevées pour le riz, afin de stimuler la compétitivité du marché et la satisfaction des consommateurs. La formation s'adresse aux directeurs des opérations, aux responsables des achats, aux agrégateurs et aux responsables du contrôle de la qualité.</p> <p>Note : Les deux modules seront développés en tenant compte des facteurs de réussite des entreprises et des contenus et contextes locaux qui soutiennent la compétitivité régionale et l'importance de la chaîne de valeur du riz.</p>	<p>couleurs, typographie). Les visuels doivent être de haute qualité, d'une résolution d'au moins 1080p, adaptés à tous les appareils et optimisés pour un chargement rapide. Des éléments interactifs tels que des zones cliquables et des fonctions « glisser-déposer » doivent être inclus, de même que des voix hors champ et des sous-titres professionnels pour l'accessibilité. Les livrables doivent être dans des formats compatibles (MP4 pour les vidéos).</p>	
--	--	---	---	--

4	Cours pilotes de Développement des capacités pour les rizeries au niveau national	<p>Cette approche prendra en compte deux dimensions en se concentrant sur l'utilisation des nouveaux modules en cours de développement et des modules existants validés par notre partenaire.</p> <p>Elle sera déployée en deux dimensions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimension des Meuniers bénéficiaires - Cette dimension opère au niveau du terrain pour tester le concept. L'ERO s'appuiera sur le pool de FdF pour former directement les bénéficiaires des usines et des fermes nationales en renforçant leurs capacités et en démontrant les avantages que les modules des rizeries de l'Académie ECORICE offrent au secteur. En présentant ces avantages, l'ERO vise à prouver la valeur et l'efficacité des programmes de formation pour les entreprises des meuniers. <p>La formation sera dispensée à l'aide des nouveaux modules et des modules existants développés/déployés par les partenaires, à savoir</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le marketing pratique pour les rizeries - L'activité des rizeries - L'essentiel de la finance pour les rizeries - Le développement de services rentables pour les agriculteurs <ul style="list-style-type: none"> - Dimension des formateurs de formateurs - Cette dimension se concentre sur le niveau technique et d'expertise. L'ERO vise à renforcer les capacités des participants pour qu'ils deviennent des experts capables de prospérer et de contribuer au développement du secteur rizicole régional et de transférer ces connaissances sous forme de services payants ou d'appuis. Ces experts formés seront en mesure de transmettre leurs connaissances, en apportant un soutien ponctuel à la demande de leurs secteurs nationaux. L'objectif est de développer un pool solide de formateurs de formateurs (FdF) qui peuvent assurer la mise en œuvre complète et la durabilité de l'Académie, en tirant parti de tous les modules 	<p>Quatre (04) ateliers FdF organisés pour 80 personnes dans le cadre des deux nouveaux modules suivant les résultats obtenus dans le cadre des lots du travail.</p> <p>3. Chaque module propose une formation en anglais et en français séparément.</p> <p>Seize (16) sessions de formation pour les moulins pour environ 160 bénéficiaires (sélectionnés autour des États membres dans leurs communautés locales) qui seront formés par les experts FdF mais supervisés par le cabinet de conseil.</p>	5(ème) mois avant la fin de la période contractuelle
---	---	--	--	--

		disponibles afin de créer des emplois pour eux-mêmes.		
5	Proposition de valeur pour les sections nationales dans le cadre de l'Académie ECORICE - RMBT	La section nationale de l'ERO est une plateforme multipartite où les priorités nationales sont identifiées et où l'agenda national peut être défendu d'une seule voix. Sa structure ascendante garantit que les actions entreprises au niveau régional sont basées sur les priorités stratégiques identifiées par les parties prenantes au niveau national. Par conséquent, la création de sections nationales est ciblée dans tous les États membres de la CEDEAO.	Les membres des sections nationales de l'ERO sont pris en compte et répartis dans les différents groupes de travail.	3 ^{ème} mois du contrat jusqu'à la fin de la période contractuelle

7. Résultats attendus

Les principaux résultats attendus de ce concept sont les suivants :

- 1- Création d'un lien et d'une base de données harmonisée pour le matériel et l'expertise, garantissant un accès facile et des capacités pouvant être exploitées aux niveaux régional et national.
- 2- Deux nouveaux modules de formation supplémentaires sont développés.
- 3- Renforcement des capacités d'environ 240 personnes, à la fois en tant que bénéficiaires de moulins et formateurs de formateurs, afin d'accroître l'efficacité de la production et de la transformation en termes de qualité et de normes pour stimuler la compétitivité régionale.
- 4- Disponibilité des matériels de formation en anglais et en français.
- 5- Au moins 10 à 15 rapports d'évaluation des besoins contenant des recommandations claires pour l'ERO, le gouvernement national et les acteurs, lesquels rapports doivent être disponibles pour les prises de décision.
- 6- Valeur ajoutée pour les sections nationales en identifiant clairement les experts des FdF et les bénéficiaires qui sont membres de la section nationale de l'ERO.
- 7- Mise en place d'un mécanisme de retour d'information par le biais des contributions des participants, afin d'améliorer en permanence le matériel de formation et la base de données des experts.

8. Engager un cabinet de conseil

Un cabinet de conseil sera engagé pour soutenir la mise en œuvre de la formation à l'activité des riziculteurs de l'Académie ECORICE. Il s'agit de comprendre les différents lots de travail en termes de meilleure approche technique, de développement du concept des modules, de planification de la formation et de soutien à d'autres activités. Le cabinet de conseil fournira un apport technique à l'élaboration des cours de renforcement des capacités, en faisant appel à des experts en conception de formation. Le cabinet idéal sera composé d'une équipe de professionnels spécialisés dans les domaines de l'agronomie, l'ingénierie agricole, l'économie ou la gestion d'entreprise. L'équipe doit posséder une expérience professionnelle générale dans une combinaison des domaines suivants : développement du secteur privé, l'agriculture et le secteur du riz.

Le cabinet doit prendre en considération :

Conception du flux de travail - Après l'élaboration de l'ensemble du matériel et des documents, le cabinet doit les partager avec l'équipe de l'ERO pour examen et retour d'information. Par la suite, le cabinet de conseil intègre les commentaires et obtient l'approbation de l'équipe de l'ERO avant de poursuivre l'élaboration des autres supports/documents afin de maintenir la cohérence.

Langue - Tous les documents doivent d'abord être élaborés en anglais et approuvés par l'équipe de l'ERO, avant que le cabinet de conseil ne les traduise en français.

Facilité d'utilisation - La simplification des supports doit être envisagée lors de l'élaboration des supports de cours afin de permettre une utilisation facile à tous les niveaux de formation et à des fins de renforcement des capacités. La durée et la structure définitives des cours doivent être convenues entre l'ERO et le cabinet de conseil. La décision finale appartient à

l'équipe de l'ERO.

Déploiement - Le matériel doit également être testé sur le terrain avec un groupe de personnes sélectionnées (les femmes et les jeunes doivent faire partie de ce groupe) dans les pays respectifs. Le cabinet de conseil doit prévoir un système de retour d'information complet pendant les essais sur le terrain, afin que les participants puissent apporter des modifications aux cours de formation. Des membres du personnel de l'ERO participeront également à chacun des essais sur le terrain afin de fournir un retour d'information au cabinet de conseil.

Processus de sélection - Pour toute sélection de participants, que ce soit en tant que bénéficiaires ou en tant que FdF, la décision finale et la communication relèvent de l'ERO qui, à tout moment, mettra en relation et dirigera le cabinet de conseil vers les parties prenantes/bénéficiaires concernés dont l'engagement sera nécessaire pour atteindre les objectifs spécifiés dans le programme de travail.

TIC / Soutien sur le terrain - Compte tenu de la réalité sur le terrain, dans la plupart des États membres (mauvaise connectivité Internet, faible familiarité avec les applications TIC, usines situées dans des zones reculées), il est prévu que la majorité de l'évaluation des besoins, les conseils ou l'accompagnement et les formations seront effectués en présentiel, mais des réunions virtuelles seront envisagées si nécessaire. En conséquence, le cabinet de conseil doit prévoir un nombre suffisant de consultants nationaux qualifiés au sein du pool d'experts des FdF qui pourront à leur tour former les bénéficiaires.

Équité entre les sexes - L'inclusion de l'égalité entre les sexes à tous les niveaux de soutien, en tant que groupe d'experts ou de bénéficiaires, devrait inclure au moins 30 % de femmes activement impliquées dans la chaîne de valeur du riz, tous secteurs confondus.

Proposition de valeur pour les sections nationales - la participation des sections nationales est également une priorité absolue qui devrait être prise en compte dans les activités pertinentes et les activités planifiées devraient être une proposition de valeur pour soutenir l'opérationnalisation et la richesse de la section.

Point focal - Un personnel technique focal de l'Académie ECORICE RMBT sera sur le terrain pour travailler avec le consultant mais sera guidé par la politique et les règles du personnel de l'Observatoire du riz de la CEDEAO. Il peut être mandaté par l'autorité à prendre certaines décisions si nécessaire pour accélérer la mise en œuvre des activités et pour promouvoir une communication rapide entre l'ERO et le cabinet de conseil.

Gestion des coûts et rapports - Le cabinet de conseil gèrera les dépenses et les coûts, les processus comptables et la facturation, ainsi que les rapports réguliers et la communication conformément aux exigences de la CEDEAO.

9. Concept technico-méthodologique

Dans le cadre de la conception de l'appel d'offres (approche technique et méthodologique, gestion du projet, le cas échéant, autres exigences), le cabinet de conseil est tenu de prendre en considération des objectifs et des exigences spécifiques et de les décrire, comme expliqué ci-dessous.

Dans l'appel d'offres, le cabinet de conseil est tenu de montrer comment les objectifs et les résultats spécifiés seront atteints avec les programmes des travaux prévus dans l'appel

d'offres. Pour ce faire, le cabinet de conseil doit prendre en compte les facteurs immédiats suivants : stratégie, coopération, structure de pilotage, processus, apprentissage et innovation. En outre, le cabinet de conseil doit décrire la conception du système de gestion du projet. Tout en veillant à limiter les répétitions d'informations, la proposition de méthodologie technique ne doit pas excéder 10 pages.

a. Stratégie

La stratégie est l'élément central du concept technico-méthodologique. Le cabinet de conseil doit interpréter les objectifs qui lui incombent et fournir une évaluation critique de la tâche. Ensuite, il doit décrire et justifier la stratégie qu'il entend utiliser pour atteindre les jalons, les objectifs et les résultats qui lui incombent au moyen des programmes des travaux.

b. Coopération

Le cabinet de conseil doit décrire les acteurs pertinents (partenaires et autres) pour le service dans l'appel d'offres et leurs interactions. Il doit développer un concept qui montre comment la coopération avec ces acteurs doit être établie et mise en pratique. Les modalités de coopération du projet doivent être prises en considération.

c. Structure de pilotage

Le cabinet de conseil est tenu de décrire et d'expliquer son approche et sa méthode de pilotage des mesures avec les partenaires, les parties prenantes et les experts impliqués dans la prestation des services décrits dans l'appel d'offres.

d. Processus

Le cabinet de conseil est tenu de présenter les processus sectoriels pertinents pour les services de l'appel d'offres, le cas échéant sur la base de documents existants tels que les modules développés et les travaux réalisés précédemment. Le cabinet de conseil doit inclure une évaluation critique de la contribution des services de l'appel d'offres aux processus du secteur et identifier les points de départ particulièrement prometteurs pour créer un effet de levier éventuel.

e. Apprentissage et innovation

Déterminer ce qui peut être fait différemment et comment améliorer les enseignements tirés des travaux et des partenariats existants.

f. Les activités de gestion de projet du cabinet de conseil

Dans son appel d'offre, le cabinet de conseil doit décrire son approche et sa procédure de coordination et ce dans le cadre du projet. Le cabinet de conseil est tenu d'élaborer et d'expliquer un plan opérationnel, qui comprend également un plan d'affectation de tous les experts tel que stipulé dans son appel d'offres, pour la mise en œuvre de la stratégie décrite. Le plan opérationnel doit comprendre les délais d'affectation (périodes et jours d'expertise) et les lieux d'affectation des différents experts puis décrire les étapes nécessaires du travail. Il doit également prendre en compte et, le cas échéant, compléter les étapes suivantes.

g. Exigences du développement durable

Il est demandé au cabinet de conseil de toujours garder à l'esprit l'égalité entre les hommes et les femmes. En outre, l'inclusion des jeunes et la création d'emplois doivent également être prises en compte.

h. Désignation d'experts

Dans votre offre, ne perdez pas de vue la spécification des quantités requises dans les présents TDR (le nombre d'experts et de jours d'expertise, le budget, etc.), car cela fait partie de l'appel d'offres et sert à garantir une comparaison objective des offres.

10. Frais de voyage

Le nombre et la durée des voyages d'affaires n'étant pas encore définis, le budget fixe et inaltérable des frais de voyage pour tous les voyages dans la région de la CEDEAO et à l'étranger pour les experts internationaux doit être indiqué dans le barème de prix. Le budget doit comprendre les frais de voyage suivants :

- Indemnités journalières et indemnités de logement
- Vols et autres frais de transport
- Frais de voyage annexes (visa, etc.)

11. Ressources humaines

Le soumissionnaire est tenu de fournir du personnel pour les postes ("experts") mentionnés et décrits ici en termes d'étendue des tâches et de qualifications sur la base des CV correspondants. Les qualifications énumérées ci-dessous sont les conditions requises pour engager une entreprise.

Expert 1 : Chef d'équipe

Une déclaration de disponibilité de cet expert doit être jointe à l'offre en annexe. Tâches du chef d'équipe

- Responsabilité globale des services de conseil du contractant ;
- Assurer la cohérence et la complémentarité des services du contractant avec les autres services fournis par le projet aux niveaux local et national ;
- Coordonner et assurer la communication avec l'ERO, les partenaires et les autres acteurs impliqués dans les activités ;
- Gestion du personnel, en particulier l'affectation d'experts en matière de conseil et d'accompagnement des entreprises dans cinq pays ;
- Rapports réguliers dans les délais impartis.

Qualifications du chef d'équipe

- Éducation/formation : diplôme de Maîtrise/Master dans l'un des domaines suivants : économie ou administration des affaires.
 - Langue : Anglais et Français
 - Expérience professionnelle générale : 10 ans d'expérience professionnelle dans l'espace CEDEAO dans le domaine du développement agricole avec un accent sur le développement de l'agro-industrie dans le secteur privé.
 - Expérience professionnelle spécifique :
 - Expérience de 4 ans dans la chaîne de valeur du riz en Afrique de l'Ouest.
 - Expérience de 8 ans dans l'accompagnement d'entreprises de transformation et d'agro-industries.
 - Expérience de 4 ans dans la réalisation d'études de marché et l'élaboration de stratégies et de plans d'entreprise.
 - Expérience en leadership/administration : Expérience de 8 ans en administration/encadrement en tant que chef d'équipe de projet ou administrateur dans une entreprise de plus de 5 employés.
-
- Expérience régionale : Expérience de 10 ans dans des projets dans l'espace CEDEAO.

- Expérience en matière de coopération au développement : Expérience de 10 ans dans des projets de coopération au développement dans 'un' ou une combinaison des domaines suivants : secteur agricole, chaînes de valeur, développement du secteur privé.

Expert 2 : Chef de projet et coach

Tâches de l'expert 2

- Chargé de la coordination, de la mise en œuvre et du suivi du projet pour tous les experts.
- Encadrement et soutien des formateurs
- Planification des activités en fonction des flux de travail
- Évaluation et sélection des bénéficiaires individuels et des usines.
- Soutenir les processus d'implantation et veiller à ce qu'ils soient acceptés et reçoivent les approbations nécessaires.

Qualifications de l'expert 2.

- Éducation/formation : diplôme de Maîtrise/Master dans l'un des domaines suivants : Administration des affaires ou administration publique, communication ou économie.
- Langue : Anglais et Français
- Expérience professionnelle générale : 3 ans d'expérience professionnelle dans le secteur de la gestion de projets, de la communication et de l'éducation des adultes.
- Expérience professionnelle spécifique : 5 ans d'expérience professionnelle dans le domaine du marketing et du développement commercial.
- Expérience en leadership/administration/formation : 5 ans d'expérience en matière de formation et de gestion dans le cadre de projets, d'entreprises ou d'autres organisations, avec des responsabilités d'administrateur pour un groupe de personnes.
- Expérience régionale : 2 ans d'expérience professionnelle dans l'espace CEDEAO
- Expérience en matière de coopération au développement (CD) : 1 an d'expérience dans la gestion de projets de coopération au développement

Expert 3 : Expert en agroalimentaire et coach

Tâches de l'expert 3

- Expert en formation à l'entreprise de meunier (RMBT) et soutien à la mise en œuvre et à l'appui
- Contribuer aux FdF
- Contribuer au développement de l'activité autour des experts de la FdF
- Élaborer et mettre en œuvre un concept visant à créer un marché pour la demande et l'offre de services du pool d'experts (FdF).
- Élaborer du matériel de formation et d'autres supports nécessaires aux différentes activités.

Qualifications de l'expert 3.

- Éducation/formation : diplôme de Maîtrise/Master dans l'un des domaines suivants : Agronomie, économie, cours liés à l'agriculture.
- Langue : Anglais et Français
- Expérience professionnelle générale : Expérience de 5 ans en études de marché (consommateurs, grossistes, détaillants) et 7 ans d'expérience dans l'élaboration de stratégies de marketing du secteur privé pour les fabricants de produits alimentaires,

en particulier dans le domaine du riz.

- Expérience professionnelle spécifique : 5 ans d'expérience dans la conception d'apprentissage pour des initiatives de formation dans le secteur privé. Cette expérience doit comprendre la conception des cours de marketing, le développement de cours, la formation de formateurs, la collaboration avec des concepteurs d'apprentissage pour développer de nouveaux supports de cours, tels que des manuels, des devoirs et la formation d'apprenants.
- Expérience régionale : Expérience de 2 ans dans l'espace CEDEAO.
- Expérience en matière de coopération au développement : 5 ans d'expérience dans des projets de coopération au développement dans le secteur agricole, les chaînes de valeur et le développement du secteur privé.
- Autre : 3 ans d'expérience dans la facilitation de l'apprentissage par l'action, avec un accent particulier sur la mise en pratique de la théorie sur le lieu de travail.

Expert 4 : Expert en éducation et formation des adultes

Tâches de l'expert 4

- Apporter un soutien aux accompagnateurs et aux formateurs pour la mise en œuvre du module.
- Soutien aux formateurs nationaux
- Veiller à ce que le matériel de formation et d'apprentissage soit adapté à l'objectif visé.
- Formation FdF et autres
- Le développement de l'apprentissage en ligne tout en identifiant les outils et les méthodes de conception et de sélection des modules d'apprentissage en ligne.
- Élaborer des programmes d'études pour adultes sur la base des modules identifiés et concevoir des modèles pédagogiques pour créer des expériences d'apprentissage.

Qualifications de l'expert 4.

- Éducation/formation : diplôme de Maitrise/Master en Science de l'éducation des adultes, apprentissage et encadrement des adultes, conception et technologie pédagogiques, développement organisationnel ou formation.
- Langue : Anglais et Français
- Expérience professionnelle générale : Expérience professionnelle de 8 ans dans le secteur de l'éducation des adultes et de l'enseignement supérieur.
- Expérience professionnelle spécifique : 5 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de l'apprentissage mixte, de la technologie éducative et de la facilitation.
- Expérience régionale : 2 ans d'expérience dans l'espace CEDEAO.
- Expérience en matière de coopération au développement : 1 an d'expérience dans la gestion de projets de coopération au développement.
- La maîtrise des TIC est un atout supplémentaire (utilisation du système de gestion des apprenants).

Expert 5 : Formation à l'entreprise de meunier/Expert & coach en service de développement des entreprises

Tâches de l'expert 5

- Mise en œuvre des FdF.
- Développement de stratégie et de matériel de coaching
- Évaluation des modèles d'entreprise dans les pays de travail sélectionnés pour les

rizeries.

- Accéder à l'impact des modules existants et nouvellement adoptés sur les formateurs.
- Soutenir l'évaluation des moulins et proposer un ensemble de critères nécessaires à la sélection des moulins et des bénéficiaires.
- Évaluation des besoins et soutien en matière de conseil et d'accompagnement des entreprises

Qualifications de l'expert 5.

- Éducation/formation : diplôme de Maîtrise/Master dans l'un des domaines suivants : administration des affaires (MBA), études de développement, gestion de projet, économie ou entrepreneuriat.
- Langue : Connaissance du Français et de l'*Anglais*.
- Expérience professionnelle générale : 8 ans d'expérience dans l'enseignement supérieur
- Expérience professionnelle spécifique : 4 ans d'expérience dans la conception de l'apprentissage et de l'enseignement.
- Expérience en encadrement/administration : 10 ans d'expérience en administration.
- Expérience régionale : 1 an dans l'espace CEDEAO.
- Expérience en matière de coopération au développement : 3 ans d'expérience dans la coopération au développement.
- Plates-formes numériques pour la fourniture de services d'appui aux entreprises, y compris des outils d'apprentissage en ligne pour les programmes d'accompagnement et de développement à distance.
- Certification en formation à l'entreprise de meunier (RMBT) en tant que FdF.

Expert 6 : Expert technique et de recherche sur le RMBT

Tâches de l'expert 6

- Fournir des informations détaillées et apporter un soutien au consultant de la part de l'ERO.
- Interface entre l'ERO, leurs homologues et le consultant.
- Donner une réponse technique et prendre une décision au nom de l'ERO.
- Agir en tant que point focal à tous les niveaux de ce programme. Ce dernier doit avoir une bonne compréhension de l'ERO.

Qualifications et expérience

- Formation :
- Diplôme de Maîtrise/Master ou diplôme supérieur en économie agricole, en gestion des entreprises ou dans un domaine connexe axé sur le développement agricole.
- Expérience professionnelle :
- Au moins 5 ans d'expérience dans le domaine du développement agricole, en particulier dans la chaîne de valeur du riz.
- Expérience avérée en matière de renforcement des capacités, d'élaboration de formation et d'exécution dans le contexte agricole.
- Compétences techniques :
- Forte compréhension des opérations relatives à l'industrie du riz, au classement de la qualité et aux normes.
- Expérience dans le domaine de l'élaboration de matériel de formation et de l'organisation de séances de formation pour divers publics.
- Compétences interpersonnelles :

- Excellentes compétences en matière de communication et de relations interpersonnelles pour assurer efficacement la liaison avec les parties prenantes à différents niveaux.
- Capacité à travailler en collaboration dans un environnement multiculturel, en favorisant les partenariats et le travail d'équipe.
- Compétences linguistiques :
- La maîtrise de l'anglais et du français est essentielle, compte tenu de la nature bilingue du matériel de formation et de l'engagement des parties prenantes.

Expert 7 : Pool d'experts jusqu'à 8 experts (experts nationaux)

Ces experts seront sélectionnés sur la base de l'ensemble des FdF déjà formés aux quatre modules existants. L'ERO s'appuiera sur la base de données complète de son homologue et le consultant utilisera un ensemble de critères pour sélectionner les experts qui emploieront ces modules pour former les rizeries dans leurs pays respectifs.

Compétences générales des membres de l'équipe

En plus de leurs qualifications spécialisées, tous les membres de l'équipe doivent également posséder les qualifications suivantes :

- Esprit d'équipe
- Prendre des initiatives
- Compétences en matière de communication
- Compétences sociales et interculturelles
- Méthodes de travail efficaces axées sur les partenaires et les clients
- Réflexion interdisciplinaire

12. Exigences relatives au format de l'offres

La structure de l'offres doit correspondre à la structure des TdR. Elle doit être lisible (taille de police 11 ou plus) et clairement formulée.

Le concept technique et méthodologique de l'offres ne doit pas dépasser 10 pages (sans compter la page de garde, la liste des abréviations, la table des matières et une brève introduction).

Le soumissionnaire doit également dresser la liste des experts en indiquant les détails de leurs engagements (nombre de jours de travail, déplacements/voyages, coûts et honoraires) et veiller à ce qu'elle soit bien définie afin d'en faciliter la compréhension.

Les CV du personnel proposé ne doivent pas dépasser trois pages. Les CV doivent clairement indiquer le poste occupé par la personne proposée, les tâches qu'elle a accomplies et le nombre de jours d'expertise qu'elle effectuera.