



REPUBLIQUE TOGOLAISE  
*Travail - Liberté - Patrie*

BRÜCKE  
Le PONT   
Ensemble pour un travail décent

---

## LES TERMES DE REFERENCE

**Pour recrutement d'un cabinet en vue de la réalisation de l'Etude de faisabilité d'une plateforme numérique d'emploi avec un accent particulier sur l'insertion socio-professionnelle et le suivi des apprenant(e)s sorti(e)s des Centres de Formation Agricole et Rurale (CFAR) au Togo et du secteur agricole**

---

**Mars 2025**

**Date de publication : Mars 2025**

PAYS	TOGO
TITRE DU POSTE :	Un cabinet pour la mise en œuvre de l'Etude de faisabilité d'une plateforme numérique d'insertion socio-professionnelle et de suivi dynamique des mouvements des apprenant(e)s sorti(e)s des CFAR et du secteur agricole au Togo
OBJET DE LA MISSION	Etudier la faisabilité de la mise en place d'un mécanisme de veille numérique sur la dynamique du marché du travail des apprenant(e)s sorti(e)s des CFAR au Togo et pour l'employabilité dans le secteur agricole  Et d'étudier la possibilité d'héberger cette plateforme numérique d'insertion socio-professionnelle et de suivi dynamique des mouvements des apprenant(e)s sorti(e)s des CFAR au Togo et d'emploi dans le secteur agricole sur celle du Ministère de l'Enseignement technique logé à la Direction des Statistiques, de la Recherche et de la Planification (DSRP)
Date limite de dépôt	28 avril 2025
Durée :	30 jours ouvrables
Langue de travail	Français
Type de contrat :	Consultance/prestation de service
Date estimée de début du contrat :	1 <sup>er</sup> Mai 2025

## 1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le gouvernement du Togo a défini dans son Plan National de Développement (PND) la vision que le Togo fasse partie des pays émergents d'ici l'an 2030 et il a placé la formation agricole comme moteur de la croissance et de l'émergence du Togo. L'insertion des diplômés de la formation technique agricole au Togo est par conséquent un enjeu crucial pour le développement du secteur agricole et la lutte contre le chômage des jeunes. Plusieurs facteurs influencent cette insertion, notamment la qualité de la formation, l'accompagnement post-formation, les opportunités d'emploi et l'accès aux financements pour l'auto-emploi.

La formation technique agricole au Togo est sous l'apanage de plusieurs structures à savoir : les Instituts de Formation en Alternance pour le Développement (IFAD), les Lycées d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle (LETFP) spécialisés en agriculture, les Centres de Formation Agricole et Rurale (CFAR) privés et publics, regroupés sous l'association Professionnelle des Centres de Formation Agricole et Rurale (APCFAR). Ces structures forment des jeunes dans divers domaines tels que l'agroécologie, l'élevage, la transformation agroalimentaire et la gestion des exploitations agricoles. Selon une étude menée au Togo par le Réseau FAR en mars 2021 ; 116 000 apprenants/an sont formés dans les centres de formations agricoles avec 48 000 nouveaux inscrits/an. Les centres de formations agricoles en général et les CFAR en particulier, jouent donc un rôle crucial dans le développement du secteur agricole en dotant les apprenants de compétences aussi bien en formations initiales/diplômantes que continues/modulaires/qualifiantes.

Malgré la formation reçue, les diplômés font face à plusieurs défis dont entre autres les difficultés de trouver des emplois dans les structures agricoles, les difficultés d'accès aux financements pour l'auto-emploi, le déficit en accompagnement post-formation et l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché de l'emploi agricole.

Cependant, le gouvernement et plusieurs partenaires mettent en place des initiatives pour faciliter l'insertion des jeunes. Ainsi, on peut citer les IFAD qui privilégient une formation en alternance et un accompagnement vers l'auto-emploi, les projets d'appui à l'entrepreneuriat agricole, comme le Mécanisme Incitatif de Financement Agricole (MIFA), les programmes de financement et de subventions pour jeunes agripreneurs, les coopératives et les incubateurs agricoles qui permettent aux jeunes de démarrer leur activité. De plus, le Ministère de l'Enseignement Technique a mis en place un dispositif d'insertion des apprenants sortis uniquement des centres de l'enseignement technique (« [www.inserjeunes.gouv.tg](http://www.inserjeunes.gouv.tg) ») et logé à la Direction des statistiques de la recherche et de la planification (DSRP).

A côté de ces initiatives, il convient de noter qu'il existe aussi un cadre institutionnel animé par plusieurs structures comme : l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), l'Agence Nationale du Volontariat au Togo (ANVT), le Fonds d'Appui aux Initiatives Économiques des Jeunes, le Projet d'Appui à l'Employabilité et à l'Insertion des Jeunes dans les Secteurs Porteurs (PAEIJ-SP), le Programme national de Promotion de l'Entrepreneuriat Rural (PNPER) et la Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (DFPA) du Ministère de l'Enseignement technique et de la Formation Professionnelle (METFPA).

Malgré tous ces efforts, les résultats sont encore mitigés et le problème d'insertion demeure toujours une réalité et il convient de poursuivre les actions dans ce domaine afin d'arriver à plus d'insertion durable des apprenants formés.

Aussi, les différentes actions d'interventions menées dans le domaine d'insertion des apprenants formés manquent de coordination. Ceci a été confirmé par le diagnostic réalisé lors du déroulement du module en présentiel du Master International en Ingénierie de Formation Agricole et Rurale (MIFAR) au Togo<sup>1</sup> et lors de la réalisation de l'étude de mémoire du Master MIFAR sur « l'impact des formations sur les bonnes pratiques agroécologiques sur l'insertion socio-professionnelle des apprenants sortis des CFAR au Togo »<sup>2</sup>.

De la manière générale l'accès à des informations sur le marché de travail est difficile. Le Système d'Information sur le Marché du Travail (SMIT) en général au Togo fait face à plusieurs défis dont entre autres : (i) le manque de mise à jour régulière des données, (ii) la fragmentation des sources d'information, ce qui rend l'accès aux données parfois difficile, (iii) la faible digitalisation du système,

---

<sup>1</sup> MIFAR, 2023

<sup>2</sup> Véronique DANSOU, octobre 2024

limitant son accessibilité aux jeunes chercheurs d'emploi, (iv) l'absence de coordination efficace entre les différents acteurs et (v) l'informalité du marché du travail, rendant le suivi des emplois difficile.

Au niveau des CFAR, des mécanismes formels d'insertion professionnelle des formés sont des initiatives précaires au niveau de chaque centre<sup>3</sup>. Il n'existe aucun dispositif national formel et structuré d'insertion des formé(e)s et sorti(e)s des CFAR qui servirait de canal pour leur intégration socio-professionnelle.

Les CFAR, étant dans la formation professionnelle, les problèmes d'insertion professionnelle de leurs formé(e)s/sorti(e)s sont aussi les leurs puisque leur crédibilité même en dépend. Car, c'est inconcevable pour les jeunes dans les territoires de suivre une formation professionnelle et demeurer chômeurs après la formation. Pour améliorer l'insertion des jeunes dans le marché de travail, il faut améliorer le SIMT. Au niveau des centres de formation agricole et rurale de APCFAR, il est nécessaire de renforcer la collecte et la diffusion régulière des données sur les profils/compétences des apprenant(e)s sorti(e)s, créer une plateforme unique et accessible regroupant toutes les informations sur l'emploi et les opportunités agricoles (ou élargir/ouvrir la plateforme « [www.inserjeunes.gouv.tg](http://www.inserjeunes.gouv.tg) » logé à la DSRP), renforcer la digitalisation et l'utilisation des nouvelles technologies au niveau des centres de formation agricoles, encourager une meilleure collaboration entre les institutions publiques, les entreprises et les partenaires au développement et former/accompagner davantage les jeunes dans le processus de recherche d'emploi.

C'est dans cette perspective que APCFAR se propose de mettre en œuvre une étude de faisabilité pour la conception d'une plateforme dont l'objectif est de disposer en temps réel des informations sur les emplois agricoles créés, les statistiques d'insertion professionnelle sur les sortants du système de formation des CFAR.

## **2. PRESENTATION ET ROLE DE L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES CENTRES DE FORMATION AGRICOLE ET RURALE (APCFAR) DANS LA FORMATION DES JEUNES**

### **2.1. Pourquoi, quand et comment est né le réseau ?**

Depuis 2010, le programme national d'investissement agricole, de sécurité alimentaire et nutritionnelle (PNIASAN), a suscité de nombreuses attentes en ressources humaines qualifiées dont le secteur agricole et rural a besoin pour faire face aux défis auxquels il est confronté.

Dans le cadre de la rénovation des dispositifs de formation professionnelle agricole et rurale, le ministère de l'Agriculture a organisé les 24 et 25 octobre 2013, une journée thématique qui a permis de faire le diagnostic de la formation agricole rurale (FAR) au Togo et de définir les axes d'actions futures pour la rénovation du système de formation. Les CFAR existants déjà jouent un rôle prépondérant au niveau de leurs territoires et sont des acteurs privilégiés d'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Mais force est de constater que ces CFAR existants, évoluent en rang dispersé et peinent à faire face aux nombreux défis d'offre de formation adaptée aux besoins en métiers, de fonctionnement, de mobilisation des ressources et de financement de leurs programmes respectifs.

C'est dans ce contexte d'arrivée massive des apprenant(e)s sur le marché de l'emploi où l'Etat ne peut plus offrir de l'emploi pour tous, que les initiatives des CFAR se positionnent comme alternative durable à l'auto emploi.

C'est en prenant acte des nouveaux enjeux au Togo et afin d'accompagner les efforts du gouvernement Togolais dans sa mission, que les 30 CFAR se sont réunis pour créer en octobre 2015, l'APCFAR. L'association qui regroupe aussi bien les centres publics que privés. Ce processus de création a été accompagné techniquement par la DFDTOPA/MAEDR, la DFPA/META avec l'appui financier de l'EFPTA-GIZ.

### **2.2. Institution**

L'Association Professionnelle des Centres de Formation Agricole et Rurale au Togo (APCFAR-TOGO) est une association des Centres des Formation Agricole et Rurale (CFAR) créée par les CFAR et pour les CFAR, les apprenant(e)s, l'insertion des jeunes sortis et autres demandeurs de formations des

---

<sup>3</sup> Rapport de l'étude du ministère de l'Agriculture et de la GIZ en 2015

CFAR avec l'appui de deux (2) Ministères Tutelles (Agriculture et l'Enseignement Technique) et de la GIZ-EFTPA.

**Les objectifs de l'APCFAR sont les suivants:**

- contribuer à l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle agricole et rurale au Togo ;
- œuvrer à la mutualisation des expériences en matière de formation professionnelle agricole et rurale dans le pays ;
- développer un partenariat agissant avec les ministères en charge de la formation professionnelle agricole et rurale, le patronat et les partenaires techniques et financiers intervenant dans le secteur agricole et rural ;
- contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de la Formation Agricole et Rurale (SNFAR).

**Vision**

APCFAR, une référence sur le plan national et international, au service de ses membres, pour redynamiser la formation agricole et rurale par les innovations afin de garantir une insertion socio-professionnelle aux formé(e)s/sorti(e)s.

Activités sont les suivantes

- Capitaliser et mettre à la disposition des CFAR, des ressources formatives éprouvées ainsi que les bonnes pratiques FAR et d'insertion professionnelle des apprenants sortants ;
- Mobiliser les ressources internes et externes
- Appuyer les CFAR pour l'amélioration de leur gouvernance et de leur dispositif de formation ;
- Développer des actions de Lobbying et de plaider auprès des partenaires publics et privés pour des divers appuis au renforcement des capacités opérationnelles des CFAR ;
- Servir de lien entre les CFAR et les Partenaires.

**Reconnaissance officielle (Récépissé) :** Le récépissé d'association a été obtenu le 22 juin 2020. Sa référence est : N°0392/MATDCL-SG-DLPAP-DOCA du 22 juin 2020 et est publié dans le Journal Officiel de la République Togolaise N°22 paru le 1er Juillet 2020 à la page 2.

**Le Plan Orientation Stratégique (POS) :** L'association dispose d'un Plan d'Orientation Stratégique 2021-2025 libellé autour de trois (3) grands Axes Stratégiques :

- AS1 : Amélioration du cadre institutionnel et de la gouvernance de l'APCFAR ;
- AS2 : Renforcement des capacités opérationnelles des membres et appui à la rénovation de la FAR ;
- AS3 : Mise en place d'un système de communication et de capitalisation des bonnes pratiques.

**Structure de l'organisation :** L'APCFAR est dotée de trois organes que sont : Assemblée Générale (AG), le Bureau Exécutif (BE) et le Comité de Contrôle et de Surveillance (CCS).

La coordination nationale est assurée par une équipe de coordination des activités du réseau composée d'une coordinatrice qui anime et coordonne les activités du réseau et au niveau des centres ; et d'un Secrétaire-Comptable basée au siège de l'Association.

**Les membres de l'APCFAR** sont exclusivement les Centres de formation agricole et rurale (CFAR) aussi bien publics que privés. Au nombre de 30 à sa création, le nombre de CFAR qui composent actuellement APCFAR est de 69 dont 08 centres publics et 61 centres privés. Parmi les 69 CFAR, 06 sont mixtes (CFAR/CFTP) c'est-à-dire qu'ils ont en leur sein aussi bien des filières de formations professionnelles agricoles que des filières de formations techniques professionnelles.

Les CFAR interviennent dans divers domaines de formation dont entre autres l'agroécologie, l'Agro-Sylvo-Pastoral, la transformation agroalimentaire, l'Aquaculture, l'entrepreneuriat agricole, Génie rural, etc. Ces formations sont entre 80 à 85% de pratiques et 15 à 20% de théories.

Les types de formations données dans les CFAR se regroupent en : Formations Initiales/Diplômantes (diplômes : CAP Agro-pastoral, Brevet de Technicien Agricole (BTA), Diplôme de Techniciens Supérieur Agricole (DTSA), ou Formations modulaires/continues ou à la Carte (diplômes : Attestations).

Toutes les formations Initiales/Diplômantes suivent les programmes de l'Etat et les diplômes sont délivrés par l'Etat. Pour les formations modulaires/continues/qualifiantes, ce sont les attestations de fin de formation qui sont délivrées par les CFAR. Les offres de formation dans les CFAR mixtes du côté de l'Enseignement Technique sont :

- Pour les Cycles courts : CAP (Maçonnerie, Electricité équipement, Menuiserie, Mécanique Automobile, Secrétariat, Comptabilité et Arts Ménagers) et BT (Génie civil, Electronique) ;
- Pour les Filières Longues (F3 « Electronique » et F4 « Génie Civil », BTS Assistant en Hôtellerie, BTS en Assistant de Direction, BTS en Comptabilité et Gestion des Entreprises).

L'effectif des apprenant(e)s des 06 dernières années de 2018-2023 est de 14 404 dont 10 127 garçons/hommes et 4 277 filles/femmes soit un pourcentage d'environ 30% de filles/femmes. Soit une moyenne annuelle de 2 401 apprenants/an, 1 688 garçons/hommes par an et 713 filles/femmes par an.

### **3. OBJECTIFS DE LA MISSION**

#### **3.1. Objectif général**

L'objectif général est de conduire une étude de faisabilité de mise en place une plateforme digitale intégrée permettant de disposer en temps réel des données sur la dynamique du marché agricole du travail et notamment les informations sur la traçabilité des apprenants sortis du système de formation des CFAR, les emplois créés par la fonction publique, le secteur parapublic et privé et les autres organismes.

#### **3.2. Objectif spécifique**

L'étude de faisabilité devrait permettre d'évaluer la viabilité technique, économique et organisationnelle de la mise en place d'une plateforme web avant son lancement. Ainsi, l'étude doit couvrir plusieurs aspects afin d'anticiper les risques et garantir le succès du projet. Pour se faire, le bureau d'étude spécialisé doit en plus du diagnostic du système de traçabilité des apprenants sortis des CFAR et l'analyse des parties prenantes pour la mise en place d'une plateforme, étudier :

##### **3.2.1. La faisabilité technique**

Elle évalue les ressources techniques nécessaires et la compatibilité du projet avec les technologies disponibles. Elle comprend :

- L'analyse des besoins fonctionnels (ex. : gestion des utilisateurs, paiement en ligne, messagerie, etc.),
- Le choix des technologies (frameworks, langages de programmation, CMS, hébergement, bases de données),
- L'évaluation de l'infrastructure (serveurs, stockage, sécurité, maintenance),
- L'interopérabilité avec d'autres systèmes (API, intégration avec des logiciels existants).

##### **3.2.2. La faisabilité économique et financière**

Cette partie permet d'analyser la rentabilité et le coût du projet. Elle comprend :

- L'estimation du budget (développement, hébergement, maintenance, sécurité),
- L'analyse du retour sur investissement (ROI),
- Les modèles de revenus (abonnement, publicité, freemium, transactions en ligne),
- L'identification des sources de financement (fonds propres, investisseurs, subventions).

##### **3.2.3. La faisabilité juridique et réglementaire**

Elle consiste à vérifier la conformité du projet avec les lois et réglementations en vigueur :

- Protection des données personnelles (RGPD, loi locale sur les TICs) ;
- Droits d'auteur et propriété intellectuelle (contenus, logiciels) ;
- Réglementations sur le commerce en ligne et les paiements électroniques ;
- Conditions générales d'utilisation (CGU) et politique de confidentialité.

##### **3.2.4. La faisabilité organisationnelle et opérationnelle**

Elle analyse l'impact du projet sur la structure organisationnelle et les ressources humaines :

- Définition des rôles et responsabilités (administrateurs, modérateurs, développeurs) ;
- Mise en place d'un plan de gestion et de suivi du projet ;
- Formation des équipes à l'utilisation et à la gestion de la plateforme ;
- Définition des processus de maintenance et support technique.

### **3.2.5. La faisabilité stratégique du marché**

Elle permet d'évaluer la pertinence du projet par rapport aux besoins du marché :

- Étude de la concurrence (analyse des plateformes similaires, points forts et faibles) ;
- Analyse des utilisateurs cibles (profils, attentes, habitudes numériques) ;
- Stratégie de lancement et de communication (référencement, marketing digital, réseaux sociaux).

### **3.2.6. L'analyse des risques et mesures d'atténuation**

Il est essentiel d'identifier les risques potentiels et de prévoir des solutions :

- Risques techniques (cybersécurité, pannes serveurs, évolutivité) ;
- Risques financiers (coûts sous-estimés, manque de rentabilité) ;
- Risques organisationnels (retards de développement, manque de compétences) ;
- Risques liés à l'adoption de la plateforme (faible engagement des utilisateurs).

## **4. RESULTATS ATTENDUS DE LA MISSION**

Les résultats attendus de cette mission sont :

- Diagnostic du dispositif de l'insertion professionnelle des apprenant(e)s sorti(e)s des CFAR ;
- L'analyse des parties prenantes à la mise en place d'une plateforme web intégré sur la dynamique du marché du travail agricole au Togo ;
- Un rapport détaillé de l'étude de faisabilité incluant les conclusions et les recommandations sur la viabilité du projet, les ajustements nécessaires et la feuille de route pour la mise en œuvre ;
- Le plan de gestion des risques afin de minimiser les risques et optimiser les ressources pour garantir le succès de la plateforme web.

## **5. QUELQUES DETAILS OU ORIENTATIONS SPECIFIQUES DE LA MISSION**

### **5.1. Réunion de Cadrage et de Compréhension des Termes de Référence (TdRs)**

Elle vise à aligner les parties prenantes sur les objectifs, les attentes et les modalités d'exécution de la mission clarifiant ainsi les missions, les responsabilités et les livrables attendus. Son but est de :

- Comprendre en détail le contexte et les objectifs de la mission définis dans les TdRs ;
- Clarifier les rôles et responsabilités des acteurs impliqués ;
- Préciser les livrables, les délais et les contraintes du projet ;
- Identifier les ressources nécessaires (humaines, financières, techniques) ;
- Anticiper les risques et les défis potentiels ;
- Définir une méthodologie de travail et un plan d'action. C'est la première activité impérative à exécuter après la signature du contrat.

### **3.1. Le diagnostic des dispositifs/initiatives d'insertion des apprenants sortis au niveau des CFAR**

L'analyse des dispositifs d'insertion des apprenant(e)s sorti(e)s mis en place au niveau des CFAR et du secteur agricole dans le pays permettra de mettre en place une plateforme d'emploi adaptée aux réalités du secteur agricole. Le commanditaire de la mission s'attend à une analyse croisée des données à partir des bases de données des CFAR, des questionnaires administrés à un échantillon d'apprenants certains CFAR ayant mis en place les dispositifs d'insertion, les mécanismes d'emploi mis en place par l'Etat togolais et les PTF, des employeurs et plateforme d'emploi et des réseaux d'anciens apprenants CFAR. Les résultats de l'analyse des données doivent clairement indiquer le statut

professionnel (emploi, entrepreneuriat, poursuite d'études), le secteur d'activité et type d'emploi occupé (auto-emploi, salarié dans une structure publique ou privée, chômeur en cours de création de son entreprise ou à la recherche d'emploi) et le temps mis pour trouver un emploi après la formation.

## **5.2. Cartographie et l'analyse des parties prenantes**

Il s'agit de faire une analyse qui permet de mieux comprendre les intérêts, influences et interactions entre les parties prenantes afin d'optimiser la communication et la gestion de la mise en place d'une plateforme web de suivi de l'insertion des apprenant(e)s sorti(e)s des CFAR et d'identifier les ressources disponibles. Ainsi, on s'attend à un mapping stakeholders (matrice : pouvoir/ intérêt) à 4 quadrants permettant de classer les parties prenantes selon leur pouvoir (les capacités financier, humaine, compétences, pourvoir d'influence) et leur intérêt dans la réalisation d'une plateforme web sur le suivi l'insertion/emploi des apprenant(e)s sorti(e)s des CFAR. Selon la position de chaque acteur dans la matrice, l'équipe de consultant doit indiquer la stratégie adaptée.

## **5.3. Analyse du marché et de potentielle concurrence**

C'est une étape essentielle pour évaluer la viabilité du projet. Elle doit permettre de comprendre l'environnement économique, d'identifier les acteurs en présence et d'anticiper les opportunités et les menaces. Au terme de l'analyse approfondie du marché et de la concurrence, l'équipe de consultant doit proposer des indications claires sur :

- La validité de l'opportunité de mettre en place une plateforme web de suivi de l'insertion des apprenant(e)s sorti(e)s des CFAR et élargit à des emplois dans le secteur agricole ;
- L'ajustement de l'offre en fonction des attentes des apprenant(e)s et employeurs potentiels ;
- La mise en place d'une stratégie commerciale ou d'adoption efficace de la plateforme ;
- Les défis et les menaces du secteur afin d'anticiper sur les éléments de contingence des risques et menaces.

## **5.4. Etude des besoins fonctionnels et utilisateurs de la plateforme**

L'étude des besoins fonctionnels et utilisateurs est une étape essentielle pour garantir que la plateforme répond aux attentes des utilisateurs finaux et aux objectifs du projet. Cette analyse permet d'identifier les fonctionnalités clés, d'optimiser l'expérience utilisateur (UX) et d'assurer une conception efficace. Spécifiquement, il s'agit de :

- Profil des utilisateurs : structures d'accompagnement, jeunes diplômé(e)s, administrateur, les employeurs, les entreprises, les propriétaires de fermes agricoles, etc.
- Cas d'usage et parcours utilisateur
- Définir les fonctionnalités essentielles de la plateforme et proposer une architecture adaptée :
  - Création et gestion de profils
  - Publication et gestion des offres
  - Algorithme de matching entre offres et candidat(e)s
  - Suivi des candidatures et messagerie interne
  - Outils d'évaluation (tests, certifications)
  - Intégration avec les réseaux sociaux et outils RH
  - Expérience utilisateur (UX/UI) et accessibilité

## **5.5. Etude technique et technologique**

A partir du benchmark des plateformes web similaires, il faut proposer ou indiquer :

- Solutions technologiques possibles : langages de programmation, frameworks, bases de données
- Architecture de la plateforme : cloud, hébergement, performances, scalabilité
- Sécurité et protection des données : conformité RGPD, chiffrement, authentification
- Compatibilité et accessibilité : site web, application mobile, responsive design
- Intégration avec des API tierces (LinkedIn, Indeed, ATS, paiement en ligne)

## **5.6. Modèle économique et viabilité financière**

Il s'agit d'identifier les sources de revenus, les coûts associés et les stratégies de financement pour garantir la viabilité financière à court, moyen et long terme. Pour ce faire, il faut analyser :

- Les modèles économiques existants : freemium, abonnement, publicité, services premium
- La monétisation de la plateforme :
  - Le système d'abonnements pour entreprises et/ou candidats ;
  - Le mécanisme de publicité et de partenariats ;
  - L'offre de services complémentaires (coaching, tests de compétences) ;
- Les coûts de développement et d'exploitation ;
- Les coûts d'hébergement et d'exploitation sur la plateforme du Ministère de l'Enseignement technique logée à la DSRP ;
- Les coûts des travaux supplémentaires à faire sur la plateforme du Ministère de l'Enseignement technique logée à la DSRP afin de faciliter l'hébergement de la plateforme d'emploi des apprenants sortis des CFAR et du secteur agricole ;
- La prévision de rentabilité et retour sur investissement.

## **5.7. Etude juridique et réglementaire**

Afin de garantir la conformité aux lois nationales et internationales et de prévenir des sanctions et ou litige, l'équipe de consultants doit identifier les obligations légales, les normes en vigueur et les risques juridiques associés. Une attention particulière devra être accordée aux éléments ci-après :

- Conformité avec la législation en vigueur (RGPD, droit du travail, obligations des plateformes numériques, principes à respecter pour son hébergement sur la plateforme du Ministère de l'Enseignement technique)
- Conditions générales d'utilisation et politique de confidentialité
- Gestion des responsabilités et obligations de la plateforme
- Protection des droits des acteurs (apprenants, institutions et entreprises)

## **5.8. Plan de mise en œuvre et développement**

Il s'agit de produire une feuille de route détaillée qui décrit les étapes nécessaires pour concrétiser la plateforme web d'insertion des apprenant(e)s sorti(e)s des CFAR et du secteur agricole, en définissant les ressources, les responsabilités et les échéances dont entre autres :

- Identification des étapes clés du projet (MVP, version bêta, lancement) ;
- Estimation des ressources humaines et techniques nécessaires ;
- Planification du développement/hébergement sur la plateforme du Ministère de l'Enseignement technique et du déploiement
- Stratégie de communication et d'acquisition des premiers utilisateurs

## **5.9. Analyse des risques et facteurs critiques de succès**

Il s'agit pour l'équipe du cabinet d'identifier :

- Risques techniques, économiques et réglementaires
- Stratégies d'atténuation des risques identifiés
- Facteurs de différenciation et clés du succès

Ces éléments permettront à l'équipe de consultants de structurer l'étude de faisabilité et d'obtenir une vision claire des enjeux et opportunités.

## **5.10. Méthodologie**

Le cabinet recruté devra adopter une approche participative impliquant les différentes parties prenantes du projet. La méthodologie devra inclure :

- Une revue documentaire sur les initiatives existantes en matière d'insertion professionnelle et de plateformes numériques similaires tant au niveau national et international,

- Des consultations et enquêtes auprès des CFAR, de certains jeunes formés et sortis dans des CFAR, des entreprises, des structures d'appui, dans le secteur agricole et des partenaires,
- Une analyse comparative des plateformes similaires dans d'autres contextes,
- Une analyse financière des coûts et des sources potentielles de financement,
- Des ateliers de concertation et de validation avec les acteurs clés.

## 6. MODE D'EXECUTION ET LIVRABLES

### 6.1. Mode d'exécution

Le cabinet travaillera en étroite collaboration avec l'équipe de l'APCFAR/CFAR, la DSRP/META et les personnes ressources identifiées. A cet effet, une rencontre de cadrage nous permettra d'échanger autour des termes de références et mieux préparer la mission à lui confier.

**Tableau 1 : Mode d'exécution et livrables**

ACTIVITES A MENER	Nombre d'homme jour
Séance de cadrage de la mission : échanges et compréhension des TdRs avec le cabinet	1
Benchmarking des plateformes web d'emplois existantes en vue de capitaliser les bonnes pratiques	4
Cartographie et analyse des parties prenantes à la mise en œuvre d'une plateforme web d'insertion des apprenant(e)s sorti(e)s des CFAR et du secteur agricole	3
Analyse diagnostique des dispositifs d'insertion des apprenant(e)s sorti(e)s au niveau des CFAR	4
Analyse du cadre institutionnel et juridique de l'écosystème des applications web y compris les risques sécuritaires et la protection des données à caractère personnel	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Echanger avec la DSRP afin de ressortir les actions concrètes à mener en vue de la consolidation de l'existant, de l'hébergement, du fonctionnement et la durabilité de la plateforme d'insertion des CFAR/CFTP sur la plateforme « <a href="http://www.inserjeunes.gouv.tg">www.inserjeunes.gouv.tg</a> » du Ministère de l'enseignement technique ;</li> <li>- Créer une carte des acteurs qui doivent être impliqués dans le processus de mise en place et l'opérationnalisation de la plateforme d'insertion professionnelle des apprenants sorti(e)s des CFAR/CFTP au Togo ;</li> <li>- Elaborer sur cette base, une série de recommandations avec des prochaines étapes concrètes qui pourront servir comme contenu à discuter pendant un atelier de restitution avec les structures/acteurs concernés.</li> </ul>	7
Elaborer le plan de stratégie de mise en place, d'opérationnalisation, d'utilisation, de pérennisation et de communication autour de la plateforme d'insertion des apprenant(e)s sorti(e)s et du secteur agricole	2
Rapport détaillé de l'étude de faisabilité	3
Présenter les résultats de la mission dans un atelier de restitution en présence de l'ensemble des parties prenantes : META (DSRP, DFPA), MAEDR (DSID, DEFA), APCFAR/CFAR, Brücke Le Pont, tous les acteurs clés identifiés pour définir les axes de collaboration entre les différents acteurs	1

ACTIVITES A MENER	Nombre d'homme jour
Soumission du rapport final tenant compte des observations de l'atelier de validation	2
TOTAL	30

## 6.2. Livrables attendus

- Une note de cadrage détaillant la méthodologie et le plan de travail détaillé.
- La cartographie et l'analyse des parties prenantes y compris l'analyse du contexte en précisant leurs rôles dans la mise en place et l'opérationnalisation durable de la plateforme ;
- La note diagnostique relative aux dispositifs d'insertion des apprenant(e)s sorti(e)s au niveau des CFAR
- Le benchmark des plateformes web d'insertion professionnelle : cadre technique, organisationnel et opérationnel de la plateforme ;
- Un rapport de faisabilité détaillé, incluant les aspects techniques, organisationnels et financiers en précisant les différentes options de plateformes à mettre en place en donnant leurs avantages et inconvénients (hébergement sur le site du Ministère de l'enseignement technique ([www.inserjeunes.gouv.tg](http://www.inserjeunes.gouv.tg)) ou une plateforme autonome et entièrement indépendante) ;
- Une note synthétique relative à la stratégie opérationnelle de mise en œuvre de la plateforme web avec un plan de contingence des risques ;
- Un résumé et une présentation PPT du rapport pour la dissémination des résultats et les plaidoyers.

## 7. DUREE DE LA MISSION

La durée maximale de la mission est estimée à 30 jours ouvrés qui pourraient s'étaler sur deux (02) mois à compter de la date de signature du contrat, soit 7,5 jours pour le diagnostic et l'analyse situationnelle des apprenants sortis des CFAR, 7,5 jours pour l'analyse des parties prenantes et 15 jours pour l'exécution de l'étude de faisabilité de la mise en place d'une plateforme web d'insertion des apprenants sortis des CFAR. Les rapports finaux doivent être livrés le plus tard mi-juillet 2025. Toutefois, le bureau d'étude devra présenter une note méthodologique et un plan de travail détaillé après la réunion de cadrage faisant suite à la signature du contrat.

## 8. PROFIL/COMPETENCE REQUIS POUR L'EQUIPE DU CABINET

Le cabinet ou bureau d'études devra répondre aux critères suivants :

- Avoir une expérience avérée en études de faisabilité et en conception de plateformes numériques.
- Avoir une bonne connaissance du secteur de la formation professionnelle et de l'insertion des jeunes en Afrique et au Togo en particulier.
- Disposer d'une équipe pluridisciplinaire composée d'experts en :
  - Développement des applications Web
  - Législation et protection des données à caractère personnelle
  - Gestion et évaluation des projets

Les experts composant l'équipe du cabinet doivent avoir :

- Un diplôme universitaire d'au moins BAC +5 ou équivalent en informatique, statistique ou tout autre diplôme équivalent ;
- Une expérience avérée d'au moins 05 ans dans le domaine de gestion de plateforme d'emploi ;
- Des expériences professionnelles dans le domaine de formations agricole et rurale et d'institutionnalisation de plateforme d'emploi ;
- Une bonne connaissance du secteur agricole togolais et les politiques et institutions qui y sont liées ;
- Avoir une bonne connaissance de la coordination et le mécanisme de pilotage de la formation agricole et rurale ;

- Avoir une bonne connaissance de la rénovation des dispositifs d'insertion de formation agricole et rurale à travers une plateforme d'emploi ;
- Connaissance du processus d'élaboration d'une stratégie de mise en place, d'opérationnalisation, d'utilisation, pérennisation et de communication autour de la plateforme d'insertion ;
- Avoir une bonne connaissance des directions et organisations telles que la Direction des Statistiques, de la Recherche et de la Planification (DSRP) et la Direction de la Formation Professionnelle et l'Apprentissage (DFPA)/META ; la Direction des Statistiques Agricoles, de l'Informatique et de la Documentation (DSID) et la Direction de l'Entrepreneuriat et du Financement Agricole(DEFPA) / [Ministère de l'agriculture, de l'hydraulique villageoise et du développement rural](#) (MAHVDR), l'APCFAR et le fonctionnement des CFAR ;
- Avoir réalisé au moins 02 missions similaires ;
- Avoir une expérience avérée dans la mise en place et accompagnement des plateformes d'emploi serait un atout.

## 9. MODE D'EVALUATION

### 9.1. Evaluation de la méthodologie et des prix

La méthodologie proposée et les prix seulement sont évalués.

### 9.2. Evaluation technique

- La qualification de l'équipe du cabinet (c.f. 8) ;
- Avoir travaillé ou connaissance avec les directions/institutionnels de formations au Togo ;
- Une meilleure compréhension des objectifs de la mission.

### 9.3. Evaluation financière

Les offres ayant obtenu au moins la note moyenne à l'évaluation technique sont évaluées financièrement.

#### Canevas de l'offre financière

Calculez votre offre de prix de manière exacte sur la base des quantités figurant dans le canevas de l'annexe N 01. Veuillez faire votre offre suivant l'annexe N 01, sans la modifier afin d'assurer l'évaluation et comparabilité de votre offre.

Annexe N°: 01		Estimation et cadre d'offre financière de la valeur du contrat	
PN:			
Intitulé du contrat			
Identité			
Contact (Tél et mail correct et fonctionnel)			
Période			
NIF			
Temps unitaire			

	Quantité	Jours ou mois ou U	Nombre total	Prix ou taux unitaire ou FF	Mode de justification	Total
<b>Honoraires</b>						
Expert national			0		Timesheet / expert	0 XOF
Expert International			0		Timesheet / expert	0 XOF
Pool d'experts			0		Timesheet / expert	0 XOF
<b>Frais de voyage</b>	<b>Quantité</b>	<b>Fréquence</b>				
Per diem			0		0 XOF	0 XOF
Hébergement			0		Facture	0 XOF
Déplacement			0		Facture	0 XOF
Autres frais			0		0 XOF	0 XOF
Autres frais			0		0 XOF	0 XOF
<b>Vols aller-retour</b>	<b>Nombre d'experts</b>	<b>Vols par expert</b>	<b>Nombre total</b>	<b>Prix par vol</b>		
Vols internationaux			0		Facture	0 XOF
Vols nationaux			0		Facture	0 XOF
<b>Autres coûts directs</b>	<b>Nombre pers.</b>	<b>Nombre jrs</b>	<b>Quantité totale</b>	<b>Prix par jour</b>		
Ateliers / formation			0		0	0 XOF
Autres coûts supplémentaires			0		0	0 XOF
<b>Valeur estimative du contrat</b>						<b>0</b>

## 10. AUTRES DISPOSITIONS

Le recrutement du cabinet se fera conformément aux procédures en vigueur. L'institution en charge du projet se réserve le droit de ne donner aucune suite à cet appel à des candidatures en cas d'offres jugées non satisfaisantes.

## 11. SOUMISSION DES PROPOSITIONS

Les cabinets intéressés sont invités à soumettre leurs propositions. Les propositions devront inclure :

- Une lettre de soumission
- Une proposition technique détaillée comportant les CVs des experts clés et les références de missions similaires
- Une proposition financière détaillée

L'offre complète doit être envoyée en PDF (l'offre technique en un seul document et l'offre financière en un seul document) en langue française, par courrier électronique à [apcfartogo2015@gmail.com](mailto:apcfartogo2015@gmail.com) et [secretariat.tobe@bruecke-lepont.ch](mailto:secretariat.tobe@bruecke-lepont.ch), au plus tard le **28 avril 2025 à 23h00** (heure de Togo). L'email doit mentionner « OFFRE PLATEFORME D'EMPLOI » dans la ligne de référence et les soumissionnaires doivent confirmer dans le courriel la force obligatoire de l'offre.

Seulement le cabinet sélectionné sera contacté fin **30 avril**.

## **12. CONTACTS**

Pour toute information complémentaire, veuillez contacter :

Véronique DANSOU, Coordinatrice APCFAR, [apcfartogo2015@gmail.com](mailto:apcfartogo2015@gmail.com), au +228 90 22 35 20