|  |
| --- |
| Facilité de l’initiative régionale pour les enseignants en Afrique  |
| Termes de référenceMECANISME DE COORDINATION ET SCHEMA DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTSMAURITANIEExpertise : Consultant International |

**TABLEAU RÉCAPITULATIF**

|  |  |
| --- | --- |
| Domaine technique du PAP | *Formation continue des enseignants*Planification, déploiement et mise en œuvre des formations  |
| Action et activité principale du PAP  | Proposition d’un mécanisme de coordination et d’un schéma directeur pour la formation continue des enseignants |
| Indicateur du PAP impacté | Indicateur 1.2.4 de la Politique enseignante : Nombre de plans de renforcement des capacités des enseignants et des formateurs d’enseignants |
| Indicateur de la Facilité impacté |  Résultat 2 : Améliorer la qualité, la pertinence et l’efficacité du développement professionnel initial et continu des enseignants |
| Période prévue de mise en œuvre | Septembre 2025-Février 2026 |
| Nombre total de jours prévu | 30 jours d’expertise |
| Livrables attendus | 1. Proposition de mécanisme de coordination de la formation continue des enseignants, dédié à l’élaboration des contenus
2. Proposition de schéma directeur pour la formation continue des enseignants
 |
| Partenaires nationaux de mise en œuvre (Unités en charge de l’interaction avec les experts)  | DRH (lead)Directions de l’enseignement fondamental et de l’enseignement secondaire, Inspections nationale et régionales, directions décentralisées, Ecoles normales |

**L’INITIATIVE RÉGIONALE POUR LES ENSEIGNANTS EN AFRIQUE**

L’Initiative Régionale pour les Enseignants en Afrique (RTIA), un programme financé par l’UE/CE via la section Éducation (G3) de la DG INTPA, vise à améliorer les résultats d’apprentissage et le développement socio-émotionnel des enfants en Afrique, en ayant une population d’enseignants plus compétents, motivés et inclusifs dans l’éducation de base.

La RTIA cherchera particulièrement à atteindre les résultats suivants au cours des 6 prochaines années :

* Améliorer la gouvernance, la gestion et l’attractivité de la profession enseignante, ainsi que l’équilibre hommes-femmes, en privilégiant la numérisation et l’innovation.
* Améliorer la qualité, la pertinence et l’efficacité de la formation professionnelle initiale et continue des enseignants, notamment à travers l’éducation numérique, l’apprentissage entre pairs et la collaboration régionale.

Dans ce cadre, la Facilité de l’Initiative Régionale pour les Enseignants en Afrique (RTIA) soutiendra les politiques enseignantes et contribuera à améliorer les systèmes de formation et de développement professionnel des enseignants en i) fournissant une assistance technique pour un renforcement des capacités au niveau national, ii) promouvant l’innovation et la mise à l’échelle de solutions d’enseignement efficaces ; iii) augmentant la production et l’utilisation de données et d’éléments probants, et en iv) promouvant l’utilisation de cadres régionaux, de pratiques fondées sur des éléments probants et d’un apprentissage conjoint au niveau régional.

La Facilité Régionale pour les Enseignants en Afrique (RTIA) atteindra les objectifs mentionnés ci-dessus par le biais de 3 types d’instruments ou “fenêtres” : i) une fenêtre visant à fournir une assistance technique sur la gouvernance, la formation et le développement professionnel des enseignants basée sur la demande des pays partenaires éligibles, ii) une fenêtre visant à tester et mettre à l’échelle des programmes efficaces pour la formation et le développement professionnel des enseignants, notamment dans les domaines thématiques du numérique, du genre, de l’environnement et de la pédagogie, y compris dans des contextes de crise, avec des réfugiés et des populations déplacées, iii) une fenêtre de recherche pour créer de nouvelles données et soutenir l’intégration de ces données dans le processus d’élaboration de politiques et la conception des programmes de formation et de développement professionnel des enseignants.

En plus de ces fenêtres, les activités de gestion des connaissances et de communication de la Facilité contribueront également au partage de connaissances, d’éléments probants et des meilleures pratiques liés aux résultats globaux de l’Initiative.

La Facilité est financée par l’Union Européenne et mise en œuvre par le partenariat formé par trois agences d’État membres : Expertise France pour la France, Enabel pour la Belgique, EDUFI pour la Finlande. Expertise France a été désignée comme l’agence coordinatrice de ce partenariat. Comme le schéma de gouvernance de la Facilité sert de schéma de gouvernance à l’Initiative, il est prévu que le partenariat travaille en étroite collaboration avec l’UNESCO et l’UAC, en charge des 2 autres composantes de l’Initiative de l’UE.

La durée de l’action est prévue du 01.02.2024 au 31.01.2027 (36 mois) avec un budget de 46.000.000 EUR.

**CONTEXTE GÉNÉRAL DANS LE PAYS**

Le renforcement des qualifications et des compétences des enseignants est une priorité en Mauritanie, et se retrouve au cœur de la Politique Nationale Enseignante 2023-30, du Programme National de Développement du Système Educatif (PNDSE) 2023-30 et de la réforme prioritaire du Pacte de Partenariat GPE (avril 2024). Trois axes stratégiques ont été définis :

L’amélioration des qualifications des enseignants :

* Attractivité du métier d’enseignant
* Renforcement de la qualité de la formation initiale
* Mise en place d’un dispositif de formation continue moderne, efficace et efficient

Le renforcement des compétences des enseignants

* Renforcement de l’encadrement de proximité
* Utilisation du numérique en appui à l’auto-formation des enseignants et à la collaboration entre pairs
* Préparation des enseignants à la remédiation et à la prévention du décrochage scolaire

La transformation des conditions et de l’environnement d’enseignement et d’apprentissage

* Renforcement des structures éducatives déconcentrées dans leur rôle de pilotage et de gestion
* Renforcement de la capacité de gestion dans les établissements scolaires avec l’implication de l’ensemble des parties prenantes.

Les principales actions en cours visent notamment à :

* améliorer la planification à travers la mise en place d’outils informatisés pour la gestion et l’élaboration de tableaux de bord sur la gestion des enseignants (SIRAGE, SIRH).
* appuyer la réforme des ENI (mise en place d’équipements, de matériels pédagogiques et de centres de documentation offrant des ressources numérisées et des outils informatiques ; révision du programme de formation initiale).
* organiser la formation continue des enseignants du primaire et du secondaire avec un accent particulier sur la formation ouverte à distance et les communautés de pratique des enseignants.
* En parallèle, le MENRSE (Ministère de l’Education Nationale et de la Réforme du Système Educatif) œuvre à augmenter le nombre d’inspecteurs de département (IDEN) et de circonscription (IC) en réponse aux besoins d’encadrement de proximité.

**CONTEXTE DU PAP – ARTICULATION AVEC LES TRAVAUX PRÉCÉDENTS**

Suite à la requête de demande d’assistance technique envoyée par la Mauritanie à la RTIA, 3 experts de la Facilité sont allés à Nouakchott en octobre 2024 pour co-développer le Plan d’Action Pays (PAP) avec les représentants des différentes directions du MENRSE. A l’issue de cette mission, les domaines thématiques et les grandes activités ont été définis et confirmés : trois actions concernent la politique enseignante et la gouvernance de la profession enseignante (dans le domaine des ressources humaines et des référentiels de compétences) et une la formation continue des enseignants. Le processus de recrutement d’experts commence directement après la validation du PAP par le MENRSE et le management de la Facilité.

Cette activité arrive en complément des activités du PAP déjà initiées :

* Une étude de faisabilité pour la mise en place d’un système de validation des acquis de l’expérience au profit des enseignants en exercice
* Une proposition de code d’éthique et de déontologie de la profession enseignante
* Le développement d’un référentiel de compétences des enseignants du primaire
* Appui au dialogue social dans le cadre de la mise en œuvre de ces activités.

L’expert devra prendre en compte les activités réalisées, coordonner avec les experts encore en cours de mission, et s’assurer que l’expertise proposée prennent en compte les leçons apprises et les résultats obtenus, pour intégrer, compléter et maintenir une cohérence avec les activités du PAP déjà réalisées.

**OBJECTIFS PRINCIPAUX**

La Politique Enseignante en Mauritanie (PNE 2023-2030) s’articule autour de trois objectifs stratégiques : (i) l’amélioration de la qualification des enseignants (ii) la revitalisation de la profession enseignante pour en assurer la qualité et la pertinence, et (iii) la gestion rationnelle et efficiente des enseignants.

Le programme d’assistance technique, tel que défini dans le PAP, contribue à réaliser et opérationnaliser cette politique. Ainsi l’objectif 1 de la Politique Enseignante comprend trois indicateurs auxquels le PAP entend contribuer :

* Indicateur 1.2.6. Pourcentage d’enseignants bénéficiaires d'un encadrement de proximité (fondamental et secondaire)
* Indicateur 1.2.7. Pourcentage d’enseignants bénéficiaires des communautés de pratiques
* Indicateur 1.2.4.  **Nombre de plans de renforcement des capacités des enseignants et des formateurs d'enseignants.**

L’expertise déployée pour proposer un mécanisme de coordination et un schéma directeur de la formation continue contribuera à l’indicateur 1.2.4.

Il faut noter que cette activité n’était pas prévue dans la requête initiale du MENRSE, mais a été intégrée pendant la mission des experts de la Facilité à Nouakchott, à la suite des discussions avec le Ministère et les partenaires. Le constat actuel est que la formation continue des enseignants repose administrativement au niveau des RH, mais n’est chapeautée par aucune direction au niveau pédagogique. Ce qui génère une absence de visibilité sur les contenus abordés, et aucune harmonisation entre les initiatives nationales, régionales, locales et celles des partenaires en relation avec les besoins de formation des enseignants.

Le **mécanisme de coordination de la formation continue** devra intégrer tous les acteurs de la FC, et définir les rôles et responsabilités de chacun (RACI) dans :

* + la collecte et l’analyse des besoins de formation,
	+ la définition des priorités de formation,
	+ le développement des contenus
	+ la définition du champ de la mise en œuvre des formations (national, régional, local)
	+ et l’animation/ le format des formations d’enseignants (formateurs en présentiel, à distance, autoformation).

Le mécanisme proposé inclura la coordination avec le département des ressources humaines, en charge de la gestion administrative de la formation continue, sachant que c’est au niveau des RH que les informations sur la formation continue (nombre d’enseignants formés, durée et nombre de formations suivies etc.) sont centralisées.

En fonction du mécanisme de coordination retenu, l’expertise appuiera la création d’un **schéma directeur de la formation continue**, mettant en exergue la déclinaison des ambitions de la politique enseignante dans des objectifs de formation continue et l’articulation des initiatives de formation continue locales, régionales et nationales pour atteindre ces objectifs.

Le mécanisme de coordination et le schéma directeur (feuille de route) proposés sont des outils et processus qui permettront au MENRSE de développer et de mettre en œuvre un plan national de la formation continue des enseignants, qui prenne en compte :

* + les besoins des enseignants identifiés sur le terrain et les priorités nationales de formation ;
	+ les initiatives de formation aux niveaux central et décentralisés (y compris celles des partenaires) ;
	+ le suivi des formations au niveau administratif (DRH)
	+ et le suivi des formations au niveau de l’impact sur les pratiques de classe (implications des inspecteurs et des encadreurs de proximité).

**PARTIES PRENANTES**

La formation des enseignants étant un enjeu essentiel de la politique enseignante et du plan sectoriel de l’éducation, la création d’un mécanisme de coordination de la formation continue intéresse la plupart des directions centrales et décentralisées. La liste non exclusive des parties prenantes inclue :

* + la Direction de l’enseignement fondamental
	+ la Direction de l’enseignement secondaire
	+ l’Inspection générale de l’éducation nationale
	+ la Direction des ressources humaines
	+ les Directions régionales de l’éducation nationale
	+ les Inspections régionales de l’éducation nationale
	+ les Ecoles normales (ENI, ENS).

Les PTF (Partenaires Techniques et Financiers) du secteur de l’éducation actifs dans le domaine de la formation continue des enseignants sont également des parties prenantes à consulter et à informer pour le développement du mécanisme de coordination de la formation continue. Leurs initiatives de FC seront à documenter et à intégrer dans le schéma directeur et le plan national de la FC.

**LIVRABLES PRINCIPAUX**

* Note méthodologique / rapport de démarrage (pas plus de 2-3 pages)
* Rapport sur l’analyse/état des lieux de l’organisation de la formation continue en Mauritanie qui comprend :
	+ La liste des acteurs et structures de la formation continue des enseignants (y compris les partenaires)
	+ Les formations existantes (contenus, objectifs, formats, publics visés)
	+ Elaboration d’un RACI : Les rôles et responsabilités des structures/ directions gouvernementales (centralisées/ décentralisées) dans la définition des contenus de formation continue et l’animation des formations – ce qui revient à répondre aux questions : qui décide ? qui forme et sur quoi ? quels moyens sont mis en œuvre et par qui ? quels sont les liens entre formation initiale et formation continue ?
	+ Une analyse de la coordination des initiatives de formation continue aux différents niveaux : local, régional et national et inter-niveaux
	+ Une analyse de la prise en compte des besoins des enseignants dans les priorités de la formation continue (collecte, remontée de l’information, analyse et réponse donnée) aux différents niveaux : local, régional et national.
	+ Analyse SWOT du système existant de la formation continue des enseignants en Mauritanie.
* Proposition d'un mécanisme de coordination entre les acteurs et structures en charge des contenus (identifiés dans l’état des lieux) pour le développement et la mise en œuvre d'un plan de formation continue en lien avec la DRH en charge de la gestion administrative ;
* Proposition d’un modèle de schéma directeur de la formation continue équivalent à une feuille de route reprenant les objectifs et l’articulation des initiatives aux différents niveaux pour atteindre les objectifs.
* Soutien à l’élaboration ou mise à jour du plan national de la formation continue des enseignants (à définir avec le MENRSE, en fonction des priorités définies pour 2025-26).
* Rapport final sur le processus suivi, les défis rencontrés, et les bonnes pratiques pendant toute la durée du travail technique.

Les livrables seront envoyés pour validation à la Facilité et au MENRSE. Les présentations PowerPoint utilisées pour le travail technique et/ou la restitution seront également partagées.

**APPROCHE GÉNÉRALE ET MÉTHODOLOGIE**

L’approche générale et la méthodologie décrites ci-dessous sont indicatives et non-exclusives. L’expert devra développer la méthodologie qu’il entend employer dans son dossier de candidature.

Approche générale :

L’expert travaillera en étroite collaboration avec les directions concernées du MENRSE, les directions décentralisées, les inspections et les écoles normales. Une approche participative avec les partenaires nationaux est obligatoire, pour s’assurer que ce qui est proposé est bien en ligne avec les besoins du MENRSE, que les priorités et perspectives des différentes directions et structures éducatives sont prises en compte, et que les administrations concernées s’approprient le processus et le mécanisme et schéma directeur proposés. Les PTF (Partenaires Techniques et Financiers) impliqués dans (et financeurs de) la formation continue des enseignants seront informés et consultés tout au long du processus. Il est essentiel que leurs initiatives soient prises en compte dans le plan national de la formation continue, et il faut donc que les processus de coordination mis en place permettent de collecter et intégrer l’information correspondante.

Méthodologie :

La méthodologie recommandée est essentiellement participative, d’autant que l’expertise tente de répondre à un manque de coordination entre les acteurs et structures de la formation continue. Il s’agit de parvenir à les mobiliser dans un effort commun de concertation et d’harmonisation. Le travail de l’expert recruté se fera donc majoritairement en Mauritanie, hormis la préparation de la mission et la finalisation des livrables.

* + Etudier les principaux documents politiques du système éducatif mauritanien (notamment la stratégie sectorielle et la politique enseignante).
	+ Participer à une réunion de cadrage avec les points focaux du MENRSE et la Facilité. À la suite de cette réunion, l’expert proposera une note succincte décrivant le travail à effectuer, y compris la méthodologie et un calendrier actualisé tenant compte des sessions de travail en groupes et de la répartition entre le travail à distance et les missions dans le pays.
	+ Echanger avec les directeurs et techniciens du MENRSE, les inspections, les directions décentralisées, les écoles normales et les PTF (Partenaires Techniques et Financiers). Le format de ces échanges (réunions de travail, interviews, visioconférences) est à définir sur place en fonction des disponibilités et contraintes géographiques.

Les échanges permettront à l’expert dans un premier temps de collecter l’information sur les pratiques existantes, les contraintes rencontrées, les priorités de chaque partenaire et le niveau d’implication nécessaire dans le développement du mécanisme de coordination de la formation continue ; et dans un deuxième temps d’assurer l’adhésion des parties prenantes identifiées au mécanisme de coordination et au schéma directeur de la formation continue proposés.

Tout au long de l’étude, il est attendu que l’expert ait des points techniques avec la Facilité. Les livrables seront validés par le MENRSE et la Facilité.

**MODALITES DE MISE EN ŒUVRE**

Il est attendu que l’expert conduise des consultations et des réunions techniques en Mauritanie, puis travaille à distance sur la finalisation des livrables. Le nombre de jours total dans le pays n’excèdera pas 20 jours.

Le calendrier indicatif est le suivant :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Livrables** | **Nombre de jours estimé** | **Modalités** | **Date de remise prévue** |
| #1: Note méthodologique/ rapport de démarrage  | 2 | A distance | 30/09/2025  |
| #2: Rapport d’analyse /état des lieux de l’organisation de la formation continue   | 8 | Mission sur le terrain (20 jours au total)+ à distance | 30/10/2025 |
| #3: Proposition d'un mécanisme de coordination de la formation continue | 8 | 15/11/2025 |
| #4: Proposition d’un modèle de schéma directeur de la formation continue | 5 | 30/11/2025 |
| #5: Soutien à l’élaboration ou mise à jour du plan national de la formation continue des enseignants | 5 | 15/01/2026 |
| #6 : Rapport final | 2 | A distance | 01/02/2026 |

**La durée de l’étude ne devra pas excéder 30 jours au total, dont 20 jours sur le terrain pour l’expert international.**

**ROLES ET RESPONSABILITES**

**Le Ministère de l’Education Nationale et de la Réforme du Secteur Educatif (MENRSE) est responsable de :**

* - Fournir toute la documentation nécessaire à la réalisation de l’expertise
* - Faciliter les réunions avec les parties prenantes concernées
* - Organiser les ateliers et fournir un espace de travail à l’expert
* - Commenter et approuver les livrables.

**La Facilité de la RTIA est responsable de :**

* Contracter et faciliter l'intégration du consultant en lui fournissant tous les documents et les ressources disponibles
* Accompagner et contrôler le travail du consultant du début à la fin
* Agir en tant que principales personnes ressources pour le consultant
* Assurer le contrôle de la qualité des produits livrables en collaboration avec les points focaux du Ministère
* Partager les résultats avec les principales parties prenantes et contribuer à la gestion des connaissances internes et externes
* Recueillir les réactions et les commentaires des parties prenantes
* Reconnaître la validation finale des produits livrables par toutes les parties
* Evaluer la performance globale du consultant dans le cadre de ce mandat.

**Le consultant est responsable de :**

* Examiner et commenter les présents termes de référence (TdR)
* S'assurer que tous les produits livrables sont conformes aux lignes directrices formulées lors de la réunion de cadrage de la mission, dans le respect du calendrier convenu
* Informer immédiatement la Facilité de toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de la mission
* S'assurer que les parties prenantes sont consultées tout au long de la mission
* Se comporter avec le plus haut niveau d'intégrité personnelle et s'engager à respecter les normes de conduite requises.

**PROFIL DE L’EXPERT**

Qualification académique :

* Spécialiste en organisation de la formation continue des enseignants – développement et déclinaison de la formation continue du niveau central à l’accompagnement de proximité (niveau Master au minimum) ;

Expérience professionnelle générale

* Au moins 12 ans d’expérience professionnelle dans le secteur de la formation des enseignants
* Expérience prouvée dans la mise en œuvre de schémas directeurs de la formation continue des enseignants, et de plans nationaux de formation continue annuels ou pluriannuels dans le secteur de l’éducation
* Connaissance et expérience prouvées des systèmes éducatifs et politiques de formation des enseignants en Afrique de l’Ouest, et en Mauritanie en particulier

Expérience professionnelle spécifique

* Réalisation d’études et de travaux similaires de soutien institutionnel à la formation initiale ou continue des enseignants

Compétence linguistique

* Excellent niveau de français écrit et oral obligatoire

Compétences interpersonnelles

* Capacité à travailler efficacement au sein d’une équipe diversifiée et multiculturelle afin d’atteindre les objectifs fixés
* Excellentes capacités d’analyse et de synthèse
* Excellentes compétences de communication et maîtrise des méthodes participatives pour la gestion d’ateliers ou de réunions de travail
* Excellent niveau d’intégrité personnelle et engagement à respecter les normes de conduite définies.

Autre atout : être titulaire d’une formation sécurité terrain niveau 1 (type formation de premier secours) datant de moins de 2 ans

**COMMENT POSTULER ET PROCESSUS DE SÉLECTION**

Pour que votre candidature soit prise en compte, elle doit inclure les éléments suivants :

* **Votre CV** (suivant le modèle Europass) et
* **Une note technique** expliquant la mission, détaillant la méthodologie utilisée et une description de la mise en œuvre (maximum 3 pages – en format A4 police Times New Roman, taille 12 en format word).
* Si possible, veuillez joindre un échantillon de travaux précédents (1 à 3 pièces) que vous avez réalisés et qui sont similaires à la mission décrite ci-dessus. Dans chaque cas, vous devez préciser votre rôle (auteur principal, contributions majeures, contributions mineures, etc.).

Le taux journalier applicable sera conforme à la grille d'honoraires en vigueur de la Facilité. Il dépendra du statut de l'expert et de son expérience

Veuillez cliquer sur le lien suivant pour postuler : <https://www.expertisefrance.fr/web/guest/on-recrute?redirected=2#page-13392---1---rtia-expert-e-international-e-specialiste-de-la-formation-continue-des-enseignants-h-f---fr_FR>

Date limite de candidature :6 juillet à 23h59

L'évaluation des offres reçues se fera notamment sur la base des critères suivants : (i) le diplôme du candidat, (ii) l'expérience du candidat dans la réalisation de missions pertinentes ou similaires à celles spécifiées dans cet appel à candidatures, (iii) la compréhension par le candidat des attentes de la mission et de la méthodologie d'intervention proposée

*“Au sein de la Facilité de la RTIA, nous valorisons tous les experts en tant qu’individus uniques et nous accueillons la diversité des expériences qu’ils apportent à la Facilité. À ce titre, nous avons une politique stricte de non-discrimination. Nous croyons que chacun doit être traité de manière égale, indépendamment de la race, du sexe, de l’identification de genre, de l’orientation sexuelle, de l’origine nationale, de la langue maternelle, de la religion, de l’âge, du handicap, de l’état civil, de la citoyenneté, des informations génétiques, de la grossesse ou de toute autre caractéristique protégée par la loi. Si vous estimez avoir été victime de discrimination, veuillez en informer l’équipe RTIA dès que possible. Chaque plainte fera l’objet d’une enquête appropriée.”*