|  |
| --- |
| Facilité de l’initiative régionale pour les enseignants en Afrique  |
| Termes de référenceEXPERTISE POUR DEVELOPPER/ METTRE A JOUR UN CODE D’ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE DE LA PROFESSION ENSEIGNANTEMauritanieExpert individuel : Consultant International |

**TABLEAU RÉCAPITULATIF**

|  |  |
| --- | --- |
| Domaine technique du PAP | Politique enseignante et gouvernance de la profession enseignante |
| Action et activité principale du PAP  | **Expertise pour la formulation d'une proposition de code d’éthique et de déontologie du métier de l'enseignant** |
| Indicateur du PAP impacté | Indicateur 1.3.1. de la politique enseignante : Nombre de documents élaborés sur les normes professionnelles, l'éthique et la déontologie régissant la profession enseignante |
| Indicateur de la Facilité impacté | Indicateur 1.2.2 Nombre de pays cibles soutenus par la Facilité pour adopter ou réviser les normes et standards professionnels des enseignants.  |
| Période prévue de mise en œuvre | Février -Avril 2025 |
| Nombre total de jours prévu | 25 jours d’expertise |
| Livrables attendus | Code d'éthique et de déontologie du métier d’enseignant mis à jour |
| Partenaires nationaux de mise en œuvre (Unités en charge de l’interaction avec les experts)  | Ministère de l’Education Nationale et de la Réforme du Système Educatif : Direction des Ressources Humaines (Point focal)Avec l’appui du Conseiller juridique, la Direction de l’Enseignement Fondamental (DEF), la Direction de l’Enseignement Secondaire (DES) |

**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 nationa**l, 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**

Ces dernières années, la Mauritanie a démontré une volonté accrue d'améliorer son système éducatif en partenariat avec la communauté internationale. La **Politique Nationale Enseignante (PNE 2023-2030)** et le **Programme National de Développement du Système Éducatif (PNDSE 2023-2030)** incarnent cet engagement, avec trois objectifs stratégiques : (i) renforcer la qualification des enseignants, (ii) revitaliser la profession pour en assurer la qualité et (iii) rationaliser la gestion des enseignants.

Soutenu par le **Pacte de Partenariat pour l’Éducation** (depuis avril 2024), cet effort met l’accent sur:

1. **L’amélioration des qualifications des enseignants** pour un enseignement performant.
2. **Le renforcement des compétences pédagogiques** pour une qualité accrue des apprentissages.
3. **L’optimisation de l’environnement éducatif** pour des conditions d’apprentissage adaptées.

Dans ce cadre, d’autres **financements internationaux** appuient des initiatives clés comme :

* **Le programme PASEB** (Banque Mondiale) jusqu’en 2025 : Gestion et perfectionnement des enseignants.
* **Le Programme UNESCO-G5 Sahel – jusqu’en 2025** : Formation initiale et continue des enseignants.
* **Le programme C2D4** (AFD) – jusqu’en 2025: Formation bilingue et renforcement de la gestion sectorielle.
* **Le programme PAIRE** (Union Européenne) – jusqu’en 2027 : Amélioration de la gestion administrative du MENRSE.

Ces programmes s'articulent en synergie avec les priorités nationales et renforcent l'alignement avec des ressources locales, optimisant les interventions. Le ministère de l’Éducation (MENRSE) joue un rôle central en pilotant des actions en cours de déploiement comme la mise en œuvre d’outils de gestion informatisés (SIRAGE, SIRH), la réforme des Écoles Normales d'Instituteurs (ENI) avec des infrastructures modernisées, et la promotion de la formation continue des enseignants, incluant des modules à distance et des communautés de pratique.

En parallèle, le MENRSE œuvre à l’augmentation du nombre d’inspecteurs pour assurer un encadrement de proximité, appuyant ainsi la réforme et garantissant une distribution équitable des ressources éducatives. Cette mobilisation coordonnée vise à permettre à la Mauritanie de progresser vers un système éducatif performant, durable et mieux structuré, répondant aux besoins de l’apprentissage inclusif.

**CONTEXTE DU PLAN D’ACTION PAYS**

A la suite à la requête de demande d’assistance technique (**Fenêtre 1**) envoyée par la Mauritanie à la Facilité de l’Initiative Régionale pour les enseignants en Afrique, les experts techniques de la Facilité se sont rendus à Nouakchott en octobre 2024 pour co-construire avec le Ministère de l’Education Nationale et de la Réforme du Système Educatif (MENRSE) le Plan d’Action Pays (PAP).

Le PAP Mauritanie d’une durée de 17 mois, **comprend des actions d’assistance technique alignées sur les priorités nationales concernant les enseignants.** Il doit (i) répondre aux besoins réels du partenaire, (ii) être coordonné avec les interventions des partenaires techniques et financiers pour éviter les chevauchements, et (iii) s’aligner sur les réformes en cours.

À l’issue de cette mission, les domaines thématiques et activités suivantes ont été définies :

* Actualisation du dispositif fonctionnel de VAE
* Actualisation du référentiel des compétences des enseignants du préscolaire et du primaire
* **Actualisation du code d’éthique et de déontologie des enseignants**
* Proposition de mécanismes de coordination de la formation continue et soutien à l’élaboration d’un schéma directeur
* Renforcement des capacités des IDEN et IC pour l’accompagnement de proximité en lien avec le référentiel des compétences des enseignants

**OBJECTIFS PRINCIPAUX DE LA PRESTATION**

Comme mentionné ci-dessus, le Plan d’Action Pays s’inscrit directement dans le cadre de la Politique Enseignante adoptée par la Mauritanie en 2023 (PNE 2023-2030) qui s’articule autour des trois objectifs stratégiques.

Une des activités principales et prioritaires du Plan d’Action Pays vise à a**ctualiser le code d’éthique et de déontologie régissant le métier d'enseignant en Mauritanie.** Cette activité vise directement à **améliorer la qualification des enseignants** (objectif stratégique 1).

Cette action a pour objectif de définir un **cadre éthique pour la profession enseignante**, en établissant des normes claires concernant les comportements attendus des enseignants, tout en actualisant les documents existants. Pour garantir l'engagement de la communauté éducative, en particulier des syndicats, il sera essentiel d'accompagner le Ministère dans **l’animation du dialogue social et dans l’animation d’une campagne de sensibilisation et de dissémination de ce nouveau code d’éthique et de déontologie.** Ces actions permettront d'assurer l'appropriation et la mise en œuvre effective de ce référentiel, afin de renforcer les pratiques professionnelles dans le secteur éducatif.

Pour actualiser ce code d’éthique et assurer sa mise en œuvre, l’assistance technique (AT) mobilisée par la Facilité apportera son appui au ministère pour mener à bien les activités suivantes :

* Une proposition de code d’éthique et de déontologie régissant le métier d’enseignant, qui inclut les modalités de mise en œuvre, et qui est basée sur une analyse préalable des outils et systèmes existants.

**C’est la réalisation de ce premier livrable (code d’éthique et de déontologie) qui est attendue dans la prestation décrite dans ces Termes de Références.**

* Une stratégie d’engagement avec les syndicats enseignants (en parallèle avec l’élaboration du code d’éthique et de déontologie préparé par l’expert GRH).
* Une campagne de dissémination du code d’éthique et de déontologie, à destination des différentes cibles concernées
* La formation des formateurs des ENI/ENS et/ou des inspecteurs sur le nouveau référentiel, selon les orientations qui seront adoptées par le Ministère.

**PARTIES PRENANTES**

**La Direction des Ressources Humaines du MENRSE** est le point focal de cette activité et sera de fait le premier interlocuteur du consultant mobilisé. D’autres directions centrales du Ministère seront également fortement impliquées dans la réalisation de ce livrable comme le conseiller juridique du MENRSE, la DEF et la DES et toute autre direction pertinente. Les Directions Régionales devront également être consultées.

Ce livrable impacte directement l’ensemble de la communauté éducative du pays. Ainsi, l'expert, en collaboration avec le **spécialiste en dialogue social** et le Ministère, devra donc consulter et impliquer activement les **enseignants, les responsables d'établissements ainsi que les syndicats**. L’objectif est de recueillir leurs perspectives, d’assurer que le code reflète fidèlement les réalités du terrain et **d’obtenir l’engagement des enseignants, sans susciter de résistances, afin de garantir une adhésion solide et durable au nouveau code de déontologie.**

Au cours des travaux, les COGES, les élus locaux et les associations pourront également être sollicités.

**LIVRABLES PRINCIPAUX**

* Note de cadrage (rapport de démarrage) qui reprend à la suite de la 1ère réunion de cadrage, la méthodologie qui sera adoptée, le périmètre, les objectifs et résultats attendus, les livrables et le calendrier de mise en œuvre proposé avec une cartographie des entités à consulter, et les risques et contraintes éventuelles.
* Livrable provisoire du code d’éthique et de déontologie (et son PPT de restitution)
* Note de propositions sur la mise en œuvre, qui inclut des recommandations sur le système de dépôt, collecte et traitement de plaintes relatives à une violation du code d’éthique et de déontologie.
* Livrable final : Code d’éthique et de déontologie de la profession enseignante et ses modalités de mise en œuvre
* Rapport de fin de mission

**APPROCHE GÉNÉRALE ET MÉTHODOLOGIE**

L’approche générale et la méthodologie décrites ci-dessous sont indicatives. L’expert devra développer la méthodologie dans sa proposition technique.

Approche générale :

L’expert travaillera en étroite collaboration avec les directions concernées du MENRSE, en particulier la DRH, la DES, la DEF et le conseiller juridique.

L’expert dans le cadre de cette prestation devra travailler étroitement avec un expert régional, spécialiste du dialogue social dans l’éducation pour l’accompagner dans sa mission et s’assurer que les consultations intègrent les perspectives et attentes des parties prenantes, notamment les enseignants et leurs représentants syndicaux, renforçant ainsi l'adhésion et l'engagement de toute la communauté éducative envers le nouveau code d’éthique et de déontologie. L’expert en dialogue social interviendra principalement lors des consultations avec la communauté éducative et participera à la mission de terrain.

**Il convient de rappeler que l’expert en charge de réaliser le code déontologique, a la charge du dialogue technique avec toutes les parties prenantes et de la rédaction du livrable.**

**Il sera crucial de cultiver un rôle de facilitateur** auprès des parties prenantes, en favorisant la concertation, l’écoute attentive et le respect mutuel, même face à des divergences de points de vue. L’expert devra faire preuve de calme et de diplomatie pour résoudre les tensions éventuelles et **garantir un dialogue constructif faciliter par le spécialiste en dialogue social.**

Méthodologie :

Pour réaliser le livrable attendu, l’expert recruté devra :

* + Avoir connaissance des principaux documents de politique sectorielle du système éducatif en Mauritanie
	+ **Réaliser une revue et analyse approfondie de la documentation existante en lien avec le livrable :**
		- Passer en revue les lois, règlements et codes déontologiques déjà en vigueur, comme le code éthique de la fonction publique et le code éthique des enseignants de 2004, ainsi que les documents internationaux de référence, comme ceux de l'UNESCO ou de l'OCDE.
		- Des dimensions éthiques dans la formation initiale
		- Des systèmes actuels de plainte/remontée d’information
		- Étudier les codes et pratiques éthiques du métier d’enseignant dans d’autres pays pertinents pour le contexte mauritanien, et s’appuyer sur les standards internationaux en matière d’éthique enseignante.
	+ Participer à la réunion de cadrage avec les points focaux du MENRSE, l’expert en dialogue social et l’équipe technique de la Facilité.
	+ **Elaborer une note de cadrage** qui reprend à la suite de la 1ère réunion de cadrage, la méthodologie qui sera adoptée, le périmètre, les objectifs et résultats attendus, les livrables et le calendrier de mise en œuvre proposé avec une cartographie des entités à consulter, et les risques et contraintes éventuelles.
	+ **Echanger avec les directeurs et techniciens du MENRSE** (réunions de travail, interviews)
	+ **Réaliser des consultations avec la communauté éducative** (enseignants, syndicats…)
	+ Rédaction de la version provisoire du code d’éthique et de déontologie
	+ **Atelier de restitution** de la première version provisoire du livrable, présentation des propositions afin de recueillir des premiers avis/réactions auprès de l’ensemble des parties prenantes
	+ **Rédaction finale du code d’éthique et de déontologie de la profession enseignante sur la base des commentaires recueillis lors de l’atelier de restitution**
	+ Rédaction d’une note de propositions sur la mise en œuvre, qui inclut des recommandations sur le système de dépôt, collecte et traitement de plaintes relatives à une violation du code d’éthique et de déontologie.
	+ **Rapport de fin de mission du consultant** : Ce rapport devra fournir un récapitulatif détaillé du déroulement de la prestation, des défis rencontrés, des bonnes pratiques identifiées et des enseignements tirés.

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**

La prestation se déroulera sur 3 mois pour une mobilisation à hauteur de 25 jours d’expertise dont près de 10 jours de mission de terrain.

Le calendrier de mise en œuvre indicatif est décrit ci-après :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Actions**  |  **Livrable**  | **Jour**  | **Calendrier**  |
| **Prestation : Formulation d'une proposition de code d’éthique et de déontologie du métier de l’enseignant**  |
| **Analyse préliminaire**1. Réunion de cadrage avec le Ministère
2. Revue de la documentation existante
3. Note de cadrage
* *Validation de la note de cadrage avant mission*

*A distance*  | #1: Note de cadrage    | 8 | 15 février-5 mars |
| **Analyse terrain**1. Consultations sur le terrain avec les parties prenantes
2. Préparation de la première version provisoire du code d’éthique
3. Atelier de restitution de la mission aux parties prenantes sur la première version du code d’éthique actualisé
* *Code d’éthique et de déontologie provisoire*

*Mission terrain à Nouakchott* | #2: Code d’éthique et de déontologie provisoire   | 10 | 31 mars |
| **Finalisation du code d’éthique**1. Intégration des retours et finalisation de la mise à jour du code d’éthique et de la note sur les modalités de mise en œuvre
2. Réunion de clôture avec les parties prenantes avec présentation de la version finale du code d’éthique et de déontologie
3. Elaboration du rapport de fin de mission
* *Validation du livrable final et du rapport de fin de mission*

*A distance* | #3: Code d’éthique et de déontologie  mis à jour et #4 note de propositions de modalités de mise en œuvre | 7 | 30 avril (validation du livrable) |

**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 l’étude de faisabilité

- Faciliter les réunions avec les parties prenantes concernées

- Organiser les ateliers et fournir un espace de travail

- Commenter et valider 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

- Collaborer étroitement avec les autres experts mobilisés par la Facilité afin d'assurer une mise en œuvre cohérente et efficace des activités.

-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 : Master en ressources humaines, sciences sociales, sciences de l’éducation ou dans tout autre discipline pertinente (niveau Master minimum)
* Expérience professionnelle générale:
	+ Au moins 15 ans d’expérience professionnelle dans la gestion des ressources humaines
* Expérience professionnelle spécifique :
	+ Au moins 10 ans d’expérience professionnelle dans la gestion des ressources humaines dans le secteur de l’éducation
	+ Connaissance et expérience avérées des différents systèmes RH des Ministères de l’Education en Afrique de l’Ouest
	+ Expériences similaires passées dans la formulation et mise en œuvre de code d’éthique et de déontologie des enseignants
	+ Expertise avérée en gestion des conflits
* Compétence linguistique : Excellentes compétences écrites et orales en français requises
* Compétences interpersonnelles et générales  :
	+ Excellentes compétences en analyse et en synthèse, et capacité à animer des ateliers ou des séminaires.
	+ Intégrité personnelle de haut niveau et engagement à respecter les normes de conduite requises
	+ Capacité d’écoute et de diplomatie
* Atout :
	+ Connaissance du contexte éducatif en Mauritanie
	+ Expériences professionnelles passées en Mauritanie
	+ Compétence en dialogue social (en particulier dialogue avec les syndicats)

**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#page-12356---1---expert-e-international-e-code-d-ethique-et-de-deontologie-de-la-profession-enseignante-mauritanie---fr_FR?backlink=search>

**Date limite de candidature : 16/02/2025**

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.”*