|  |
| --- |
| Facilité de l’initiative régionale pour les enseignants en Afrique |
| Termes de référence  **ETUDE DE FAISABILITE POUR LA MISE EN PLACE D’UN DISPOSITIF DE VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPERIENCE (VAE) POUR LES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE ET DU SECONDAIRE**  **MAURITANIE**  Expertise : Consultant International |

**TABLEAU RÉCAPITULATIF**

|  |  |
| --- | --- |
| Domaine technique du PAP | *Politique enseignante et gouvernance de la profession enseignante*  Gestion des Ressources Humaines - Carrière des enseignants |
| Action et activité principale du PAP | Etude de faisabilité pour la mise en place d’un dispositif fonctionnel de validation des acquis de l’expérience (VAE) |
| Indicateur du PAP impacté | Indicateur 3.2.1. de la Politique Enseignante : Disponibilité d’un mécanisme de valorisation des acquis d’expérience (VAE) |
| Indicateur de la Facilité impacté | 1.1.1 Nombre d'interventions soutenues par la Facilité traitant des conditions de travail et de l'attractivité de la profession enseignante |
| Période prévue de mise en œuvre | Février-Juin 2025 |
| Nombre total de jours prévu | 60 jours d’expertise |
| Livrables attendus | Rapport synthétisant une étude de faisabilité, qui comprend :  \* une analyse de dispositifs VAE existant dans la sous-région/ le continent,  \* un état des lieux de la gestion des enseignants en Mauritanie (recrutement, formation, promotion…),  \* une projection financière (sur les coûts salariaux notamment),  \* une proposition de modèle(s) de dispositif et  \* une proposition de feuille(s) de route pour sa mise en œuvre. |
| Partenaires nationaux de mise en œuvre (Unités en charge de l’interaction avec les experts) | DRH (lead)  Directions de l’enseignement fondamental et secondaire, inspections générale et régionales, directions décentralisées |

**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 PLAN D’ACTION PAYS**

À la suite de 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.

**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 :

* La mise en place d’un système de VAE est inscrite sous l’objectif stratégique 3 de la Politique Enseignante : *Assurer une gestion rationnelle et efficiente des enseignants* (Action 3.2.1. Mise en place d’un mécanisme de reconnaissance ou de valorisation des acquis d’expérience (VAE) et de formation).

Cette action est une demande du département des RH, en lien avec la mise en œuvre d’ici 2025 d’une plateforme de gestion des enseignants (SIRH), pour améliorer le suivi et le déploiement des enseignants. Un des objectifs principaux du système de VAE est de valoriser la profession enseignante en prenant en compte les formations suivies et les rapports d’inspection pour l’avancement de carrière. Elle ne doit donc pas être comprise comme une VAE permettant une titularisation, mais comme un outil permettant de tracer la motivation des enseignants à continuer à se former alors qu’ils sont déjà en poste et à utiliser ces formations pour améliorer leurs pratiques d’enseignement.

La VAE ici s’intéresse donc à des **enseignants en exercice**, et comprend deux éléments :

1. le nombre et le type de formations (FC) suivies par chaque enseignant et ;
2. les notes et les rapports d’inspection qu’il a reçus depuis qu’il a commencé à exercer.

Ces deux éléments devant se transcrire dans un système de points et contribuer au passage des enseignants à un échelon supérieur, donc à **l’avancement de leur carrière professionnelle** dans le même corps ou pour la présentation de concours (cet avancement, jusqu’ici, se faisait à l’ancienneté).

S’agissant d’un mécanisme complexe et nécessitant une projection financière, la mission de préparation du PAP a permis d’identifier le besoin d’une étude de faisabilité afin de déterminer les différentes étapes et conditionnalités à la mise en place d’un tel système en Mauritanie, notamment en termes de collecte/remontée/ analyse d’informations, et de projections chiffrées.

L’étude de faisabilité devra donc inclure :

* Les préconditions à la mise en œuvre d’un tel mécanisme en Mauritanie
* Un ou des modèles adaptables/ adaptés au contexte mauritanien
* Une feuille de route de mise en œuvre, y compris un plan graduel de préparation des conditions nécessaires identifiées.

Ces préconditions et étapes du déploiement prendront en compte l’aspect technique en lien avec la plateforme et l’aspect opérationnel (analyse et utilisation des informations collectées).

**PARTIES PRENANTES**

Le service RH du MENRSE est à l’origine de la demande d’expertise technique, et sera un des premiers impliqués dans la mise en œuvre du système de VAE, si les conditions sont réunies pour son lancement. Au-delà du département des RH, l’étude de faisabilité donnera aux décisionnaires techniques et financiers du MENRSE les éléments nécessaires à la prise de décision quant au modèle de VAE, les modalités techniques de mise en place, et l’investissement nécessaire à son fonctionnement.

Cette étude pourra également alimenter les discussions avec le Ministère des Finances lors de la demande de financement correspondant.

**LIVRABLES PRINCIPAUX**

Les livrables principaux pour ce travail d’expertise sont les suivants :

* Note méthodologique / rapport de démarrage (pas plus de 2-3 pages)
* L’étude de faisabilité comprend plusieurs étapes qui pourront faire l’objet de livrables intermédiaires, notamment :
* Rapport d’analyse comparative des expériences de VAE d'autres pays de la sous-région ;
* Note (3 pages maximum) portant sur 1- l’état des lieux sur les pratiques de recrutement, l'évolution de carrière actuelle et le système de rémunération des enseignants, la gestion des informations de suivi des formations, l'articulation de la formation avec le suivi et l'évaluation par l'inspection, le système de formation actuel et les plans de formation en cours ; 2- les défis et scénarii possibles à la mise en place d’un mécanisme de VAE dans le contexte (y compris l’analyse des coûts et implications organisationnelles de différents scénarii) ;
* Rapport final de l’étude de faisabilité avec des propositions de dispositif(s) VAE adapté(s) au contexte Mauritanien (distinction enseignement de base et secondaire).

À la suite de l’atelier de restitution de l’étude de faisabilité et les arbitrages techniques sur le choix du dispositif, trois autres livrables sont attendus :

* Feuille de route générale du scénario retenu après dialogue technique et arbitrage, y compris un plan graduel de préparation des conditions nécessaires identifiées.
* Policy brief qui reflètera l’analyse comparative des expériences de VAE et les conclusions de l’étude de faisabilité pour la Mauritanie, qui sera validé et disséminé par l’unité de partage des connaissances de la Facilité
* Rapport final sur le processus suivi, les défis rencontrés, les bonnes pratiques pendant la réalisation de l’étude de faisabilité.

Les livrables seront envoyés pour validation à la Facilité et au MENRSE. Les présentations PowerPoint pour 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 international travaillera en étroite collaboration avec les directions concernées du MENRSE. Un expert national de la Fonction Publique sera également associé à l’étude de faisabilité pour informer la contextualisation du ou des modèles de dispositif VAE proposé(s). La concertation est essentielle entre les deux experts, ainsi qu’un travail de répartition des tâches, d’harmonisation des plannings et d’interaction conjointe avec les partenaires nationaux de mise en œuvre, quand cette interaction s’avère nécessaire.

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 résultat de l’étude de faisabilité.

Méthodologie :

Pour réaliser l’étude de faisabilité, l’expert recruté devra :

* + 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, l’expert national 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 ateliers et de la répartition entre le travail à distance et les missions dans le pays. Cette note décrira précisément les responsabilités spécifiques et respectives de l’expert national et de l’expert international.
  + Faire une étude comparative des systèmes de VAE existant dans la sous-région pour les enseignants et/ou la fonction publique. L’expert pourra y incorporer des exemples pertinents mis en place sur d’autres continents.
  + Echanger avec les directeurs et techniciens du MENRSE (réunions de travail, interviews), des directions décentralisées et les PTF (Partenaires Techniques et Financiers), en concertation et/ou en binôme avec l’expert national.

Les échanges permettront aux deux experts de collecter l’information sur les pratiques existantes, les contraintes rencontrées, les priorités de chaque partenaire et la coordination/ l’implication nécessaire dans le développement du mécanisme de VAE. Il est prévu que ces échanges se fassent au cours d’une première mission de l’expert international en Mauritanie. Une seconde mission est envisagée pour un atelier de restitution de l’étude de faisabilité et un arbitrage technique, avant de finaliser la feuille de route pour le mécanisme retenu. Cet atelier sera co-facilité par les deux experts.

Tout au long de l’étude, il est attendu que les deux experts aient 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 en Mauritanie, puis travaille à distance sur la réalisation des livrables. Une deuxième mission en Mauritanie aura pour objectif de présenter le ou les modèles proposés pour le mécanisme de VAE et d’avoir un arbitrage technique par le MENRSE sur le modèle à retenir. Le nombre de jours total dans le pays n’excèdera pas 15 jours.

Le calendrier indicatif est le suivant:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Livrables** | **Nombre de jours estimés** | | | **Date de remise prévue** |
| **Expert International** | **Modalités** | **Expert** **National** |
| #1: Note méthodologique/ rapport de démarrage | 2 | A distance | 1 | 05/02/2025 |
| #2: Rapport d’analyse comparative | 8 | A distance | 0 | 20/02/2025 |
| #3: Notes sur les différents scénarii | 15 | Mission sur le terrain (15 jours au total)  + à distance | 3 | 20/03/2025 |
| #4: Etude de faisabilité | 15 | 3 | 20/04/2025 |
| #5: Feuille de route | 10 | 2 | 20/05/2025 |
| #6 : Policy brief | 8 | A distance | 0 | 15/06/2025 |
| #7 : Rapport final | 2 | A distance | 1 | 15/06/2025 |

**La durée de l’étude ne devra pas excéder 60 jours pour l’expert international, dont 15 jours sur le terrain.**

**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 aux deux experts

- 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.

**L'expert est responsable de :**

- Examiner et commenter les présents termes de référence (TdR)

- Répartir les tâches et responsabilités et coordonner le travail avec l’expert national

- 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 ressources humaines dans le domaine de l'éducation et/ou de la fonction publique ou expert en politique enseignante (niveau Master au minimum) ;
* Expérience professionnelle générale
* Au moins 12 ans d’expérience professionnelle dans le secteur des ressources humaines dans le domaine de l’éducation et/ou de la fonction publique
* Expérience prouvée dans la mise en œuvre de politiques RH sur l’avancement de carrière, dans le secteur éducatif ou de la fonction publique
* Connaissance et expérience prouvées des politiques enseignantes et systèmes éducatifs en Afrique de l’Ouest, et en Mauritanie en particulier
* Expérience professionnelle spécifique
* Réalisation d’études de faisabilité similaires
* Réalisation d’analyse et de projections financières en lien avec une étude de faisabilité
* Expérience dans la prise en compte du genre dans la gestion des ressources humaines, si possible en Afrique de l’Ouest
* Compétence linguistique
* Excellent niveau de français écrit et oral obligatoire
* Compétences interpersonnelles et générales et expérience
* 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.

**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-12320---1---expert-e-international-e-etude-faisabilite-pour-la-mise-en-place-d-un-dispositif-de-vae-mauritanie---fr_FR?backlink=search>

Date limite de candidature : 12/01/2025

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.”*