

APPEL A CANDIDATURES

Le Bureau de l'UNESCO Dakar recrute un(e) Consultant(e)/Cabinet de consultants spécialisé(e) dans le secteur de l'Education pour conduire l'étude ci-après au Burkina Faso :
ETUDE POUR UNE DEFINITION DES DOMAINES ET DES ACTIONS VISANT À SOUTENIR LES POLITIQUES RELATIVES AUX ENSEIGNANTS ET AMÉLIORER L'APPRENTISSAGE AU BURKINA FASO

COMPOSITION DU DOSSIER DE CANDIDATURE

Il devra comprendre :

- Une offre technique
- Une lettre de motivation
- CV du candidat ou de l'équipe de consultants
- Contacts des personnes de Références

DEPOT DES DOSSIERS

Les dossiers peuvent être envoyés à l'adresse email : recruitment.breda@unesco.org ou déposés à la réception du Bureau de l'UNESCO, Route de la Plage de Ngor avec la mention « **Section Education** »

DATE LIMITE DE DEPOT DES CANDIDATURES : 15 novembre 2018.

NB : Seul le candidat retenu sera contacté.

TERMES DE REFERENCE DE L'ETUDE

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le projet « Renforcer la coopération multipartenaire pour soutenir les politiques relatives aux enseignants et améliorer l'apprentissage » au Burkina Faso vise à créer une synergie entre les actions des partenaires portant sur les questions relatives aux enseignants en vue d'améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage. Les organisations partenaires, en coordination avec les parties prenantes concernées (partenaires de développement, syndicats d'enseignants, établissements de formation des enseignants, etc.), aideront les ministères en charge de l'éducation à élaborer les stratégies nécessaires pour renforcer les politiques concernant les enseignants et les composantes du plan sectoriel d'éducation relatives à l'enseignement et à l'apprentissage. Pour une bonne conduite du projet, un état des lieux des acteurs majeurs et activités et programmes mis en œuvre au Burkina Faso en matière de développement des

politiques relatives aux enseignants doit être réalisé. À cette fin, les présents termes de référence sont élaborés pour le recrutement d'un expert/Cabinet de consultants pour l'étude de l'état des lieux.

II. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- a) Recueillir les informations nationales relatives aux enseignants,
- b) Faire l'état des lieux des partenaires et des actions en lien avec des politiques visant les enseignants,
- c) Proposer des actions qui permettront aux décideurs nationaux et aux organisations partenaires de définir des interventions visant à renforcer les politiques nationales relatives aux enseignants. Afin de s'assurer que les politiques nationales relatives aux enseignants sont renforcées, il est essentiel de définir les interventions au niveau national.

L'étude aidera également les organisations partenaires à mieux identifier les domaines de collaboration possibles, et ainsi à être plus à même de soutenir l'élaboration de politiques nationales relatives aux enseignants.

Une liste de domaines clés à étudier dans le cadre des analyses permettra de concevoir des interventions spécifiques et de prendre les mesures les plus adaptées en vue d'établir les plans stratégiques au niveau national. Par exemple, l'identification des parties prenantes et des organismes concernés et la définition de leurs rôles respectifs lors des différentes phases seront déterminantes pour la réussite du processus de développement de politiques relatives aux enseignants. À ce titre, et afin de tirer le meilleur parti des interventions, il est important d'inclure dans l'analyse, une description des organismes concernés.

L'analyse devra se référer aux études, aux politiques, aux lois et aux données statistiques les plus récentes et les plus pertinentes. Il ne s'agit ni de reproduire ce qui existe déjà, ni de produire une analyse exhaustive, mais plutôt de veiller à ce que les informations collectées soient suffisantes et utiles pour mettre au point des interventions nationales adaptées.

L'analyse devra aborder les domaines suivants :

1. Données clés

- (a) Données relatives aux enseignants (nombre, projection des besoins en personnel enseignant jusqu'à 2030 pour le primaire et les premier et deuxième cycles du secondaire, public/privé, urbain/rural, genre, groupe d'âge, retraite, déperditions des effectifs, qualifications, certifications, absentéisme, taux d'enrôlement syndical, travailleurs migrants)
- (b) Établissements de formation des enseignants (formation initiale, formation continue, structures) :
 - (i) Contenus des programmes d'enseignement
 - (ii) Matériel pédagogique
 - (iii) TIC et enseignement à distance

- (c) Infrastructures (écoles, matériels)
- (d) Évaluation des élèves et examens
- (e) Capacités en matière d'appui aux enseignants (assistants, infirmiers, psychologues, diététiciens, etc.)
- (f) Outils : systèmes d'information pour la gestion des enseignants ou la gestion de l'éducation (SIGE/TMIS) (niveau de désagrégation des données)
- (g) Direction et gestion des établissements scolaires
- (h) Financement : national, local, privé

2. Données relatives aux enseignants et aux conditions d'enseignement

- (a) Stratégies de recrutement : comment les apprenants sont-ils attirés vers la profession d'enseignant ? Quelles sont les dynamiques du marché du travail ?
- (b) Mesures incitatives (financières ou non)
- (c) Formation (durée, niveau, certification, etc.) et développement professionnel (initial, continu)
- (d) Salaires et autres sources de revenus
- (e) Heures de travail, charge de travail, y compris les activités périscolaires, responsabilités pastorales
- (f) Code de conduite, normes d'exercice de la profession enseignante
- (g) Politique de santé et de sécurité au travail (y compris harcèlement, violence)
- (h) Protection sociale (chômage, santé, retraite, prestations familiales, invalidité, décès)
- (i) Protection de la maternité, organisation travail/vie familiale
- (j) Congés et autres périodes chômées (par ex. vacances, congés d'études)
- (k) Statut contractuel (fonctionnaire, employé de la fonction publique, travailleur contractuel, volontaire)
- (l) Conditions en classe (nombre d'élèves par enseignant)
- (m) Dialogue social et politique (existence et fonctionnement de mécanismes de dialogue, structures de négociation collective)
- (n) Évaluation et mesures disciplinaires
- (o) Plaintes et arbitrage
- (p) Politiques de mobilité (rural/urbain, progression de carrière)
- (q) Enseignants dans les zones rurales
- (r) Enseignants dans les situations d'urgence et préparation
- (s) Satisfaction et motivation des enseignants

3. Cartographie des initiatives existantes ciblant les enseignants (organisations concernées, structures, avec une évaluation des capacités)

- (a) Gouvernement
- (b) Syndicats et fédérations d'enseignants
- (c) Société civile
- (d) Organisations/associations sectorielles

- (e) Agences multilatérales et donateurs (quels domaines recouvrent ces derniers ?)
- (f) Secteur privé (quels niveaux et domaines prévalent ?)
- (g) Institutions du dialogue social
- (h) Autres (parlementaires, partenaires académiques...)

4. Plan actuel du secteur de l'éducation et cadres politiques

- (a) Politiques relatives aux enseignants
- (b) Politiques relatives à l'éducation
- (c) Politiques relatives au travail pertinentes
- (d) Conventions collectives
- (e) Autres cadres normatifs

5. Analyses des lacunes : dans quels domaines les gouvernements et les enseignants s'accordent ou diffèrent-ils sur le fait qu'il convient de poursuivre les efforts ?

- (a) Lacunes en matière de politiques
- (b) Lacunes en matière de mise en œuvre (quelles politiques ne sont pas mises en œuvre ? Pourquoi ?)
- (c) Lacunes en matière de financement (qu'est-ce qui doit être financé ? Et comment ?)
- (d) Lacunes en matière de contrôle (inspection, application légale)
- (e) Lacunes en matière de gouvernance (corruption, manque de dialogue)
- (f) Lacunes conceptuelles (employeurs et employés ne comprennent pas toujours les concepts de la même manière)

6. Identification des questions clés pour l'action menée au niveau national

- (a) Leçons retenues d'études pertinentes
- (b) Questions sociales et économiques liées au contexte national

L'analyse doit permettre également d'identifier les domaines clés dans lesquels le travail a été mené à bien, ainsi que ceux qui doivent faire l'objet d'une attention accrue dans le but d'informer le développement des plans stratégiques à partir des priorités établies et en fonction du cadre de résultats. Les conclusions de l'analyse seront validées par un comité technique et par les autorités nationales et ses partenaires dans le cadre d'un atelier et permettront d'aider les autorités nationales en éducation à conduire le processus de développement des politiques relatives aux enseignants.

L'analyse débouchera principalement sur une évaluation de la situation nationale, afin de définir et de mettre en place le plan stratégique national.



III. ORGANISATION DU TRAVAIL

Les méthodes de travail retenues comprennent l'étude de dossiers et la recherche en lien avec les éléments énumérés, et des consultations et interviews avec les principaux informateurs des autorités nationales, le bureau régional de l'UNESCO, et d'autres organisations et agences internationales (Banque mondiale, PME, etc.).

Analyses par pays

Théorie du changement du projet

Planification stratégique

Tâches du Consultant/Cabinet de consultants

Sous la supervision du Bureau régional de l'UNESCO à Dakar et en collaboration avec les points focaux du projet au Burkina Faso, le Consultant/Cabinet de consultants se chargera de :

- 1) Élaborer la note méthodologique fine de l'étude d'état des lieux ;
- 2) Conduire l'étude d'état des lieux par le recueil d'informations et de données relatives aux enseignants ainsi que la cartographie des partenaires et des actions développées en lien avec les politiques relatives aux enseignants au Burkina Faso ;
- 3) Analyser les données et le corpus d'enquête de sorte à fournir les informations et recommandations selon les domaines spécifiques définis par les termes de référence ;
- 4) Participer à l'atelier de validation du rapport ; Présenter le rapport lors de cet atelier de validation et intégrer les amendements proposés par le comité technique suite à l'atelier ;
- 5) Fournir le livrable attendu sous forme de rapport final tel que défini par les termes de référence de l'étude ; et
- 6) Fournir une présentation (format PowerPoint) du rapport final et des priorités de travail identifiées.

Durée de la Consultation : Huit (8) semaines.

Montant de la Consultation : 15 000 Dollars US

IV. RÉSULTATS ATTENDUS

Le produit final livrable sera un rapport sur le statut du développement de la politique enseignante avec un aperçu des domaines-clés identifiés qui guideront l'identification des priorités pour le développement du plan de travail national dans le cadre de la mise en œuvre du projet au Burkina Faso.

Le développement du rapport se fera par étapes avec contributions techniques et retours du comité technique qui sera mis en place à cet effet.

Le rapport final fera l'objet d'une restitution et d'une validation par le comité technique et les acteurs clés de l'éducation. Les changements requis seront apportés pour la soumission du rapport final.

Le rapport final devra faire environ 30 pages (320 mots par page), excluant les annexes, les références et la bibliographie.

V. PLAN DE TRAVAIL, LIVRABLES ET CALENDRIER DE PAIEMENT

1. **Semaine 1:** remise de la note méthodologique détaillée contre un premier paiement de 30% (22 novembre 2018) ;
2. **Semaine 3:** remise du rapport préliminaire + PPT sur les éléments clés (13 Décembre 2018),
3. **Semaine 6:** remise du rapport provisoire après intégration des amendements et inputs du Comité technique (3 Janvier 2019), deuxième paiement 30% ;
4. **Semaine 8:** remise rapport définitif après intégration des amendements et inputs de l'atelier de validation (17 Janvier 2018), troisième paiement, 40%.

Le consultant (ou l'institution) sera responsable de son outil de travail, de son espace de travail, et des frais liés à la communication. Le consultant (ou l'institution) est tenu d'accomplir le mandat de façon efficace et professionnelle, et de communiquer avec l'UNESCO dans un délai convenable.