# Termes de référence

Projet de Renforcement des Capacités pour l’Employabilité des Jeunes et l’amélioration de la Protection Sociale

##### FINANCEMENT BAD

**TERMES DE REFERENCE POUR LE RECRUTEMENT D’UNE FIRME CHARGEE DE L’ELABORATION ET LA REVISION DES CURRICULA DE L’ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL**

**Août2022**

**I SOMMAIRE**

I CONTEXTE Page 1

II OBJECTIFS DE LA REFORME Page 2

III METHODOLOGIE DE TRAVAIL Page 2

IV PRINCIPALES TÂCHES Page 3

V RESULTATS Page 3

VI CALENDRIER DE MISE EN PLACE DE LA REFORME CURRICULAIRE

 ET PERIODE DE L’ELABORATION DU RAPPORT Page 4

VII QUALIFICATIONS ET EXPERIENCES DU PERSONNEL CLE Page 5

VIII Modalité de paiement Page 6

**Termes de référence pour l’Elaboration et la Révision de Curricula de l’Enseignement Technique et Professionnel (ETP)**

**I CONTEXTE**

Le Plan Stratégique Gabon Emergent, (PSGE, 2025) adopté par le Gouvernement, vise à bâtir une économie compétitive et à faire du Gabon un pays émergent d’ici à 2025. La qualité du système éducatif doit permettre d’atteindre ces objectifs en renforçant le capital humain. Le Gabon a pour ambition de généraliser l’accès à une éducation et à une formation de qualité, à l’ensemble de ses citoyens, tout en valorisant ses atouts économiques afin d’atteindre l’émergence. Les Etats Généraux de l’Education, de la Recherche et de l’Adéquation Formation-Emploi de 2010 ont permis d’établir un diagnostic approfondi du système éducatif gabonais, qui a servi de base à la formulation d’un plan d’urgence pour le secteur de l’éducation.

En effet, de ce diagnostic, il ressort que l’offre de formation se caractérise par une qualité inférieure aux standards internationaux, et reste inadaptée aux besoins du marché de l’emploi. Une forte proportion des diplômés de l’enseignement technique et professionnel (1833 diplômés en 2018), n’est pas recrutée dans les filières auxquelles ces diplômés ont été formés. De plus, Cette offre de formation est obsolète. Toutefois, le niveau très élevé du chômage au Gabon (**Un taux de Chômage général 30%** ENEC 2010, **20%** Direction Nationale de la Statistique du Gabon 2013 ; Un Chômage frappant principalement les Jeunes **60% des moins de 30 ans** sont en recherche d’emploi) est certainement lié à la capacité limitée de l’économie à créer des emplois. Ce déséquilibre entre la demande et l’offre de main d’œuvre est aggravé par le décalage entre la formation et les besoins de l’économie (Un taux de Chômage des **Jeunes diplômés de 6 ans en moyenne,** record de la zone CEMAC). Les conclusions des travaux de la Task Force Formation-Education-Emploi d’août 2018 confirment ce constat.

En effet, très peu d’élèves sont orientés vers des filières scientifiques et professionnalisantes (les bacheliers scientifiques et techniques étaient au nombre de **2349 sur les 14868 bacheliers** de l’année 2018). Un changement de paradigme conduirait au principe de « former pour l’emploi ». Un tel paradigme ne pourra être opérationnel que si (1) l’on remet le secteur de l’éducation et de la formation à flot du primaire au supérieur, (2) l’on crée un lien entre le système éducatif et le monde de l’entreprise, (3) l’on revalorise les filières techniques.

De ce qui précède, il est donc prévu une étude sur les besoins de compétences professionnelles et métiers des secteurs porteurs identifiés par le plan de relance économique 2017-2019 à savoir : (1) habitat et BTP, (2) forêt-bois, (3) agriculture, (4) pêche, (5) mines, (6) hydrocarbures, (7) numérique et (8) tourisme. Et aussi la réhabilitation et/ou l’extension de 07 centres de formation professionnelle, de 08 Lycées d’enseignement technique pouvant soutenir une augmentation conséquente des effectifs dans les filières techniques et professionnelles.

 Mais toutes ses réalisations seraient incomplètes sans la mise en place d’une réforme curriculaire adaptée. Ainsi, pour pallier l’inadéquation formation-emploi, et plus spécifiquement l’obsolescence des programmes de formation et leurs inadaptations aux besoins de l’emploi, le Gouvernement de la République Gabonaise a contracté un prêt auprès de la Banque Africaine de Développement (BAD) pour financer entre autres la révision/élaboration des curricula de l’ETP.

**II OBJECTIFS DE LA MISSION**

Les objectifs visés par l’élaboration et larévision des curricula sont les suivants :

 - faire un diagnostic de la situation actuelle des filières de formation de treize (13) établissements de l’Enseignement Technique et Professionnel pour en comprendre les opportunités, les menaces, les forces et les faiblesses et partager une lecture commune de la situation entre le secteur public et le secteur privé ;

 - Réviser pour chaque établissement les curricula existants au niveau des diplômes du Certificat d’Aptitude Professionnel (CAP), Baccalauréat Professionnel (BAC PRO), Baccalauréat Technologique, Brevet de Technicien (BT) et Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ;

 - Elaborer pour chaque établissement les curricula des nouvelles filières créées ;

 - Produire pour chaque filière de formation retenue : - le référentiel métier- le référentiel des compétences, - le référentiel de formation, - le référentiel d’évaluation, - le guide pédagogique et le guide d’organisation des ateliers.

 - Assurer la généralisation des curricula révisés.

**III METHODOLOGIE DE TRAVAIL**

3.1 Un cabinet sera recruté selon les procédures établies et travaillera en coordination avec l’Institut Pédagogique National (IPN). Les deux entités collaboreront étroitement avec le Chef du Projet de Renforcement des Capacités pour l’Employabilité des Jeunes et l’Amélioration de la Protection Sociale (RCEJPS) et la Direction Générale de l’Enseignement Technique et Professionnel commanditaire de la reforme curriculaire.

Le cabinet exécutera la mission selon l’ordre suivant :

**1** - Faire le diagnostic de la situation actuelle des différentes filières de formation existantes dans les établissements de l’Enseignement Technique et Professionnel (ETP en coordination avec l’IPN ;

**2** - Former le personnel d’encadrement et les enseignants impliqués dans la mise en œuvre de la révision des curricula de l’ETP ;

**3**-Réviser/élaborer les curricula existants et nouveaux pour l’ensemble de 13 établissements de l’ETP en coordination avec l’IPN ;**4**- Produire pour chaque filière de formation retenue : le référentiel métier, le référentiel des compétences, le référentiel de formation, le référentiel d’évaluation, le guide pédagogique et le guide d’organisation des ateliers en coordination avec l’IPN ;**5** - Assurer la généralisation des curricula révisés ;

**6** - Rédiger les rapports d’étapes et le rapport final de la mission.

3.2 L’Institut Pédagogique National (IPN) étant la structure institutionnelle chargée de l’élaboration et la révision des curricula au niveau national, le cabinet recruté devra l’impliquer dans la mise en œuvre de la reforme curriculaire pour une appropriation des nouveaux concepts et de la méthodologie.

A cet effet, le cabinet assurera l’accompagnement de la mise en œuvre de la réforme curriculaire, etrédigera les rapports d’étapes et le rapport Final de la réforme curriculaire de l’ETP.

3.3 En coordination avec l’IPN, le cabinet réalisera la mise en œuvre de la réforme curriculaire par la production des curricula.

3.4 Le cabinet planifiera la réforme curriculaire en concertation avec l’IPN. Le cabinet et l’IPN établiront conjointement un partage de rôle dans la mise en œuvre de la réforme curriculaire de l’ETP.

3.5 Le cabinet prendra en compte les coûts générés par la participation de l’IPN dans la mise en œuvre de la réforme curriculaire (véhicules de liaison déplacements des experts, perdiems, matériels de bureautiques et de reprographie, accès à internet, etc.) et les intègrera à son offre.

3.6 Le Cabinet en coordination avec l’IPN éditera les outils produits.

3.7 Le Cabinet en coordination avec l’IPN formera les acteurs concernés par la réforme (Inspecteurs et Conseillers pédagogiques, Cadres du ministère, les responsables d’établissement et leurs adjoints, un noyau de formateurs de professeurs par discipline, tous les enseignants concernés par la réforme ainsi que les professionnels du secteur privé).

3.8 Le Cabinet en coordination avec l’IPN assurera l’évaluation interne de la réforme et produira le nouveau dispositif d’évaluation en adéquation avec l’approche curriculaire proposée.

3.9 Le Cabinet en coordination avec l’IPN assurera le suivi de proximité des enseignants avec les outils d’accompagnement correspondants.

3.10 Le Cabinet en coordination avec l’IPN assurera la communication interne et externe axée sur une sensibilisation à la nouvelle approche curriculaire des filières de l’enseignement technique et professionnel.

3.11 Le cabinet en coordination avec l’IPN organisera plusieurs séminaires en associant le monde de l’entreprise et les acteurs du système éducatif.

3.12 Le cabinet garantira le transfert des compétences notamment méthodologiques dans la définition et l’élaboration des profils d’entrée, de sortie, des QCX, etc. Le but visé étant de pérenniser l’actualisation des curricula par l’IPN.

3.13 Le cabinet intégrera les observations de la Banque et du Gouvernement dans la version définitive du rapport de la réforme curriculaire de l’ETP.

3.14 Le cabinet fournira un chronogramme des différentes étapes de sa mission.

**IV PRINCIPALES TÂCHES**

Les prestations attendues dans le cadre de la réforme curriculaire des filières existantes de l’enseignement technique et professionnel sont les suivantes :

1. Planification de la réforme;
2. Production et impression des outils du curriculum ;
3. Formations des acteurs concernés;
4. Evaluation interne de la réforme ;
5. Production du nouveau dispositif d’évaluation ;
6. Organisation des séminaires;
7. Suivi de proximité des enseignants ;
8. Communication interne et externe;
9. Rédaction des rapports d’étapes et du rapport final de la réforme curriculaire.

**V RESULTATS**

5.1 Les outils du curriculum sont produits et disponibles en version papier et numérique et exploitables dans les établissements par la communauté éducative ;

5.2 Tous les enseignants concernés sont formés ;

5.3 Le nouveau dispositif d’évaluation est exploité ;

5.4 Les textes officiels (arrêtés) relatifs à la révision des curricula sont signés et rentrent en vigueur ;

5.5 Le secteur privé et les acteurs du système éducatif partagent une lecture commune de la situation des filières de formation de l’enseignement technique et professionnel.

**VI CALENDRIER DE MISE EN PLACE DE LA REFORME CURRICULAIRE ET PERIODE DE L’ELABORATION DU RAPPORT**

6.1 Calendrier de mise en œuvre du rapport

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Bacs, BEP, CAP seconde** | **Première et Terminale** |
|  | **Profils, compétences et format des épreuves** | **Production des outils** | **Mise en place** |
| **Année 2022/2023** | **Phase 1** | **Phase 2** | **Phase 3** | **Phase 4** |

6.2 Période d’élaboration du rapport

L’élaboration du rapport de la réforme curriculaire sera réalisée dans un délai de **huit (8) mois** au Gabon après le démarrage de la mise en œuvre curriculaire. Les dates indicatives d’élaboration du rapport sont de **novembre 2022 à juin2023**.

L’échéancier de l’élaboration du rapport de la réforme curriculaire se présente comme suit :

1. T1 = To + (1) mois : Planification de la révision des curricula, Analyse documentaire des filières de formation, élaboration des outils et préparation du plan d’échantillonnage.
2. T2 = T1 + (3) mois : Formation des acteurs, élaboration des curricula et rédaction de la version provisoire de ladite révision ;
3. T3 = T2 + (2) mois : Validation des curricula ;
4. T4 = T3 + (1) mois : Organisation du transfert des compétences entre le cabinet et l’IPN ;
5. T5 = T3 + (1) mois : Elaboration de la version provisoire du rapport de la réforme curriculaire et production de la version définitive de ladite réforme. Cette version finale prendra en compte tous les commentaires et observations du Gouvernement et de la Banque.

**VII - QUALIFICATION ET EXPERIENCE DU PERSONNEL CLE**

***Un (01) Chef de mission,* spécialiste de la méthodologie de l’élaboration des curricula** *(BAC+5),*dix (10) années d’expérience professionnelle générale dont une expérience en qualité de chef de mission ou adjoint, dans la planification des formations initiales et continues dans les domaines de l’enseignement technique et de la formation professionnelle y compris l’élaboration des curricula.

***Un (01) Chef de mission adjoint, Expert en Génie Civil-BTP*** *(BAC+5),* dix (10) années d’expérience professionnelle générale dont une expérience en qualité de chef de mission ou adjoint, dans la planification des formations initiales et continues dans les domaines de l’enseignement technique et de la formation professionnelle y compris l’élaboration des curricula.

***Un (01) Expert en Génie-électrique-électronique*** *(BAC+5),* dix (10) années d’expérience professionnelle générale dans la planification des formations initiales et continues dans les domaines de l’enseignement technique et de la formation professionnelle y compris l’élaboration des curricula.

***Un (01) Expert en Génie Mécanique*** *(BAC+5),* dix (10) années d’expérience professionnelle générale dans la planification des formations initiales et continues dans les domaines de l’enseignement technique et de la formation professionnelle y compris l’élaboration des curricula.

***Un (01) Expert en Productique Bois*** *(BAC+5*, dix (10) années d’expérience professionnelle générale dans la planification des formations initiales et continues dans les domaines de l’enseignement technique et de la formation professionnelle y compris l’élaboration des curricula.

***Un (01) Expert en structures métalliques*** *(BAC+5)*, dix (10) années d’expérience professionnelle générale dans la planification des formations initiales et continues dans les domaines de l’enseignement technique et de la formation professionnelle y compris l’élaboration des curricula.

***Un (01) Expert en mécanique automobile*** *(BAC+5)*, dix (10) années d’expérience professionnelle générale dans la planification des formations initiales et continues dans les domaines de l’enseignement technique et de la formation professionnelle y compris l’élaboration des curricula.

***Un (01) Expert dans les domaines de sciences*** *(BAC+5)*, dix (10) années d’expérience professionnelle générale dans la planification des formations initiales et continues dans les domaines de l’enseignement technique et de la formation professionnelle y compris l’élaboration des curricula.

***Un (01) Expert dans les domaines du tertiaire*** *(BAC+5)*, dix (10) années d’expérience professionnelle générale dans la planification des formations initiales et continues dans les domaines de l’enseignement technique et de la formation professionnelle y compris l’élaboration des curricula.

Le Chef de mission assurera cette mission pendant les deux phases des prestations (Phase planification des formations initiales et Phase Formation continue).

VII-**MODALITES DE PAIEMENT**

A définir lors de la négociation du contrat.