

# FACILITE DE L'INITIATIVE REGIONALE POUR LES ENSEIGNANTS EN AFRIQUE

## TERMES DE RÉFÉRENCE

### Elaboration d'une politique enseignante du préscolaire et éducation de base RDC

Expertise: Expert.e national.e individuel.le

#### RESUME

Domaine technique du Plan d'Action Pays	Gouvernance des enseignants
Action et activité principale du Plan d'Action Pays (PAP)	Elaboration d'une politique enseignante du préscolaire et éducation de base
Indicateur impacté – SSEF stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025	<ul style="list-style-type: none"><li>• Taux de satisfaction des enseignants concernant la nouvelle politique</li></ul>
Indicateur de la Facilité impacté	<p>1. #Nombre de pays engagés dans la RTIA qui mettent en œuvre des politiques, des processus ou des outils nouveaux ou révisés liés à la gouvernance ou à la gestion des enseignants.</p> <p>1.1.5. #Nombre d'actions réalisées dans les pays soutenus par la RTIA concernant les conditions de travail et l'attrait de la profession d'enseignant</p> <p>1.1.6. #Nombre d'actions réalisées dans les pays soutenus par la RTIA concernant les normes et standards professionnels des enseignants</p>
Période de mise en œuvre	Octobre 2025 – Avril 2026
Nombre total de jours prévu	40 jours
Livrables attendus	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rapport d'état des lieux de la politique enseignante.</li><li>- Document de la politique enseignante du préscolaire et éducation de base.</li></ul>
Partenaires nationaux de mise en œuvre (Unités en charge de l'interaction avec les experts)	<p>Au sein du <b>ministère de l'éducation nationale et Nouvelle Citoyenneté (MINEDU - NC)</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>SPACE</b> (Secrétariat Permanent d'Appui et de Coordination du Secteur de l'Éducation)</li><li>- <b>DEP</b> (Direction d'Études et Planification)</li></ul>

- Autre direction directement impliquée : Direction des Ressources Humaines (**DRH**)

## 1. PRÉSENTATION DE LA FACILITÉ

La Regional Teacher Initiative for Teacher in Africa (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 un personnel enseignant plus compétent, motivé et inclusif dans l'éducation de base.

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

1. Améliorer la gouvernance, la gestion, l'attractivité et l'équilibre entre les sexes de la profession enseignante, avec un fort accent sur la numérisation accrue et l'innovation.
2. Améliorer la qualité, la pertinence et l'efficacité du développement professionnel initial et continu des enseignants, notamment par l'éducation numérique, les approches d'apprentissage entre pairs et la collaboration régionale.

Dans le cadre de la RTIA, la Facilité de la Régional Teacher Initiative for Africa (RTIA) soutiendra la politique des enseignants et améliorera les systèmes de formation et de développement professionnel des enseignants en i) fournissant un renforcement des capacités au niveau national par le biais d'une assistance technique, ii) promouvant l'innovation et la mise à l'échelle de solutions pédagogiques efficaces ; iii) augmentant la production et l'utilisation de données et de preuves, et iv) promouvant l'utilisation de cadres régionaux, de pratiques fondées sur des preuves et d'apprentissages conjoints au niveau régional.

La Facilité de la Régional Teacher Initiative for Africa (RTIA) atteindra les objectifs susmentionnés par le biais de 3 types d'instruments ou "fenêtres" : i) une fenêtre pour fournir une assistance technique sur la gouvernance des enseignants et la formation et le développement professionnel des enseignants en fonction de la demande des pays partenaires éligibles, ii) une fenêtre pour tester et mettre à l'échelle des programmes efficaces de formation et de développement professionnel des enseignants dans les domaines thématiques des compétences numériques, du genre, des compétences vertes et des compétences pédagogiques, y compris dans le contexte des réfugiés et des populations déplacées, iii) une fenêtre de recherche pour créer de nouvelles preuves et soutenir l'intégration des preuves dans le processus de prise de décision politique et dans 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 davantage au partage des connaissances, des preuves et des meilleures pratiques liées aux résultats globaux de l'Initiative.

La Facilité est financée par l'Union Européenne et co-implémentée par le Partenariat formé par trois agences des États membres : Expertise France pour la France, Enabel, VVOB et APEFE pour la Belgique, EDUFI pour la Finlande. Expertise France a été désignée comme l'Agence Coordinatrice de ce Partenariat. Avec le schéma de gouvernance de la Facilité servant de schéma de gouvernance de l'Initiative, il est prévu que le Partenariat travaille en étroite collaboration avec l'UNESCO et la Commission de l'Union Africaine (CUA), en charge des 2 autres composantes de l'Initiative de l'Union Européenne (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.

## **2. CONTEXTE**

### **2.1 SECTEUR DE L'ÉDUCATION EN RDC**

Le système éducatif de la République Démocratique du Congo (RDC) a traversé de nombreuses réformes politiques et initiatives visant à améliorer la qualité de l'éducation, notamment pour les enseignants. Les principales réformes sont évoquées ci-après.

#### **Réformes politiques et processus de conception des politiques**

En 2015, le Gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC) a adopté un plan sectoriel de l'éducation intitulé Stratégie Sectorielle de l'Éducation et de la Formation (SSEF), couvrant la période 2016-2025. Cette stratégie met l'accent sur l'adhésion aux réformes, la gestion axée sur la concertation et le partenariat, l'équité dans les interventions, la transparence dans l'allocation et l'utilisation des ressources, ainsi que la redevabilité des acteurs.

#### **Le Pacte de partenariat**

En septembre 2022, un Pacte de partenariat a été validé, mettant en avant une réforme prioritaire : « pour doter le système éducatif congolais d'enseignants compétents, motivés et disponibles. Ces enseignants, acteurs clés de la transformation du système éducatif, sont engagés dans une culture de qualité pour assurer la réussite scolaire de tous les élèves, sans distinction de genre, de milieu ou de vulnérabilité (enfants déplacés, réfugiés, vivant avec un handicap, etc.).

Les trois axes stratégiques de cette réforme sont :

- La revalorisation de la fonction enseignante : motiver les enseignants et attirer plus de femmes dans la profession,
- Le recrutement basé sur le mérite et développement professionnel continu : assurer un développement professionnel pertinent et efficace, axé sur les défis prioritaires, la réussite de tous et l'égalité des genres
- L'amélioration des conditions d'enseignement-apprentissage : créer des environnements propices à l'apprentissage, notamment pour les filles, afin de garantir une scolarisation réussie.

En octobre 2023, le Conseil d'administration du Partenariat mondial pour l'éducation (GPE) a approuvé un financement de 112,5 millions de dollars pour la transformation du système éducatif et 25 millions de dollars pour l'accélération de l'éducation des filles, totalisant 137,5 millions de dollars. De plus, des éléments déclencheurs révisés ont été approuvés pour accéder à une allocation supplémentaire de 50 millions de dollars. Les partenaires co-agents pour ce financement sont la Banque Mondiale (projet PEQIP, 69 millions USD) et l'AFD (projet EFFICACE, 68,5 millions USD).

Le Pacte de partenariat, signé en mars 2022, vise à revitaliser le corps enseignant pour un secteur de l'éducation résilient et performant en RDC.

#### **Mise en œuvre des politiques et coordination sectorielle**

La mise en œuvre des politiques éducatives en RDC est marquée par une dynamique de concertation et de partenariat entre les différents acteurs du secteur (Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025). La coordination sectorielle est assurée par le Secrétariat Permanent d'Appui et de Coordination du Secteur de l'Éducation, qui veille à l'alignement des interventions des partenaires techniques et financiers. Pour atteindre ses objectifs, le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Nouvelle Citoyenneté a élaboré un Plan Quinquennal 2024-2029, centré sur cinq axes principaux qui se construisent au tour de la réforme prioritaire « Enseignants et enseignements de qualité » : transformation des infrastructures et des ressources pédagogiques (axe 1), Amélioration de la qualité des apprentissages (axe 2), renforcement de la gouvernance et de la gestion du système éducatif (axe 3), promotion de la citoyenneté et des valeurs républicaines (axe 4), innovation et durabilité (axe 5).

#### **Avancement dans la mise en œuvre des politiques éducatives**

La RDC a fait des progrès significatifs dans la mise en œuvre des politiques éducatives, notamment avec l'augmentation du budget de l'éducation et l'exécution de la politique de gratuité de l'enseignement primaire mise en œuvre depuis 2019. Elle a permis à plus de deux millions d'enfants en dehors du système d'accéder à l'école et de revaloriser la fonction de l'enseignant par la suppression des frais scolaires. Elle pose cependant de nombreux défis notamment en termes de qualité de l'éducation.

Une réforme de la Formation Initiale des enseignants est également en cours en RDC depuis 2022. Le plan d'action et les activités qui seront développées en lien avec la formation initiale devront prendre en compte cette réforme et s'articuler avec les nouveaux mécanismes qu'elle amène notamment avec les humanités pédagogiques réformées et les Instituts de Formation aux Métiers d'Enseignement (IFME).

## 2.2 CONTEXTE DU PLAN D'ACTION PAYS (PAP)

Le 16 septembre 2024, la Facilité de la Regional Teacher Initiative for Africa (RTIA) a reçu une demande d'assistance technique de la part du SPACE (Secrétariat Permanent d'Appui et de Coordination du Secteur de l'Éducation) qui est une instance de coordination interministérielle qui est chargé de la coordination, du suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques et stratégies sectorielles de l'éducation. Cette requête a constitué le point de départ d'échanges techniques et de travaux participatifs entre l'équipe de la Facilité et le ministère qui ont aboutis à la conception d'un plan d'action pays (PAP) répondant aux besoins exprimés dans la requête initiale. Celui-ci s'articule autour de 4 domaines techniques principaux : (1) la gouvernance enseignante, (2) les compétences numériques, (3) la formation initiale des enseignants du préscolaire (4) l'évaluation des enseignants.

## 3. PORTÉE DE LA MISSION

La mission cible le préscolaire et l'éducation de base. Elle doit contribuer à l'atteinte des objectifs en matière définis dans le plan quinquennal 2024-2029 et la stratégie sectorielle 2016-2025. La mission vise à élaborer une politique enseignante pour le préscolaire et l'éducation de base en République Démocratique du Congo (RDC). Cette politique doit répondre aux besoins spécifiques du système éducatif congolais, en tenant compte des réformes en cours et des défis prioritaires. Elle doit également intégrer des approches innovantes pour renforcer les compétences numériques des enseignants et promouvoir l'équité de genre.

### 3.1 PRINCIPAUX OBJECTIFS

Le document de politique enseignante s'appuiera sur la politique éducative nationale et prendra en compte les autres politiques sectorielles et transversales. Il proposera des solutions concrètes pour recruter, former, affecter, motiver et accompagner les enseignants tout au long de leur carrière. Des synergies d'action sont à prévoir avec des acteurs clés du secteur éducatif notamment en ce qui concerne les initiatives visant la revitalisation du corps enseignant en passant par la mise à la retraite ainsi que le renforcement de la formation. Il faudra tenir compte de la feuille de route de la réforme de la formation initiale et des initiatives de l'UNESCO en ce qui concerne la formation continue. Le démarrage de la mise en œuvre du plan d'action est prévu pour septembre 2025.

Les principaux objectifs de la mission sont les suivants :

- **Évaluer l'état actuel des éléments constitutifs d'une politique enseignante existant en RDC** : analyser les politiques existantes, identifier les lacunes et les opportunités d'amélioration.
- **Élaborer une politique enseignante** : Développer une politique inclusive et équitable, intégrant les compétences numériques et les approches pédagogiques innovantes.
- **Valider la politique enseignante** : Assurer l'adoption de la politique enseignante par les parties prenantes.

### 3.2 MÉTHODOLOGIE & APPROCHE GÉNÉRALE

La consultation sera réalisée par une équipe d'experts (un binôme international-national), à distance et sur le terrain. Les experts international et national sont recrutés séparément (chaque expert doit soumettre une offre individuellement), mais une équipe déjà constituée est éligible. L'expert international sera chef de mission.

	Phase	Activités	Description
<b>Etat des lieux</b>	Phase de Préparation	Revue Documentaire /planification	Analyse des documents stratégiques nationaux et internationaux pertinents. Élaboration d'un plan de travail détaillé, incluant un calendrier des activités, des livrables et des réunions avec les parties prenantes.
	Phase de cadrage	Réunion de Cadrage	Réunion de cadrage avec les parties prenantes clés pour définir les attentes, les objectifs spécifiques, et les modalités de la mission (état des lieux et élaboration du référentiel de compétences). Validation du plan de travail.
	Phase de Collecte d'Informations/analyse de données	Consultations	Conduite de sessions de travail, d'enquêtes, d'interviews et visites de terrain. Compilation et analyse des données recueillies.
	Phase de Validation technique	Validation	Validation de l'état des lieux de la formation initiale des enseignants du préscolaire. Un PV de validation technique devra être produit par les participants
	Rapport d'état des lieux	Rapport	Rapport final d'état des lieux
<b>Politique enseignante</b>	Phase de collecte d'informations complémentaire/ test/ sessions de travail/ analyse des données	Consultations	Conduite d'enquêtes, d'interviews et visites de terrain visant à tester les premières propositions de référentiel du consultant auprès des parties prenantes clés. Compilation et analyse des données recueillies.
	Session de validation technique	Validation technique	Validation technique du référentiel.
	Atelier de validation officielle du référentiel de compétences des enseignants du préscolaire	Validation officielle	Un atelier de 2 jours, organisé et financé par le ministère, permettra la validation officielle de la politique enseignante

	Phase de Finalisation et de Rapport global de la mission	Révisions et Ajustements	Rédaction et transmission du rapport final détaillant le processus d'état des lieux et d'élaboration du référentiel, les méthodologies utilisées, et les résultats obtenus. Prise en compte des amendements formulés lors de la phase de validation. Les restitutions d'entretien seront annexées.
--	--	--------------------------	--

La mission de l'expert sera organisée et pilotée sur le terrain par le point focal du SPACE et d'une direction référente (la DEP) en lien avec la Facilité. La DRH sera également directement impliquée dans l'élaboration de la politique enseignante.

### 3.3 PARTIES PRENANTES

#### **Parties prenantes à impliquer a minima dans la collecte d'informations et dans l'élaboration des livrables :**

Pour l'état des lieux, les structures à impliquer a minima :

- Direction des ressources humaines (DRH). Cette direction assurera plus particulièrement le suivi de la mission
- Direction des Programmes Scolaires et Matériel Didactique (DIPROMAD),
- Direction de la Formation des Enseignants et des Bureaux Gestionnaires des Écoles (DIFORE BG), Direction d'Études et Planification (DEP).
- Service National de Formation des Enseignants (SERNAFOR) pour le préscolaire, primaire, secondaire,
- Direction nationale de contrôle de la paie des enseignants (DINACOPE)
- Direction administrative et financière (DAF)
- Les Partenaires techniques et financiers seront également consultés. Il sera nécessaire de s'assurer des complémentarités et des synergies notamment avec l'UNESCO, Unicef, l'AFD. La complémentarité avec l'état d'avancement de la mise en œuvre du Pacte de partenariat fera l'objet d'une attention particulière.
- Association de parents d'élèves
- ONG et organisations de la société civile
- Les enseignants

### 3.4 PRINCIPAUX LIVRABLES

Les livrables spécifiques dans le cadre de cette consultation sont les suivants :

- 1. Livrable #1** : Note de cadrage.
- 2. Livrable #2** : Rapport d'état des lieux de la politique enseignante.
- 3. Livrable #3** : PV de validation technique du rapport d'état des lieux.
- 4. Livrable #4** : Document de la politique enseignante du préscolaire et éducation de base.
- 5. Livrable #5** : PV de validation technique du document de la politique.
- 6. Livrable #6** : Rapport final intégrant le tableau de données de suivi transmis par la Facilité.

Les livrables doivent être soumis en format électronique (Word et PowerPoint) et validés par le point focal, la direction référente et la Facilité. Un délai maximum de 2 semaines est à prévoir pour la validation de chaque livrable. L'expert devra s'assurer que les documents sont clairs, concis et répondent aux exigences définies.

## 4 MODALITES DE MISE EN OEUVRE

### 4.1 NOMBRE ESTIMÉ DE JOURS ET CALENDRIER GÉNÉRAL

L'expert national disposera de 15 jours de travail (15h/j) pour l'état des lieux et de 25 jours (25 h/j) pour l'élaboration de la politique enseignante selon la répartition indicative ci-dessous.

	Phase	Nombre de jours	Mois
<b>Etat des lieux</b>	Phase de Préparation	3	M1
	Phase de cadrage	1	
	Phase de Collecte d'Informations/analyse de données	8	
	Phase de Validation technique	1	
	Rapport d'état des lieux	2	
<b>Politique enseignante</b>	Phase de collecte d'informations complémentaire/test/sessions de travail/ analyse des données	13	M2-M3-M4
	Séance de validation technique	6	
	Atelier de validation officielle du document de politique enseignante	2	
	Phase de Finalisation et de Rapport global de la mission	4	
<b>Total</b>		<b>40</b>	

### 4.2 ROLES ET RESPONSABILITÉS

#### **Le ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté (MINEDU-NC)**

Le Ministère via son point focal au SPACE et la direction référente (DEP) sera responsable de :

- Fournir la documentation
- Faciliter les réunions avec les parties prenantes concernées
- Organiser les ateliers et sessions de travail et fournir un espace de travail
- Commenter et approuver les livrables
- Partager les livrables avec les principales parties prenantes
- S'assurer de l'appropriation des livrables par la partie nationale et la mise en œuvre des prochaines étapes

#### **La Facilité de la RTIA**

La Facilité sera responsable de :

- Contracter et faciliter l'intégration du consultant en fournissant tous les documents et ressources disponibles

- Suivre le travail du consultant du début de la mission jusqu'à la clôture
- Agir en tant que personne-ressource principale pour le consultant
- Assurer le contrôle de la qualité des livrables en collaboration avec le point focal du Ministère pour cette consultation
- Contribuer à la gestion des connaissances internes et externes
- Évaluer la performance globale du consultant pour ce mandat

### **L'expert**

L'expert aura à :

- Examiner et commenter ces Termes de Référence (TdR)
- S'assurer que tous les livrables sont conformes aux directives formulées lors de la réunion de cadrage de la mission, conformément au calendrier convenu
- Mettre en œuvre toutes les étapes de la méthodologie validée
- Compiler et soumettre le rapport final
- Répondre aux exigences du suivi-évaluation et assurance qualité en ce qui concerne la collecte des données relatives à la méthodologie et aux livrables produits (feedback de l'expert, évaluation des participants et feedback de l'équipe technique au sein du ministère).
- S'assurer que les parties prenantes sont consultées tout au long de la mission
- Se comporter avec les plus hauts niveaux d'intégrité personnelle et s'engager à respecter les normes de bonne conduite requises
- Informer immédiatement la Facilité Régionale des Enseignants de toute difficulté dans la mise en œuvre de la mission

### **Répartition des rôles entre l'expert international et l'expert national :**

L'expert International, en tant que chef de mission :

- Sera responsable de l'ensemble de la mission et garant de la qualité des livrables
- Dirigera la phase de démarrage, y compris la revue documentaire et la réunion de cadrage
- Supervisera la collecte et l'analyse des données tout en y participant
- Animera les ateliers de travail et de validation
- Rédigera les livrables et rapports avec l'appui de l'expert national et sera responsable de leur soumission
- Assurera la consultation continue des parties prenantes

L'expert National:

- Assistera l'expert international dans toutes les phases de la mission.
- Facilitera la collecte de données sur le terrain et sera très impliquée dans celle-ci
- Contribuera à l'analyse des données et à la rédaction des livrables.
- Assurera la liaison avec les parties prenantes locales.

## **5. PROFIL DE L'EXPERT NATIONAL**

### **• Qualification académique**

Master en éducation ou expérience équivalente au sein du système éducatif congolais

### **• Expérience professionnelle générale**

Minimum 10 ans d'expérience dans le domaine de l'éducation avec une excellente connaissance du contexte éducatif congolais et des dynamiques locales

### **• Expérience professionnelle spécifique**

Le candidat devra démontrer une expérience avérée dans les domaines suivants :

#### Formation initiale et continue des enseignants de préférence du préscolaire et/ou de l'éducation de base :

- Expérience directe en tant que formateur ou encadreur pédagogique dans des dispositifs de formation initiale ou continue des enseignants en RDC
- Connaissance approfondie des curricula nationaux et des pratiques pédagogiques appliquées dans le préscolaire et/ou l'éducation de base congolais.

#### Participation à des réformes éducatives en RDC :

- Contribution significative à des projets ou programmes de réforme de la formation des enseignants, idéalement en lien avec les humanités pédagogiques ou les Instituts de Formation des enseignants
- Conduite d'enquêtes de terrain et collecte de données :
- Expérience dans la planification et la mise en œuvre d'enquêtes qualitatives et quantitatives dans le secteur éducatif, incluant la conduite d'entretiens, de groupes de discussion et de visites de terrain
- Capacité à analyser les données recueillies et à en tirer des recommandations opérationnelles.

#### Connaissance du contexte éducatif congolais :

- Très bonne compréhension des enjeux, défis et opportunités du système éducatif en RDC, notamment dans le sous-secteur du préscolaire et/ou de l'éducation de base
- Expérience de travail avec les structures nationales telles que l'Inspection Générale, la DIPROMAD, la DIFOR BG, la DEP, ou le SERNAFOR.

#### Compétence linguistique

- Maîtrise du français (écrit et oral)
- Maîtrise de l'anglais est un atout

#### Compétences interpersonnelles et générales et expérience

- Capacité à travailler en équipe et à communiquer efficacement avec diverses parties prenantes.
- Compétences en renforcement des capacités et en facilitation d'ateliers.
- Expérience dans le dialogue technique et politique, avec une aptitude à naviguer dans des contextes institutionnels locaux.

#### Atouts

- Expérience de travail dans le préscolaire au sein du ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel ou du ministère de l'éducation et nouvelle citoyenneté
- Capacité à intégrer des perspectives locales dans les recommandations et les livrables, en assurant leur pertinence et leur faisabilité.
- Sensibilité et connaissances aux questions de genre et d'inclusion : Sensibilité aux questions de genre et d'inclusion dans l'éducation, capacité à promouvoir l'égalité des sexes et l'inclusion des groupes vulnérables.

#### **Qui peut postuler en tant qu'expert.e national.e ?**

Selon la définition de la Facilité, un expert national répond à un appel à expertise ouvert sur le marché national. Un expert national est généralement un ressortissant du pays dans lequel l'assistance technique est déployée ou un résident ayant un permis de travail légal dans le pays. Les salaires et les avantages sont basés sur le marché local et payés en monnaie locale.

## **6. COMMENT POSTULER ET PROCESSUS DE SÉLECTION**

Veillez joindre à votre candidature les éléments suivants :

- votre CV (en utilisant [le Europass template](#)) et
- une offre technique (8 pages maximum)
- Si possible, veuillez joindre un échantillon de travaux précédents similaires à la mission ci-dessus (1 à 3 échantillons de travaux ; des extraits de livrables complets sont acceptés). Dans chaque cas, vous devez spécifier 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.*

→ **Veillez cliquer sur le lien suivant pour postuler** : [https://expertise-france.gestmax.fr/13894/1/24-cod-1-a-1-2-3-politique-enseignante-rdc-national-h-f/fr\\_FR](https://expertise-france.gestmax.fr/13894/1/24-cod-1-a-1-2-3-politique-enseignante-rdc-national-h-f/fr_FR)

→ **Date limite de candidature** : **05/10/2025 Paris Time (UTC+2)**

*L'évaluation des offres reçues sera basée en particulier sur les 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 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 TDR – PAP RDC 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.”*