

FACILITE DE L'INITIATIVE REGIONALE POUR LES ENSEIGNANTS EN AFRIQUE

TERMES DE RÉFÉRENCE

Elaboration d'un dispositif d'évaluation des enseignants au primaire et au premier cycle du secondaire

RDC

Expertise : Expert international individuel

RESUME

Domaine technique du PAP	Évaluation des enseignants du préscolaire, du primaire et du premier cycle du secondaire
Action et activités principales du PAP	<p>Action 4.1 : Élaboration d'un dispositif d'évaluation des enseignants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activité 4.1.1 : Diagnostic de la situation actuelle de l'évaluation des enseignants – 15 jours • Activité 4.1.2 : Élaboration d'un dispositif/cadre standard sur l'évaluation des enseignants (en adéquation avec le référentiel de compétences) – 15 jours
Indicateurs impactés	<p>Plan quinquennal 2024-2029 (p.9, 77) : mise en place d'un dispositif d'évaluation des enseignants</p> <p>SSEF 2016-2025 : % d'enseignants évalués selon les nouveaux critères ; nombre de cadres d'évaluation développés et utilisés ; % d'enseignants formés sur le nouveau cadre</p> <p>Facilité RTIA : # de pays engagés dans la mise en œuvre d'une évaluation des enseignants reconnue internationalement</p>
Indicateur de la Facilité impacté	<p>Indicateur 1.1 : # de pays engagés dans la mise en œuvre d'une évaluation des enseignants reconnue internationalement</p> <p>Indicateur 1.2.4 : # de pays mettant en œuvre une évaluation validée des enseignants</p>
Périodes de mise en œuvre	<p>4.1.1 : Diagnostic – septembre 2026 (15 jours, 8 jours terrain)</p> <p>4.1.2 : Cadre standardisé – octobre 2026 (15 jours, 7 jours terrain)</p>
Nombre total de jours	<p>30 jours (expert international) – 15 jours de mission terrain à Kinshasa</p> <p><i>L'appui d'un expert national pour une durée de 15 jours est prévu sur la phase 2 (mobilisation en parallèle).</i></p>
Livrables attendus	<p>4.1.1 : Rapport de diagnostic sur l'évaluation des enseignants</p> <p>4.1.2 : Dispositif/cadre standard sur l'évaluation des enseignants</p>

COUNTRY REQUEST FORM

Partenaires nationaux de mise en œuvre	Point focaux SPACE (Secrétariat d'Appui et de Coordination au Secteur de l'Éducation) Direction référente : DEP (Direction d'Étude et Planification) Par activité : SERNAFOR (lead 4.1.1), CIEAS (lead 4.1.2), Inspection Générale, DIPROMAD, DIGE, DIFORE BG
---	---

1. PRÉSENTATION DE LA FACILITÉ

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 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 Regional 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 Regional 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 quatre agences des États membres : Expertise France pour la France, Enabel, VVOB et APEFE pour la Belgique, EDUFI pour la Finlande et Estdev pour l'Estonie. 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 31.01.2030 (6 ans) avec un budget de 92.000.000 EUR.

2. CONTEXTE

2.1 SECTEUR DE L'ÉDUCATION SECTOR EN RDC

COUNTRY REQUEST FORM

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 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. Il vise à revitaliser le corps enseignant pour un secteur de l'éducation résilient et performant en RDC. 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 :

- Revalorisation de la fonction enseignante : motiver les enseignants et attirer plus de femmes dans la profession.
- 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.
- 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).

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.

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 PAP – ARTICULATION AVEC LES TRAVAUX PRÉCÉDENTS

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 chargée 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 abouti 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.

Le domaine technique 4 du plan d'action pays relatif à l'évaluation des enseignants est directement en lien avec les objectifs du Pacte de partenariat, qui vise à doter le système éducatif congolais d'enseignants compétents, motivés et disponibles à travers notamment l'axe « recrutement basé sur le mérite et développement professionnel continu ». Ce domaine est également aligné avec le Plan quinquennal 2024-2029 du MINEDU-NC (p. 9 et 77) qui prévoit la mise en place d'un dispositif d'évaluation des enseignants. Il convient de s'assurer des complémentarités et synergies avec les projets en cours : le projet PAAF et PEQIP de la Banque Mondiale — qui dispose d'un outil SERNAFOR et de l'outil TEACH d'observation des pratiques pédagogiques en salle de classe — et le projet EFFICACE de l'UNESCO. Une attention particulière sera portée à l'intégration du préscolaire et à l'articulation avec les résultats du domaine 3 (formation initiale) notamment le référentiel de compétences des enseignants.

3. PORTÉE DE LA MISSION

L'objectif général de cette mission est de concevoir un dispositif national cohérent, équitable et opérationnel d'évaluation des enseignants en République Démocratique du Congo, en adéquation avec le référentiel national de compétences professionnelles. Ce dispositif vise à renforcer la qualité de l'enseignement, à soutenir le développement professionnel des enseignants, et à améliorer la gouvernance du système éducatif à travers une évaluation formative et sommative rigoureuse.

3.1 OBJECTIFS SPECIFIQUES

Les principaux objectifs spécifiques de la mission sont les suivants :

- **Réaliser un diagnostic approfondi de la situation actuelle de l'évaluation des enseignants** du primaire et du premier cycle du secondaire, en identifiant les outils existants (exemple. : outil SERNAFOR, outil TEACH de la Banque mondiale), les pratiques d'évaluation en vigueur, les écarts par rapport aux standards internationaux et au référentiel national de compétences, les complémentarités ou chevauchements avec d'autres projets (PAAF, PEQUIP, EFFICACE), les besoins exprimés par les directions techniques (SERNAFOR, CIEAS, Inspection, DIPROMAD, etc.).
- **Élaborer un cadre standardisé d'évaluation des enseignants**, en cohérence avec le référentiel de compétences professionnelles des enseignants, les objectifs du Plan quinquennal 2024–2029 et de la Stratégie sectorielle de l'éducation 2016–2025, les mécanismes de suivi et d'amélioration continue existants, les exigences de transparence, d'équité et de développement professionnel, les attentes des structures nationales impliquées (CIEAS, Inspection, DIGE, DIFORE, etc.).
- **Renforcer l'appropriation institutionnelle du dispositif**, en impliquant activement les directions techniques (SERNAFOR, CIEAS, Inspection, DEP, etc.) dans toutes les étapes, organisant des sessions de travail techniques et des ateliers de validation, en assurant la cohérence avec les autres réformes (formation initiale, politique enseignante, compétences numériques), en préparant les conditions pour la formation des formateurs et la diffusion des outils.

3.2 MÉTHODOLOGIE & APPROCHE GÉNÉRALE

La consultation sera réalisée principalement par un expert international, à distance et sur le terrain. Cependant, pour l'activité relative à l'élaboration du cadre standardisé d'évaluation des enseignants l'expert international bénéficiera de l'appui d'un expert national. Ce dernier interviendra à hauteur de 15 jours. Les experts international et national sont recrutés séparément, mais une équipe déjà constituée est éligible. L'expert international sera chef de mission.

COUNTRY REQUEST FORM

Phase	Activités principales	Nombre de jours
Phase de cadrage N°1	Réunion de cadrage avec le ministère (validation de la méthodologie et du calendrier) relatif au diagnostic	0,5
Diagnostic approfondi de la situation actuelle de l'évaluation des enseignants	Revue documentaire, entretiens avec les parties prenantes, enquête terrain, analyse des données collectées, rédaction du rapport d'état des lieux de la formation des enseignants aux compétences numériques	12
Restitution N°1	Restitution au ministère des points clefs du diagnostic	0,5
Phase de cadrage N°2	Réunion de cadrage avec le ministère (validation de la méthodologie et du calendrier) relatif au cadre standardisé d'évaluation des enseignants	0,5
Élaboration d'un cadre standardisé d'évaluation des enseignants	Phase de collecte d'informations, sessions de travail, analyse des données, session de validation technique sur la base d'un draft proposé par les consultants	14
Restitution N°2	Restitution au ministère des points clefs du cadre standardisé d'évaluation des enseignants	0,5
Rapport final	Elaboration du rapport final	2
Total		30

La mission de l'expert sera organisée et pilotée sur le terrain par les deux points focaux du SPACE et de la direction référente, la DEP en lien avec la Facilité.

3.3 PARTIES PRENANTES

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

- **Pour le diagnostic de la situation actuelle de l'évaluation des enseignants :**
 - Lead : Service National de Formation des Enseignants (SERNAFOR) pour le primaire et le secondaire. Cette structure pilotera l'activité
 - Directions impliquées : Cellule Indépendante d'Évaluation des Acquis Scolaires (CIEAS), Direction de la Gestion des Enseignants (DIGE), Inspection, Direction des Programmes Scolaires et Matériel Didactique (DIPROMAD), Direction de la Formation des Enseignants et des Bureaux Gestionnaires des Écoles (DIFORE BG),
- **Pour l'élaboration d'un dispositif/ cadre standard sur l'évaluation des enseignants :**
 - Lead : CIEAS. Cette structure pilotera l'activité
 - Directions impliquées: Inspection, DIPROMAD, DIGE, DIFORE, SERNAFOR
- **Pour l'actualisation des outils d'évaluation des enseignants :**
 - Lead : Inspection (SERNAFOR)
 - Directions impliquées: CIEAS, Inspection, DIPROMAD, DIGE, DIFORE

COUNTRY REQUEST FORM

Les Partenaires techniques et financiers seront également consultés. Il sera en particulier nécessaire de s'assurer des complémentarités et des synergies notamment avec le Projet PAAF et PEQUIP (Banque Mondiale) et le projet EFFICACE de l'UNESCO. La complémentarité avec l'état d'avancement de la mise en œuvre du Pacte de partenariat fera l'objet d'une attention particulière. Les enseignants, inspecteurs, directeurs, formateurs seront bien entendu associés selon les modalités les plus appropriées.

Il convient de noter que la Direction Etude et Planification (DEP) sera systématiquement associée en tant que direction référente.

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 de diagnostic sur l'évaluation des enseignants
- 3. Livrable #3** : Dispositif/ cadre standard sur l'évaluation des enseignants
- 4. Livrable #4** : 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 international disposera au total de 30 jours de travail répartis de la manière suivante : 15 jours d'expertise pour le diagnostic de la situation actuelle de l'évaluation des enseignants y compris la réunion de cadrage, et de 15 jours d'expertise pour l'actualisation des outils d'évaluation des enseignants selon la répartition indicative ci-dessous.

Phase	Nombre de jours	Jours à distance	Jours sur le terrain	Mois
Phase de cadrage	1	1		M1
Diagnostic approfondi de la situation actuelle de l'évaluation des enseignants	12	4	7	
Élaboration d'un cadre standardisé d'évaluation des enseignants	15	5	7	M2
Rapport final	2	2		
Total	30	15	15	

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 pour l'activité relative à l'élaboration d'un cadre standardisé d'évaluation des enseignants.

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

- Sera responsable de l'ensemble de l'activité et garant de la qualité des livrables
- 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 :

- Appuiera l'expert international dans toutes les étapes de l'activité
- 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.
- Se comportera avec les plus hauts niveaux d'intégrité personnelle et d'engagement envers les normes de conduite requises tout au long de la mission

5. PROFIL DE L'EXPERT INTERNATIONAL

Qualification académique

Master en sciences de l'éducation ou un domaine connexe

Expérience professionnelle générale

Minimum de 10 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de l'éducation avec une spécialisation dans la conception de politiques éducatives

Expérience professionnelle spécifique

COUNTRY REQUEST FORM

- Expérience démontrée dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs d'évaluation des enseignants, incluant l'élaboration de cadres de référence, d'outils d'évaluation, et de mécanismes de suivi.
- Maîtrise des référentiels de compétences professionnelles des enseignants et des approches d'évaluation formative et sommative.
- Expérience dans l'analyse des systèmes éducatifs, la conduite de diagnostics institutionnels et l'élaboration de recommandations stratégiques.
- Connaissance approfondie des outils d'observation des pratiques pédagogiques (ex. : TEACH, etc.) et de leur adaptation aux contextes nationaux.

Compétence linguistique

- Maîtrise du français (écrit et oral)
- La 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 complexes.

Atouts

- **Connaissance du contexte éducatif de la RDC** : Familiarité avec les réformes éducatives en cours et les défis spécifiques du système éducatif congolais.
- **Intégration des technologies numériques et d'approches pédagogiques innovantes** : Expérience dans l'intégration d'approches pédagogiques innovantes et des technologies numériques dans l'éducation,
- **Sensibilité 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.

Nota bene : il sera demandé à l'expert d'être en possession d'un certificat de formation sécuritaire HEAT avant toute mission en RDC.

Qui peut postuler en tant qu'expert.e international.e ?

Selon la définition de la Facilité, un expert international répond à un appel à expertise ouvert sur le marché international avec une mise en concurrence avec les experts du monde entier. Un expert international est souvent, mais pas toujours d'une autre nationalité que celle du pays dans laquelle la consultance est déployée. Un consultant international possède généralement des compétences rares sur le marché national et une expérience dans différents pays qui lui permet de proposer une analyse comparative sur les sujets d'expertise concernés par la consultance et une méthodologie assurant une adaptation au contexte national.

6. COMMENT POSTULER ET PROCESSUS DE SÉLECTION

Veuillez 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.

→ Veuillez cliquer sur le lien suivant pour postuler : https://expertise-france.gestmax.fr/15726/1/rtia-w1-drc-ta-4-expert-e-international-e-en-evaluation-des-enseignants-h-f/fr_FR

COUNTRY REQUEST FORM

Date limite de candidature : lundi 20 juillet à 16h00 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 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.”