

FACILITE DE L'INITIATIVE REGIONALE POUR LES ENSEIGNANTS EN AFRIQUE

TERMES DE REFERENCE

Expert-e national-e

Intégrer la planification, le pilotage et le leadership sensibles au genre dans la gestion du système éducatif

DJIBOUTI

Pays	Djibouti
Domaine technique	Intégration systémique de la dimension de genre
Mission	Intégrer la planification, le pilotage et le leadership sensibles au genre dans la gestion du système éducatif
Période	Septembre 2026 – juin 2027
Nombre de jours estimé	40 jours
Livrables principaux	1. Rapport d'état des lieux des profils de poste des cadres du MENFOP, et des besoins de formation pour intégrer la dimension genre 2. Référentiels de compétences pour la planification et la budgétisation sensibles au genre 3. Indicateurs de performance 4. Parcours de formation sur le genre pour les cadres du MENFOP 5. Modules de formation sur le genre 6. Rapport de formation de formateurs des cadres du MENFOP
Indicateurs issus de la SCOFI 2025-2035	Objectif stratégique 5.1 <i>Renforcer les capacités institutionnelles en matière de genre</i>
Indicateurs issus de la Facilité	1.4 # of RTIA engaged countries implementing new or revised policies, processes or tools on gender within the education sector
Partenaires de mise en œuvre	MENFOP, CFEN

1- BACKGROUND

1.1 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 jusqu'en 2030 :

- 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 de l'Initiative Régionale pour les Enseignants en Afrique (RTIA) atteindra les objectifs mentionnés ci-dessus par le biais de trois 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 et ESTDEV pour l'Estonie. Expertise France a été désignée comme l'agence coordinatrice de ce partenariat.

Facilité de l'Initiative régionale pour les enseignants en Afrique	
Dates de mise en œuvre	Février 2024 à janvier 2030
Zone d'intervention	Pays d'Afrique sub-saharienne
Domaines d'intervention	Gouvernance et gestion des enseignants ; formation et perfectionnement professionnel des enseignants
Partenaires de mise en œuvre	Expertise France, Enabel, EDUFI, VVOB, APEFE, ESTDEV
Budget	92 000 000 €
Objectifs	1. Améliorer la gouvernance, la gestion, l'attractivité et l'équilibre hommes-femmes dans la profession enseignante, grâce à une numérisation et une innovation accrues

2. 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.

L'appel à expertise s'inscrit dans le cadre de la fenêtre 1 relatif à la fourniture d'une assistance technique (AT) visant à soutenir les pays dans des domaines thématiques spécifiques liés à la politique et à la gouvernance des enseignants, ainsi qu'à la formation et au développement professionnel des enseignants.

1.2 DEMANDE D'ASSISTANCE TECHNIQUE DE LA REPUBLIQUE DE DJIBOUTI

En janvier 2026, le MENFOP, Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle, a envoyé une requête d'assistance technique à la Facilité de la RTIA. Suite à l'approbation de la requête, deux expertes de la Facilité sont allées à Djibouti en février pour co-développer le Plan d'Action Pays. Le PAP de Djibouti est entièrement inscrit dans les priorités sectorielles et les réformes éducatives en cours.

1.3 INFORMATIONS DE CONTEXTE – POLITIQUES ET RÉFORMES ÉDUCATIVES A DJIBOUTI

La République de Djibouti compte environ 1,2 million d'habitants en 2025, avec près de 30 % âgés de moins de 15 ans. Le pays se classe autour du 170^e rang mondial selon l'indice de développement humain.

Le système éducatif djiboutien, centralisé et inspiré du modèle francophone, est placé sous la tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFOP). Il comprend trois niveaux : l'enseignement fondamental (primaire et collège), l'enseignement secondaire (général et professionnel) et l'enseignement supérieur. L'éducation est obligatoire de 6 à 16 ans et essentiellement gratuite dans le primaire et le collège. **Le français reste la langue principale d'enseignement**, avec des filières arabophones ; le somali et l'afar sont utilisés comme langues vernaculaires.

L'accès à l'éducation et la rétention scolaire demeurent des défis majeurs. Selon l'UNESCO, le taux d'achèvement du primaire en 2022 était de 60 % pour les garçons et 53 % pour les filles. La transition vers le secondaire montre également des écarts de genre : 98 % des garçons et environ 90 % des filles passent au secondaire inférieur en 2024, selon la Banque mondiale.

Pour répondre à ces défis, Djibouti a adopté le **Schéma Directeur de l'Éducation et de la Formation (SDEF) 2021-2035**, qui définit la stratégie sectorielle pour quinze ans. Ce plan vise **l'accès universel à l'éducation**, la **qualité des apprentissages**, la **pertinence des qualifications** et la **renovation de la gouvernance du secteur**. Les priorités incluent le développement de l'éducation préscolaire, la promotion de l'éducation inclusive, l'adaptation des curricula aux besoins socio-économiques et l'intégration des technologies numériques. Le SDEF est accompagné d'un Plan d'Action à Moyen Terme (PAEF) pour la mise en œuvre graduelle des réformes.

Plusieurs stratégies sectorielles ont également été développées :

- **Stratégie nationale pour l'éducation des filles 2025-2035** qui vise à lever les obstacles sociaux, culturels et économiques limitant la scolarisation et l'épanouissement des filles.
- **Schéma stratégique pour le renforcement des enseignements et des apprentissages par les TIC**
- **Stratégie de développement de la formation continue des enseignants.**

Le MENFOP met actuellement en œuvre une réforme du secondaire qui vise à créer des espaces d'apprentissage, d'orientation et de participation où filles et garçons bénéficient des mêmes opportunités, ressources et conditions de réussite. Cette réforme vise également à renforcer l'intégration du genre dans la planification, la gestion des ressources humaines et l'orientation scolaire. Sa mise en application est appuyée par le **projet POLYVAL financé par l'AFD** et mis en œuvre avec l'appui d'Expertise France à partir de mars 2026.

Les principaux bailleurs internationaux jouent un rôle clé dans le financement et le soutien technique :

- La **Banque mondiale, en partenariat avec le Partenariat mondial pour l'éducation (GPE)**, a investi environ 11,35 millions USD dans le Projet d'élargissement des opportunités d'apprentissage, qui totalise environ 41,7 millions USD, pour améliorer l'accès, la rétention et la qualité de l'éducation, surtout pour les filles et les populations vulnérables.
 - D'autres partenaires, tels que l'UNICEF, l'Union européenne et l'AFD, soutiennent également la réduction des disparités régionales et de genre, le développement de l'éducation technique et professionnelle, et l'éducation des réfugiés présents sur le territoire.

1.4 LOGIQUE D'INTERVENTION DU PLAN D'ACTION PAYS

L'assistance technique vise essentiellement à accompagner le MENFOP dans l'opérationnalisation de ses stratégies et orientations prioritaires. Les activités du PAP ont été réorganisées en six secteurs d'intervention entrant dans les deux domaines de la gouvernance et de la formation continue.

Dans le domaine de la gouvernance, le PAP comprend trois secteurs d'intervention :

- **Planification, pilotage et leadership sensibles au genre**
- Actions pour le recrutement, le déploiement, et le maintien des femmes dans le système éducatif
- Opérationnalisation de la stratégie d'éducation inclusive

Dans le domaine de la formation continue, le PAP comprend également trois secteurs d'intervention :

- Appui à la mise en œuvre de la stratégie de formation continue du MENFOP
- Formation à l'enseignement des compétences de vie
- Renforcement des compétences numériques des personnels.

Il faut noter que le PAP Djibouti a été organisé en deux domaines (gouvernance et formation continue) pour mettre en exergue les priorités genre et inclusion dans les approches stratégiques. Le CFEN étant le point focal du PAP, les activités de formation se trouvant dans la partie « gouvernance » seront évidemment intégrées aux plans triennaux de formation continue présentés dans la partie « formation ». La collaboration avec le CFEN notamment au travers du développement du plan triennal de formation permettra de travailler sur une mise en œuvre réaliste et séquencée.

Les secteurs d'intervention, bien que relativement nombreux, sont très cohérents et se complètent mutuellement, pour renforcer l'approche holistique voulue par le MENFOP en termes d'opérationnalisation, permettant de décliner les approches du niveau central, aux régions et aux établissements.

Le processus de recrutement des experts intervient après la validation du PAP par le MENFOP et la Facilité de la RTIA.

2- DESCRIPTION DE LA MISSION

2.1 APERÇU

Domaines d'expertise technique	Description de l'action	Activités
<i>Gouvernance</i> Intégration systémique de la dimension de genre	Planification, pilotage et leadership sensibles au genre	1. Faire un état des lieux des profils de poste des cadres du MENFOP, et des besoins de formation pour intégrer la dimension genre aux niveaux central et décentralisé 2. Développer des référentiels de compétences pour la planification et la budgétisation sensibles au genre 3. Développer des parcours de formation et des modules de formation correspondants sur la planification et budgétisation sensibles au genre ; le pilotage par les données ; et le leadership sensible au genre 4. Former des formateurs de formateurs sur les modules développés 5. Développer un cadre stratégique d'engagement de la communauté éducative sur l'égalité entre les genres

2.2 OBJECTIFS

Objectif général :

- Appuyer une montée en compétences des cadres et techniciens du MENFOP (y compris les directeurs d'établissements) pour institutionnaliser la planification, le pilotage et le leadership sensibles au genre

Objectifs spécifiques :

- Développer un/des référentiel(s) de compétences liées à la planification et la budgétisation sensibles au genre à destination des cadres du MENFOP
- Développer des parcours et des contenus de formation pour les personnels du MENFOP (niveaux central et décentralisé) sur la planification et la budgétisation sensibles au genre ; ainsi que sur le pilotage par les données
- Développer des contenus de formation sur la programmation et le leadership sensibles au genre pour les chefs d'établissements scolaires
- Renforcer les capacités d'un pool de formateurs sur les contenus développés
- Développer des lignes directrices sur l'engagement communautaire pour l'égalité de genre à destination des chefs d'établissements scolaires

2.3 PARTIES PRENANTES

Le MENFOP est le partenaire principal de mise en œuvre du PAP Djibouti. Le CFEN est le point focal et le partenaire de mise en œuvre de toutes les activités.

D'autres parties prenantes seront à considérer : outre les départements et directions du MENFOP, il faudra notamment consulter l'équipe et les experts du projet POLYVAL financé par l'AFD, les partenaires techniques et financiers engagés dans la formation continue, et la Délégation de l'Union Européenne à Djibouti.

2.4 APPROCHES ET MÉTHODOLOGIE

Le MENFOP et la Facilité de la RTIA se sont accordés sur l'association d'une expertise nationale et internationale. L'expert-e national-e travaillera donc avec un-e expert-e international-e pendant la durée de la mission et pour la réalisation des différents livrables.

L'approche générale et la méthodologie décrites ci-dessous sont indicatives et non-exclusives. La méthodologie employée devra être développée dans le dossier de candidature.

Approche générale :

L'expert-e national-e et l'expert-e international-e recruté-e-s pour cette mission travailleront en étroite collaboration avec les directions et services concernés du MENFOP, au niveau central et déconcentré. Une approche participative est indispensable pour s'assurer que ce qui est proposé est bien en ligne avec les besoins du MENFOP, que les priorités et perspectives des différentes directions et structures éducatives sont prises en compte, pour une appropriation de tous les livrables.

Une approche participative avec les partenaires techniques et financiers intervenant à Djibouti est également obligatoire, dans une perspective de complémentarité et non de duplication d'efforts. Il faudra en particulier avoir un dialogue constant avec les équipes du projet POLYVAL, financé par l'AFD : l'intégration de la dimension genre et le développement de « Modules et supports de formation en planification, programmation et budgétisation » se retrouvent dans l'accompagnement de POLYVAL à la mise en œuvre de la réforme du secondaire (niveau lycée).

Il est également essentiel d'engager un dialogue avec la Délégation de l'Union Européenne à Djibouti, le PAP étant en 2026 une première intervention de la DUE dans le domaine de l'éducation.

Enfin, l'équipe d'experts devra prendre en compte le travail et les livrables réalisés pour les autres composantes du PAP Djibouti, notamment dans la composante « **Appui à la mise en œuvre de la stratégie de formation continue du MENFOP** » qui comprend notamment le développement et/ou l'ajustement de référentiels métier et un état des lieux de la formation continue des personnels du MENFOP.

Méthodologie :

Une première réunion de cadrage aura lieu avec le CFEN, l'équipe de la Facilité, l'expert-e national-e et l'expert-e international-e pour s'accorder sur la planification des différents livrables.

Pour réaliser cette mission, l'expert-e recruté-e devra :

- Etudier les principaux documents politiques du système éducatif djiboutien (notamment le pacte de partenariat, le schéma directeur de l'éducation et de la formation 2021-2035, la stratégie nationale sur l'éducation des filles etc.)
- Etudier les documents et livrables du PAP Djibouti et du projet POLYVAL
- Participer à la réunion de cadrage mentionnée avec les points focaux du MENFOP et de la Facilité. À la suite de cette réunion, l'expert-e proposera une note succincte décrivant le travail à effectuer, y compris la méthodologie et un calendrier actualisé tenant compte des jours de mission dans le pays et du travail à distance. Cette note décrira précisément la stratégie que l'équipe d'experts entend mettre en œuvre pour réaliser les activités, ainsi que la répartition des rôles et responsabilités entre l'expert-e national-e et l'expert-e international-e.
- Echanger régulièrement avec les équipes du projet POLYVAL pour s'assurer de l'alignement des approches et éviter les duplications
- Echanger avec les directeurs et techniciens du MENFOP (réunions de travail, interviews), et les PTF (Partenaires Techniques et Financiers), en particulier la DUE.

- Organiser des sessions de co-développement des livrables, avec les participants du ou des groupes techniques identifiés par le MENFOP et définir avec ces participants les étapes de validation, quand nécessaire, des livrables co-développés.
- Collecter des données relatives à la méthodologie et aux livrables produits : feedback des experts, évaluation des participants et feedback des équipes techniques du MENFOP.

Coordination :

Tout au long de la réalisation de la mission, il est attendu que l'expert-e ait des points techniques avec le lead technique (TLE) de la Facilité, en charge du suivi de la mise en œuvre du PAP Djibouti. La fréquence des échanges sera définie en début de mission.

L'expert-e s'engage à signaler immédiatement à la Facilité toute difficulté pouvant nuire au déroulé et à la réalisation des objectifs de la mission.

2.5 LIVRABLES

Les livrables principaux pour cette action sont :

Livable 1 : Rapport d'état des lieux incluant les éléments suivants :

- a) analyse des profils de poste des cadres du MENFOP, notamment des rôles et responsabilités dans la budgétisation/ planification
- b) analyse des parcours de carrière et des besoins de formation des cadres en place en matière de genre
- c) analyse des formations existantes (contenus, formats, fréquences) dans la formation initiale et continue des cadres du MENFOP en matière de genre
- d) analyse du transfert de compétences attendu en région avec la décentralisation (à court terme et moyen terme)
- e) analyse des compétences et des besoins en formation dans les régions des personnels collecteurs et analystes de données scolaires en matière de genre
- e) recommandations sur les priorités de formation en lien avec la planification, le pilotage et le leadership sensibles au genre au niveau central et décentralisé (y compris pour les chefs d'établissements).

Livable 2 : Référentiel(s) de compétences

Le référentiel de compétences est développé sur la base de l'état des lieux et de la stratégie genre, et vise à identifier les compétences nécessaires à la planification et la budgétisation sensibles au genre par type de fonction. Si cela est pertinent, il sera possible de scinder ce référentiel par niveau (central et décentralisé). Ce livable sera réalisé en étroite collaboration avec l'expertise mobilisé dans le cadre du projet POLYVAL.

Livable 3 : Indicateurs de performance

Sur la base du référentiel, des indicateurs de performance permettront d'évaluer les compétences identifiées. A noter que ces indicateurs pourront être intégrés directement au référentiel.

Livrable 4 : Parcours de formation sur le genre pour les cadres du MENFOP

Le schéma/parcours de formation sur le genre sera défini sur la base du travail précédent et décliné en tronc commun et composantes spécifiques adaptées aux rôles et responsabilités des cadres du MENFOP en poste (formation continue) au niveau central et décentralisé (y compris les formats de formation : présentiel/ à distance/ autoformation etc.).

Livrable 5 : Modules de formation sur le genre

Deux modules de formation seront développés sur les thématiques : planification, pilotage et leadership sensibles au genre. Leurs contenus prendront en compte les recommandations de l'état des lieux, de la stratégie genre, les besoins et les parcours de formation identifiés pour la formation continue des cadres du MENFOP, ainsi que les recommandations de l'expert en planification mobilisé dans le cadre de POLYVAL. Ils seront adaptés pour la formation initiale des cadres et intégrés dans les plans de formation initiale et continue correspondants.

Un module de formation destiné aux **formateurs de formateurs** sera ensuite développé pour une appropriation des contenus et des approches par un pool de formateurs qui ira ensuite former les cadres du MENFOP à Djibouti et dans les régions sur les contenus développés.

Ce livrable sera réalisé en étroite collaboration avec l'expertise mobilisé dans le cadre du projet POLYVAL.

Livrable 6 : Rapport de formation de formateurs des cadres du MENFOP

Le CFEN identifiera un pool de formateurs des cadres du MENFOP (incluant les 5 régions) qui seront formés par l'équipe d'experts (national et international) sur les contenus développés. Le rapport sur cette formation de formateurs comprendra les contenus de formation proposés, et un compte-rendu de la formation (déroulement et suggestions/ feedbacks des participants). Le CFEN se chargera ensuite de l'opérationnalisation de la formation des cadres.

Livrable 7 : Note d'orientation pour les chefs d'établissement

Sur la base du travail précédent et à la suite de l'analyse des stratégies d'engagement communautaire existant au niveau des établissements (rôles des chefs d'établissement, des enseignants, de la vie scolaire, des associations de parents, des élèves), la note d'orientation destinée aux chefs d'établissement proposera un cadre stratégique d'engagement de la communauté éducative sur l'égalité de genre. Cette note sera co-développée avec le MENFOP et inclura les modalités de diffusion auprès des établissements scolaires.

Les livrables seront validés par le MENFOP et la Facilité.

2.6 ROLES ET RESPONSABILITÉS

Le ministère

Le MENFOP et le CFEN seront responsables 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 de la RTIA sera responsable de :

- Contracter et faciliter l'intégration de l'expert-e en fournissant tous les documents et ressources disponibles
- Suivre le travail de l'expert-e du début de la mission jusqu'à la clôture
- Agir en tant que personne-ressource principale pour l'expert-e
- Assurer le contrôle de la qualité des livrables en collaboration avec les points focaux du Ministère
- Contribuer à la gestion des connaissances internes et externes
- Collecter les retours et commentaires des parties prenantes et valider les livrables par toutes les parties
- Évaluer la performance globale de l'expert-e pour ce mandat

L'expert-e

L'expert-e 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-e, 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
- Organiser/ co-organiser les consultations avec les partenaires techniques et financiers et les parties prenantes nationales travaillant dans le secteur de l'éducation
- 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 de l'Initiative Régionale des Enseignants de toute difficulté dans la mise en œuvre de la mission
- Soumettre les données relatives aux prestations contractuelles, notamment en collectant les feuilles de présence, en participant à l'enquête de satisfaction des

consultants et en partageant les informations issues de l'enquête de satisfaction des participants avec la RTIA.

2.7 LOGISTIQUE

La Facilité de la RITA prend en charge les coûts de transport de l'expert-e sur la base de la politique de voyage d'Expertise France. Les voyages de l'expert-e en lien avec la mission devront être détaillés dans la note de cadrage et approuvés par la Facilité.

2.7 CALENDRIER

Le calendrier sera finalisé et approuvé dans la note de cadrage.

Les activités devront être finalisées, *au plus tard*, aux dates indiquées dans le calendrier ci-dessous.

Activités	Calendrier
Faire un état des lieux des profils de poste des cadres du MENFOP, et des besoins de formation pour intégrer la dimension genre aux niveaux central et décentralisé	31 octobre 2026
Développer des référentiels de compétences pour la planification et la budgétisation sensibles au genre	31 janvier 2027
Développer des parcours de formation et des modules de formation correspondants sur la planification et budgétisation sensibles au genre ; le pilotage par les données ; et le leadership sensible au genre	31 mars 2027
Former des formateurs de formateurs sur les modules développés	31 mai 2027
Développer un cadre stratégique d'engagement de la communauté éducative sur l'égalité entre les genres	30 juin 2027

3- PROFIL DE L'EXPERT-E

L'expert-e ne peut être membre de la fonction publique, sauf s'il ou elle se trouve régulièrement placé-e en disponibilité ou en détachement au moment de leur mission. Dans ce cas, un justificatif émanant de son administration d'origine devra être joint au dossier de candidature. L'expert-e ne peut avoir participé à l'élaboration du PAP.

3.1 PROFIL DÉSIRÉ

Qualification académique : Spécialiste en éducation et/ou genre, niveau Master minimum

Expérience professionnelle générale :

- ✓ Minimum 10 ans d'expérience dans le domaine de l'éducation, avec une expertise sur les problématiques de genre
- ✓ Connaissance et expérience prouvées des politiques enseignantes et du système éducatif djiboutien

Expérience professionnelle spécifique :

- ✓ Connaissance approfondie des approches de gestion sensibles au genre, en particulier le leadership sensible au genre/ inclusif
- ✓ Appui au développement de stratégies d'engagement de la communauté sur l'égalité de genre
- ✓ Expérience dans le développement de programmes de formation sur l'intégration des dimensions de genre dans les pratiques organisationnelles et/ou institutionnelles
- ✓ Expérience dans des consultances similaires

Compétence linguistique

Excellent niveau en français oral et écrit requis

Compétences interpersonnelles et générales

Capacité à travailler en équipe et communiquer efficacement avec diverses parties prenantes
Expérience dans le dialogue technique et politique, avec une aptitude à naviguer dans des contextes institutionnels complexes

4- SOUMISSION DE LA CANDIDATURE

Veuillez soumettre votre candidature à travers la plateforme d'Expertise France

Même si votre candidature est soumise personnellement, veuillez noter que le contrat sera signé entre Expertise France et une Société (soit une entreprise unipersonnelle soit une société de portage). Avant la signature du contrat, cette Société devra fournir à Expertise France les documents administratifs, tel que notamment une preuve d'enregistrement et une attestation fiscale et sociale.

Veuillez joindre à votre candidature :

- Un CV au format [Europass Template](#);
- Une offre note technique, de 15 pages maximum sans les annexes;
- 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.).

Il n'est demandé de présenter ni de Lettre de motivation ni d'Offre financière.

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.

La sélection sera fondée sur l'évaluation du CV et de l'offre technique. La RTIA a la faculté de rejeter les candidatures ne respectant pas les conditions de candidature citées ci-dessus.

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.