

République Démocratique du Congo
Ministère de l'Education Nationale et Nouvelle Citoyenneté
Projet d'Apprentissage et d'Autonomisation des Filles (PAAF)

Financement : Crédit IDA N° N°7284-ZR

TERMES DE RÉFÉRENCE POUR LE
RECRUTEMENT D'UNE ASSISTANCE TECHNIQUE NATIONALE (CONSULTANT
INDIVIDUEL) POUR LE DEVELOPPEMENT D'UNE NOUVELLE POLITIQUE ET DES
PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTES DU SECONDAIRE BASE SUR LE
MERITE

ZR-PAAF-404527-CS-INDV

Le candidat sera sélectionné selon la méthode de sélection des Consultants Individuels par mise en concurrence ouverte définie à la section 7 du Règlement de Passation des Marchés pour les Emprunteurs Sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) (version de juillet 2016, Révisée en novembre 2017, août 2018, novembre 2020 et en Septembre 2023)

Juillet 2024

I. Introduction

La vision du Gouvernement de la RDC est la construction d'un système éducatif inclusif et de qualité contribuant efficacement au développement national, à la promotion de la paix et d'une citoyenneté démocratique active. En vue de matérialiser cette vision, le Gouvernement s'est doté, en 2015, d'une stratégie globale couvrant l'ensemble du secteur de l'éducation : la Stratégie Sectorielle de l'Éducation et de la Formation 2016-2025 (SSEF). À travers la mise en œuvre des réformes que préconise cette Stratégie, le Gouvernement a pour ambition de (Axe1) Promouvoir un système éducatif plus équitable, au service de la croissance et de l'emploi ; (Axe2) Créer les conditions d'un système éducatif de qualité et (Axe3) Instaurer une gouvernance transparente et efficace.

Le Gouvernement a bénéficié d'un important appui financier de la Banque mondiale (BM) pour mettre en œuvre le **Projet d'Apprentissage et d'Autonomisation des Filles**, en sigle *PAAF*, qui, aligné sur les objectifs prioritaires de la SSEF, a pour objectif d'améliorer et de rendre plus sûres et équitables les conditions d'accès aux études, en particulier pour les filles, ainsi que les conditions d'enseignement et d'apprentissage dans les établissements publics d'enseignement secondaire, dans les dix provinces ciblées.

Le projet est placé sous la responsabilité du Ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté (MINEDU-NC) et sera mis en œuvre avec le soutien d'une équipe de coordination de projet (ECP).

Les présents Termes de référence définissent et décrivent les services requis par le Ministère de l'Éducation Nationale et Nouvelle Citoyenneté (MINEDU-NC) pour développer une nouvelle politique de recrutement des enseignantes du secondaire basée sur le mérite dans 10 provinces principales.

II. Présentation du projet

Composante 1 : Amélioration de l'accès à des écoles de qualité et adaptées aux filles

Cette composante vise l'amélioration de l'accès à l'école en créant des environnements d'apprentissage de qualité et plus sûrs, en atténuant les obstacles financiers à la participation des filles et en augmentant la proportion d'enseignantes.

Sous-composante 1.1 : Amélioration des environnements d'apprentissage

Dans les zones urbaines et rurales les plus pauvres de cinq provinces (Ituri, Kasai, Kasai Central, Kasai Oriental et Sud-Kivu), le projet financera la construction, l'aménagement et l'équipement de 2 600 salles de classe accessibles aux handicapés et respectueuses de l'environnement, y compris des salles de classe-laboratoires pour l'étude des sciences et de la technologie et pour le déploiement des technologies de l'information pouvant être utilisées pour l'enseignement et l'apprentissage dans toutes les matières ; ainsi que des installations d'eau, assainissement et hygiène (WASH) dans 1 260 écoles.

Sous-composante 1.2 : Augmentation de la participation féminine dans l'éducation

Le projet financera des bourses d'études pour les filles fréquentant une école secondaire publique dans la province du Kasai. Le Programme des Bourses sera d'abord piloté dans la ville de Tshikapa et le territoire

Kamonia, durant l'année scolaire 2024-2025. C'est dans le cadre de cette activité, de piloter le Programme des Bourses, que le MINEDU-NC cherche à engager un Cabinet spécialisé en informatique pour développer une plateforme digitale qui servira pour l'enregistrement des bénéficiaires ; l'émission des instructions de paiement aux prestataires de services financiers ; et le suivi de la mise en œuvre du Programme. De plus amples détails sont fournis ci-dessous (Section III).

Le projet inclut aussi des conditions basées sur la performance (CBP) visant à augmenter de 5 000 le nombre d'enseignantes occupant des postes rémunérés par l'État dans les établissements secondaires des dix provinces cibles. Les CBP prévoient un décaissement contre le recrutement de chaque enseignante, pour un maximum d'US\$ 16 millions. Les fonds seront décaissés une fois que le recrutement est vérifié par une agence de vérification indépendante.

Composante 2 : Amélioration de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage pour tous

L'objectif de cette composante est d'améliorer la qualité de l'éducation, en particulier pour les filles, grâce à une meilleure disponibilité et efficacité des ressources et des pratiques d'enseignement et d'apprentissage, à l'engagement des citoyens et à la création d'environnements scolaires sûrs et inclusifs.

Sous-composante 2.1 : Renforcement du programme scolaire, des manuels scolaires et du matériel d'enseignement et d'apprentissage

L'objectif de cette sous-composante est d'augmenter la disponibilité et l'utilisation d'un matériel d'enseignement et d'apprentissage de qualité, abordable et sensible au genre, y compris en format numérique. Pour ce faire, le projet financera une assistance technique pour renforcer les programmes scolaires du premier et deuxième cycle du secondaire, y compris l'intégration des questions liées à la santé sexuelle et reproductive (SSR) dans les matières de base ainsi que le renforcement de l'éducation à la vie courante (EVC). Le projet financera aussi entre autres : l'élaboration ou l'acquisition, l'impression et la distribution des manuels ; et l'acquisition d'équipements et des ressources pédagogiques informatiques.

Sous-composante 2.2 : Renforcement de la qualité de l'enseignement

L'objectif de cette sous-composante est de renforcer la qualité des pratiques d'enseignement et d'apprentissage, notamment par le renforcement du dispositif de formation initiale des enseignants et de développement professionnel continu des enseignants (DPCE).

- (a) **Formation initiale des enseignants.** Le projet financera entre autres des travaux de génie civil, de l'équipement et du matériel pour renforcer les instituts supérieurs pédagogiques (ISP) dans les cinq provinces ciblées ; la mise à jour des programmes utilisés dans les ISPs ; et les coûts associés aux stages pratiques pour les étudiantes inscrites dans l'une ou l'autre des filières Lettres et Sciences Humaines ou Sciences naturelles et exactes.
- (b) **Formation professionnelle continue des enseignants.** Le projet financera entre autres le renforcement des capacités des principaux responsables des Réseaux d'écoles de proximité (REP) dans les dix provinces ciblées du projet (les cinq ci-dessus mentionnées ainsi que Kinshasa, Kongo Central, Lomami et Nord-Kivu). En plus, dans les cinq provinces bénéficiant des TIC fournies par le

projet, trois enseignants de chaque école secondaire publique seront formés sur l'utilisation des TIC et des ressources digitales pédagogiques fournies par le projet.

Sous-composante 2.3 : Promotion de l'engagement des citoyens et d'environnements éducatifs sûrs et inclusifs

L'objectif de cette sous-composante est (i) de renforcer la voix et la participation des bénéficiaires tout au long de la mise en œuvre du projet ; et (ii) de promouvoir des environnements éducatifs sûrs et inclusifs pour les filles en mettant en œuvre un cadre de redevabilité et de réponse et des mesures de prévention de la violence contre les enfants dans les écoles. L'engagement des citoyens est intégré dans la conception du projet à travers trois interventions. Le Projet financera : une assistance technique pour soutenir le suivi participatif des activités de renforcement des capacités et un équipement numérique pour permettre aux membres de chaque communauté scolaire bénéficiaire de suivre et fournir un retour d'information sur les activités du projet et le fonctionnement des écoles ; le renforcement du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) ; et des campagnes de communication et de sensibilisation. Le projet financera aussi l'opérationnalisation le cadre de redevabilité et de réponse à la violence basée sur le genre (VBG) et à l'exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel (EAS/HS):

- Les activités visant à garantir la signature et la compréhension du code de bonne conduite (CdC) par l'ensemble du personnel et des travailleurs impliqués dans les activités du projet ainsi que par tous les enseignants des écoles secondaires soutenues par le projet ;
- Une assistance technique et le renforcement des capacités pour soutenir l'élaboration et l'approbation d'un cadre de redevabilité et de réponse détaillant la manière dont les plaintes EAS/HS seront transmises au soutien approprié et vérifiées ;
- L'assistance technique, le renforcement des capacités, le matériel et le soutien opérationnel pour assurer le fonctionnement des procédures centrées sur les survivants pour le traitement des plaintes d'EAS/HS ;
- Le renforcement continu des capacités des points focaux féminins EAS/HS des bureaux des PROVED et sous-PROVED (déjà désignés dans le cadre du PERSE), ainsi que des points focaux qui seront désignés dans chacune des écoles secondaires des cinq provinces ;
- Des campagnes de communication au niveau des écoles et des communautés sur les normes de conduite, les moyens de déposer des plaintes et la manière d'accéder aux services de soutien aux survivants des VBG ;
- L'appui technique et la formation des opérateurs d'Allô École chargés de recevoir les rapports d'incidents EAS/HS.

Afin de prévenir la violence contre les enfants dans les écoles, y compris la VBG et l'EAS/SH, et de promouvoir un environnement sûr pour les filles et les enseignantes, le projet financera une assistance technique pour soutenir le développement/adaptation d'un *modèle d'école sécurisée*, ainsi que son opérationnalisation dans environ 600 établissements d'enseignement secondaire public des cinq principales provinces cibles ; ainsi que la création de *clubs de filles* dans environ 2 000 écoles secondaires publiques dans les cinq principales provinces ciblées.

Composante 3 : Gestion, suivi et évaluation du projet

L'objectif de cette composante est de veiller à ce que les capacités et les systèmes soient en place pour assurer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage dans le secondaire et atteindre les résultats du projet tout en adhérant aux sauvegardes et exigences de l'entreprise.

La composante financera l'assistance technique et le soutien au renforcement des capacités des institutions chargées de la mise en œuvre pour atteindre les objectifs du projet, y compris l'assistance technique et les communications pour soutenir la réalisation des CBP. Le projet financera également les activités de suivi, d'évaluation et d'établissement des rapports. La composante financera deux observations de pratiques d'enseignement dans les écoles secondaires, ainsi qu'une évaluation des acquis scolaires à la huitième année, utilisant un échantillon représentatif au niveau national. Finalement, le projet appuiera un audit externe du Test National de Fin d'Etudes Primaires (TENAFEP) et de l'Examen d'Etat.

Pour de plus amples détails sur le projet, ainsi que ses modalités institutionnelles de mise en œuvre, voir le document au lien suivant :

<https://documents.banquemonddiale.org/fr/publication/documents-reports/documentdetail/099000503102331114/bosib044aa66a10d208a3b091540fad5b7d>

III. Contexte de la mission

La réforme visant à améliorer l'accès et la qualité des apprentissages et à renforcer la gouvernance du secteur éducatif, conformément à la Stratégie Sectorielle de l'Education et de la Formation 2016-2025 (SSEF) a un des indicateurs de suivi de la gouvernance et du pilotage portant sur le Mécanisme de recrutement de femmes enseignantes. Son objectif porte sur l'amélioration de la représentativité des femmes dans le corps enseignant. **Les enseignantes ne représentent que 16 % des effectifs de l'enseignement secondaire public¹.**

Différents facteurs contribuent à ce faible taux, notamment la difficulté relative des femmes (par rapport aux hommes) à déménager, l'insécurité financière si le poste d'enseignant n'est pas permanent et salarié, un environnement de travail qui n'est pas toujours accueillant pour les femmes et les normes traditionnelles relatives aux rôles professionnels au niveau secondaire².

Dans le cadre de la mise en œuvre de la **sous-composante 1.2** qui vise l'augmentation de 5.000 enseignantes du secondaire dans des conditions basées sur la performance contre le décaissement d'un maximum de 16 millions de dollars au gouvernement, le projet entend combler la rareté des enseignantes et le harcèlement généralisé des filles qui sont des facteurs majeurs contribuant à l'abandon scolaire des filles.

Il sied de noter que chaque année, environ 5 000 femmes terminent un programme d'enseignement qui les qualifie pour enseigner dans les écoles secondaires ; et il y a un arriéré de femmes diplômées de l'enseignement supérieur qui ont terminé leur formation d'enseignante mais n'ont pas trouvé de poste

¹ MINEDU-NC-DIGE, Annuaire Statistique 2019/2020

² PROJET D'APPRENTISSAGE ET D'AUTONOMISATION DES FILLES EN RDC / PAD5151

d'enseignant. Cette réserve d'enseignantes formées suffirait à elle seule à pourvoir les quelque 6 000 postes d'enseignants qui deviennent vacants chaque année en raison de la rotation des effectifs depuis un certain temps³.

La recherche mondiale a montré que le sexe des enseignants peut avoir un impact positif sur les résultats scolaires des filles, en particulier dans les cultures socialement conservatrices, où les filles et les femmes sont isolées ou ségréguées dans des espaces spécifiques à leur sexe et ont moins de mobilité, ou lorsqu'il y a de fortes inquiétudes concernant la violence physique ou sexuelle contre les filles de la part des enseignants ou des étudiants⁴.

La recherche suggère également qu'il est nécessaire d'embaucher davantage d'enseignantes dans les contextes où il existe une grande disparité entre le nombre d'enseignants et d'enseignantes et où les normes sociales empêchent les filles d'aller à l'école avec des enseignants masculins⁵.

Suivant la SSEF, les dépenses de personnels représentent près de 90% des dépenses publiques d'éducation. Les plus grands défis qui se posent au système dans ce cadre sont :

- Progresser dans l'équité genre dans la composition du personnel enseignant et d'encadrement
- Mettre à la retraite le personnel enseignant éligible.

Le PAAF recherche alors un consultant individuel pour développer une politique de recrutement des enseignantes du secondaire basée sur le mérite dans 10 provinces principales.

La réforme de la procédure de recrutement du personnel enseignant du niveau secondaire dans les écoles publiques devra se baser sur une réforme similaire déjà en cours au niveau primaire. La nouvelle procédure est en phase de pilotage au niveau primaire, le consultant sera chargé de l'adapter au secteur secondaire.

A. Le recrutement fondé sur le mérite

1. Il faut noter que le cadre légal, conventionnel et réglementaire régissant la gestion du personnel enseignant de l'EDU-NC (notamment l'Ordonnance 232 de 1991 et la Convention de gestion des établissements publics d'enseignement maternel, primaire et secondaire de 2022) prévoit un recrutement fondé sur le mérite. C'est dans la pratique que ces textes souffrent de leur exécution, entre autres à cause de l'absence des mesures d'application d'un côté, le caractère obsolète de certaines de ses dispositions.

³ Idem

⁴ Muralidharan & Sheth, 2016; "Bridging education gender gaps in developing countries: the role of female teachers" (Comblent les écarts entre les sexes dans l'éducation dans les pays en développement : le rôle des enseignantes)

⁵ Card et al, 2022 "l'impact des enseignantes sur le bien-être des étudiantes". De même, (Dickerson, McIntosh, & Valente, 2015) utilisent des cycles antérieurs du SACMEQ et du *Programme d'analyse des systèmes éducatifs de la CONFEMEN (PASEC)* et constatent que les caractéristiques régionales (taux de fécondité régionaux, part des femmes sans instruction, part des musulmans) peuvent expliquer une grande partie de la variation des résultats en mathématiques entre les sexes dans 19 pays d'Afrique subsaharienne.

2. Le nouveau système de recrutement développé par la DRH répond donc à la volonté du Gouvernement ainsi que de ses partenaires de mettre en place une procédure standard et rigoureuse de recrutement, ouverte et transparente, basée sur le concours.
3. La réussite au concours constitue donc le seul moyen de sélection des candidats enseignants à embaucher.

B. Organisation du Concours

4. Le concours de recrutement est organisé au niveau de la Sous-Division, une fois l'année, pendant les grandes vacances.
5. Ce concours constitue la première phase d'un processus devant conduire à l'embauche (engagement) du meilleur candidat.
6. Chaque Sous-Division organise le recrutement du personnel enseignant en fonction de ses besoins pour les deux années scolaires à venir.
7. Une commission sous-provinciale de recrutement est responsable de l'organisation technique et matérielle du concours. Elle est composée du Sous-PROVED, de l'INSPOOL, des coordonnateurs sous-provinciaux des régimes conventionnés concernées par le recrutement ; des représentants des syndicats des enseignants ainsi que des parents d'élèves ;
8. Un système électronique de gestion des concours, appelé www.concoursenseignants.com est développé pour plus de transparence, de rapidité et de sécurité.
9. Ce système est utilisé pour enregistrer les candidats, générer les questions des épreuves, calculer les scores réalisés, classer les candidats en ordre utile, gérer la banque des données des candidats ayant réussi au concours et archiver tous les dossiers relatifs au concours.
10. Lors de l'inscription au concours, les candidats ont la possibilité de choisir le régime de gestion dans lequel ils veulent évoluer ;
11. Les candidats qui désirent être affectés dans un régime conventionné particulier, s'inscrivent en ligne et déposent leurs dossiers physiques au bureau gestionnaire de ce régime conventionné pour une pré-sélection par le gestionnaire ;
12. Seuls les dossiers retenus par le gestionnaire sont acheminés à la Sous-Division pour une vérification proprement dite ;
13. Les candidats admissibles mais non sélectionnés par le gestionnaire du régime conventionné déposent leurs dossiers physiques à la Sous-Division pour être pris en compte dans la base des données du régime non conventionné.

C. Epreuves du concours

14. Le concours des enseignants comprend deux épreuves : épreuve écrite (selon chaque filière enseignée au secondaire) et épreuve orale (entretien, préparation et présentation d'une leçon modèle)
15. L'épreuve écrite est cotée sur 100 points. Seuls les candidats ayant réussi avec au moins 60 points sont éligibles pour l'épreuve orale.

16. A la fin du concours les candidats retenus sont placés dans une banque de données, répartie par régime de gestion. Chaque gestionnaire, suivant les besoins, se réfère à cette banque des données pour enclencher l'étape d'engagement (affectation).
17. La banque des données des candidats en attente d'affectation est partagée avec la DINACOPE pour vérification lors des mises à jour.

D. Avantages du nouveau système de recrutement

18. Il encourage la gestion prévisionnelle des ressources. Les besoins sont identifiés et comblés en toute transparence. Ceci permet une meilleure planification, surtout dans le contexte du budget programme.
19. Il permet d'organiser concours standard, avec les items conçus au niveau central par l'IG en fonction du référentiel des compétences des enseignants.
20. Un concours organisé à la Sous-Division permet d'avoir un même niveau du personnel enseignant dans toutes les écoles, peu importe le régime de gestion ; Il permet aussi d'éviter que chaque régime recrute à sa manière, selon son calendrier, ce qui rendrait difficile la gestion du système électronique qui gère le processus et poserait un problème quant à la disponibilité des agents de l'Etat pour la supervision.
21. L'approche participative dans la gestion de concours au niveau de la sous-Division permet d'augmenter la sécurité des épreuves et d'éviter les antivaleurs décriées lors des évaluations certificatives.

E. Désavantages du nouveau système de recrutement

22. L'utilisation d'un système électronique de gestion du processus de recrutement peut paraître difficile à maîtriser par un personnel de la sous-Division avec de faibles connaissances en informatiques ;
23. Le matériel informatique, l'électricité et la connexion Internet au niveau des Sous-Divisions constituent un autre défi pour la meilleure gestion du processus ;

F. Autres alternatives (options)

24. Une option identifiée a consisté pour la DRH à développer la norme de recrutement et laisser à chaque régime de gestion de l'appliquer selon les besoins et son calendrier, mais sous la supervision de l'Etat.
25. Cette approche paraît facile à gérer mais constitue un défi dans l'effort du gouvernement à standardiser le profil de l'enseignant qualifié pour enseigner dans une école secondaire publique ;
26. Cette approche donne du travail à l'administrateur de concoursenseignants.com qui devrait être disponible à créer les permissions pour chaque régime de gestion qui organise son concours ;
27. Cette approche présente un défi si plusieurs régimes organisent le concours au même moment et sollicite la supervision des agents de la Sous-Division, dont le nombre est limité.

L'adaptation de cette approche au niveau secondaire présente quelques défis particuliers que le consultant devra prendre en compte. Les profils des enseignants du secondaire sont plus complexes qu'au niveau

primaire. Ils sont formés au niveau des Instituts Supérieurs Pédagogiques, en plusieurs filières ; et par la suite sont spécialisés par domaine d'enseignement, une fois qu'ils prennent fonction. Il s'en suit qu'il n'est pas évident que les capacités techniques existent dans toutes les sous-divisions (sous-PROVEDS) pour effectuer un recrutement, ou s'il faudra organiser le recrutement à un niveau supérieur. On devra prendre en considération aussi les ISPs qui auront un rôle à jouer, surtout dans le développement et l'administration du concours ; et dans une remise à niveau des postulantes.

IV. Objectifs et tâches de la présente consultation

a. Objectif Général

L'objectif principal de la mission est de rédiger une politique nationale de recrutement d'enseignantes du secondaire basée sur le mérite en réalisant un diagnostic du système actuel et en proposant des mécanismes de recrutement et de rétention des enseignantes qualifiées au niveau secondaire. En outre, un appui dans la mise en œuvre de la réforme est essentiel.

b. Objectifs spécifiques et tâches

De manière spécifique, la mission de l'Assistance Technique (AT) consistera à :

- Appuyer le Ministère de l'EDU-NC dans la conception et la validation du Manuel de recrutement de 5000 enseignantes basé sur le mérite dans 10 provinces ciblées
- Appuyer le Ministère de l'EDU-NC dans le Développement d'une nouvelle politique et des pratiques de recrutement des enseignants du secondaire basé sur le mérite jusqu'à sa validation officielle
- Avec l'appui du MINEDU-NC, produire par filière des modules de remise à niveau des enseignantes qui postulent et des enseignantes qui passeront le concours avec succès, ainsi qu'un plan de transfert des compétences.

V. Résultats

N°	Livrable	Echéance
1.	Rapport initial, avec plan détaillé de mise en œuvre	10 jours ouvrables après signature.
2.	Draft Manuel de procédure de recrutement de 5000 enseignantes du niveau secondaire	15 jours après signature
3.	Mouture de la nouvelle politique et des pratiques de recrutement des enseignants	21 jours après signature
4.	Modules de remise à niveau des enseignantes du secondaire selon les différentes filières (DAS, Technique et général) ; plan de suivi des activités, de formation des formateurs et des résultats ; d'assurance qualité) et protocoles de collaboration (avec les parties prenantes).	28 jours après signature
11.	Rapport final qui couvre toute la période de la mission	30 jours après signature

VI. Qualifications et profil du Consultant

Le Consultant doit être de nationalité congolaise ayant une expérience au niveau international et en RDC dans le domaine de la réforme du système éducatif au niveau secondaire.

Le consultant doit avoir une expérience en élaboration des politiques et stratégies publiques préférablement dans le domaine d'éducation ; une expérience dans le recrutement serait un atout important.

a) Formation :

Titulaire d'un diplôme de DA/DESS ou d'un doctorat en Sciences de l'Éducation, Droit, Science Politique ou dans un domaine connexe

b) Expérience professionnelle :

- Expérience avérée d'au moins Cinq (5) années dans le domaine de la mission à savoir l'élaboration des politiques publiques dans le domaine de l'éducation ou domaine connexe, la formation des adultes et la gestion des ressources humaines seraient des atouts
- Ayant déjà réalisé au moins Trois (3) missions similaires durant les Cinq (5) dernières années,
- Avec des compétences confirmées dans les domaines de recrutement.
- Ayant une maîtrise de la langue française

c) Compétences supplémentaires souhaitables

- Excellentes capacités d'analyse et de synthèse
- Solides compétences rédactionnelles et de communication
- Capacité à travailler en équipe et à collaborer avec tous les acteurs clés du secteur de l'éducation
- Capacité à respecter les délais et à gérer efficacement son temps
- Aptitude à travailler de manière autonome et à prendre des initiatives

LES CANDIDATURES FEMINES SONT PARTICULIEREMENT ENCOURAGÉES.

VIII. Modalités de travail

L'interlocuteur principal du consultant au sein du projet sera la Spécialiste de l'Equipe de Coordination du Project responsable pour la Participation Féminine et Bourses (PFEB). Tous les livrables doivent être soumis à la Coordination du projet pour approbation avant utilisation. Le consultant a droit à un accès à toutes les informations et explications considérées comme nécessaires pour faciliter sa mission. Il doit s'assurer que ses activités et procédures sont alignées avec le Manuel d'Exécution du Projet (MEP).

L'accès du consultant aux écoles nécessitera une permission formelle du PROVED. L'ECP du MINEDU-NC facilitera les communications entre le consultant et le PROVED et autres autorités provinciales.

IX. Critères d’Evaluation des Dossiers et Méthode de Sélection

Le Consultant sera sélectionné selon la méthode de sélection des Consultants Individuels par mise en concurrence ouverte définie à la section 7 du Règlement de Passation des Marchés pour les Emprunteurs Sollicitant le Financement de Projets d’Investissement (FPI) (version de juillet 2016, Révisée en novembre 2017, août 2018, novembre 2020 et en Septembre 2023) et conformément aux exigences des présents termes de référence.

X. Durée et Lieu de la mission

Le contrat est d'une durée de 30 jours (trente jours) Calendaires.

La mission du consultant pourrait couvrir toute autre période, à convenir en cas de besoin. La mission est basée à Kinshasa avec nécessité de descente sur terrain dans quelques provinces principales du projet.

XI. Méthodologie

Le consultant devra présenter une note méthodologique qui sera validée par le PAAF pour la poursuite de sa mission. La note devra ressortir les différentes phases de mise en œuvre et les délais de réalisation respectifs à valider par le projet au début de sa mission.

Critères d’évaluation / Sous-critères

Critères	Sous Critères	Cotation Critère	Sous-Cotation Critères	Cotation Critères
Expérience pertinente du consultant pour la mission				40
Conformité du plan de travail et de la méthode proposée				30
	Approche technique et méthodologique	15		
	Plan de travail proposé	15		
Adéquation du programme de transfert de compétences (formation) et accompagnement				30
TOTAL				100

XII. Conditions de travail

Les honoraires et les frais divers seront déterminés sur la base du montant et des modalités de paiement négociés.