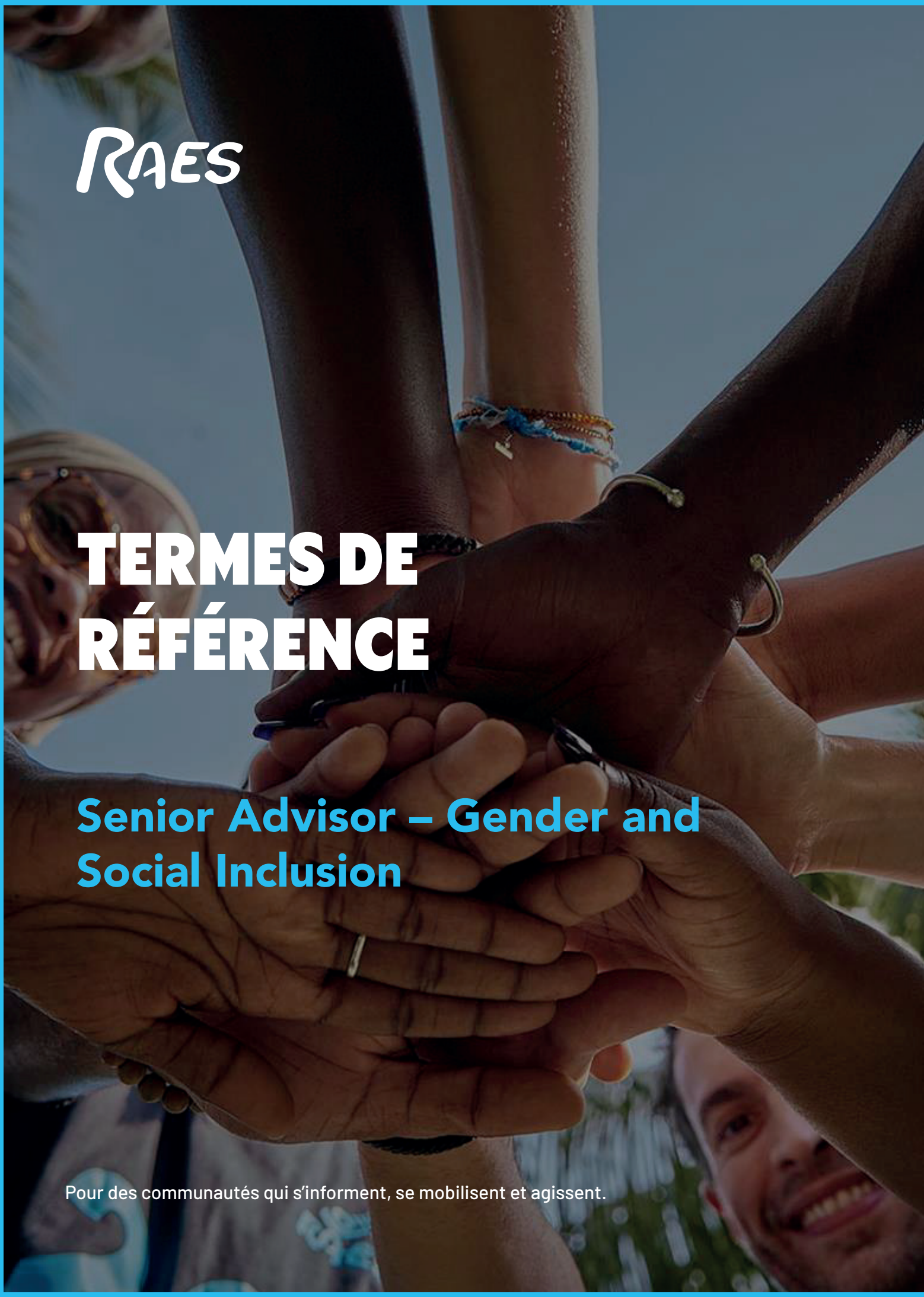

RAES

TERMES DE RÉFÉRENCE

Senior Advisor – Gender and Social Inclusion

Pour des communautés qui s'informent, se mobilisent et agissent.

TERMES DE RÉFÉRENCE – SENIOR ADVISOR GENDER AND SOCIAL INCLUSION

1. Contexte, objectif et positionnement

Créé en 2004, le Réseau Africain d'Éducation pour la Santé (RAES) est une ONG sénégalaise spécialisée dans la conception et la mise en œuvre de stratégies de changement social et comportemental (SBC) en Afrique. Le RAES agit comme un hub d'innovation, de recherche, d'apprentissage et de partenariat reliant médias, institutions, chercheurs, acteurs communautaires et partenaires de mise en œuvre.

À la suite du diagnostic organisationnel genre conduit avec Equipop et des recommandations déjà formulées sur la politique genre, la stratégie, le renforcement des capacités, la budgétisation sensible au genre et l'intégration transversale, le RAES souhaite faire évoluer cette dynamique vers une fonction senior de Gender and Social Inclusion (GESI).

Le/la Senior Advisor – Gender and Social Inclusion fournira un leadership technique transversal afin d'institutionnaliser des approches transformatives, intersectionnelles et inclusives dans les politiques, programmes, partenariats, contenus, systèmes de gestion et apprentissage. Il/elle apporte orientation stratégique et assurance qualité sans assurer la gestion quotidienne, et peut challenger ou recommander la révision d'une stratégie, proposition, recherche, campagne ou contenu ne répondant pas aux standards GESI, éthiques et do-no-harm du RAES. L'assistance sera priorisée sur les enjeux et programmes stratégiques.



2. Responsabilités principales

2.1. Stratégie institutionnelle, transformation et accountability

- Capitaliser le diagnostic genre existant et conduire une revue ciblée des progrès, gaps et priorités restant à traiter.
- Finaliser/actualiser et accompagner l'opérationnalisation de la politique et stratégie GESI du RAES, avec objectifs, responsabilités, ressources, standards minimums et mécanismes de redevabilité.
- Mettre en place/renforcer un dispositif de GESI accountability incluant scorecard, revue périodique avec la Direction et suivi documenté des actions correctives.
- Mettre son experience dans le renforcement global des capacités des équipes notamment en participant aux reunions, en donnant des feedbacks sur des documents techniques et rapports ect
- Conseiller la Direction sur les enjeux de genre, inclusion, équité, pouvoir, non-discrimination et changement organisationnel.

2.2. Gender-transformative programming, inclusion sociale et cycle programme

- Renforcer les analyses genre, intersectionnelles et de pouvoir portant sur normes, ressources, prise de décision, agency, accès, contrôle, sécurité, mobilité et participation.
- Développer/renforcer une approche explicite leave-no-one-behind pour identifier les groupes insuffisamment servis et les barrières cumulatives liées notamment au genre, âge, handicap, pauvreté, localisation, langue, littératie ou statut social.
- Intégrer le GESI dans les diagnostics, théories du changement, stratégies, plans, budgets, indicateurs, recherches, évaluations et apprentissage, avec GESI review et mesures correctives proportionnées.
- Prévenir backlash, stigmatisation, exposition au risque et autres effets non intentionnels liés aux interventions sur les normes et rapports de pouvoir.

2.3. GESI dans SBC, contenus, digital/IA, evidence et partenariats

- Travailler avec le SBC & Behaviour Science Senior advisor pour intégrer les normes de genre, dynamiques de pouvoir, agency et dynamiques décisionnelles dans les diagnostics comportementaux et stratégies SBC.
- Travailler avec le conseiller senior Production audiovisuelle pour intégrer le GESI dans briefs, personnages, storylines, scripts, campagnes et productions, et prévenir stéréotypes, tokenisme et représentations problématiques.
- Travailler avec Strategic Communication, Digital & AI pour réduire la fracture numérique et les biais algorithmiques/représentationnels liés au genre, âge, handicap, langue, connectivité, coût et contrôle des appareils.
- Travailler avec le conseiller senior Evidence, Learning and Impact et pole ME pour

définir indicateurs, désagrégations et méthodes mesurant accès, participation, agency, normes et rapports de pouvoir au-delà de la seule désagrégation.

- Articuler GESI, safeguarding, confidentialité, protection et do-no-harm ; promouvoir feedback et participation sûrs ; renforcer les partenariats avec les organisations représentatives et appliquer des standards GESI proportionnés aux partenaires/sous-bénéficiaires.
- Renforcer les capacités, contribuer aux propositions et appliquer le GESI à travers le Technical Leadership Group. Le/la consultant·e participera au Technical Leadership Group réunissant les cinq fonctions senior : SBC & Behaviour Science ; Evidence, Learning and Impact ; Gender and Social Inclusion ; Production audiovisuelle ; et Strategic Communication, Digital & AI. Le groupe assurera un cycle technique intégré : Evidence & Learning › Behavioural Insight & Intervention Design › Strategic Communication & Audience Strategy › Editorial & Creative Development › Production & Distribution › Measurement › Learning › Optimisation, avec Gender & Social Inclusion comme lentille transversale à toutes les étapes.

3. Résultats attendus

- Politique, stratégie, standards, outils et mécanismes de redevabilité GESI consolidés et opérationnels.
- Recommandations prioritaires du diagnostic genre traduites en changements institutionnels et programmatiques documentés.
- GESI review et scorecard appliqués aux programmes/propositions prioritaires, avec suivi des actions correctives.
- Approche social inclusion/leave-no-one-behind appliquée avec identification des groupes insuffisamment servis et adaptations documentées.
- Intégration renforcée du GESI dans SBC, contenus, Strategic Communication/Digital/AI, recherche/MEL, budgets, safeguarding et partenariats.
- Progression documentée des capacités GESI des équipes et partenaires, avec learning products et transfert de compétences.
- Des changements transformateurs documentés sur l'agency, le pouvoir décisionnel, les normes, l'accès, la participation et l'inclusion dans un portefeuille prioritaire.
- Des mécanismes institutionnels permettant au RAES de produire, capitaliser et diffuser des apprentissages GESI utiles aux programmes, partenaires et débats régionaux.

4. Livrables et niveau d'effort

Les critères d'acceptation privilégient l'utilisabilité réelle, l'adoption par les équipes et les changements institutionnels ou programmatiques démontrables, plutôt que la seule remise documentaire.

Liste non exhaustive

N°	Livrable	Échéance (titre indicative)	Critère de qualité / d'acceptation
1	Rapport de revue initiale GESI et feuille de route 12 mois	Fin M2	Priorités hiérarchisées, écarts documentés, responsables, jalons, cibles et articulation explicite avec les recommandations du diagnostic genre existant.
2	Cadre institutionnel GESI consolidé — politique/ stratégie actualisée, standards minimums, rôles, mécanismes de redevabilité et scorecard	M3 à M5	Validé par la Direction et utilisable dans les processus réels du RAES.
3	Outils d'intégration GESI dans le cycle programme — grilles de revue, checklists, guidance pour SBC, contenus, digital/ IA, recherche/MEL, budgets, safeguarding et partenariats	M4 à M7	Testés sur au moins deux programmes ou propositions prioritaires.
4	GESI Reviews et plans d'actions correctives sur un portefeuille prioritaire	Au fil de l'eau ; bilan M6 et M12	Recommandations tracées, décisions documentées et suivi de leur mise en œuvre.
5	Plan de renforcement des capacités et sessions réalisées	Au fil de l'eau ; bilan M3 et M12	Progression observée dans des situations de travail réelles et capacité accrue des équipes à appliquer les standards sans appui externe.
6	Deux learning products minimum documentant des changements transformateurs, enseignements ou innovations GESI	M8 à M12	Qualité analytique, utilité programmatique et potentiel de diffusion externe.
7	Notes de progression trimestrielles	M3, M6, M9	Avancement, difficultés, arbitrages, risques et mise à jour de la feuille de route.
8	Appui global aux projets	M1 à M12	Contribution dans le rapportage, l'appui conseil au collegues, à l'élaboration de Nouvelles propositions ect

9	Rapport final de mission	M12	Progrès par rapport à la situation initiale, degré d'institutionnalisation des standards et outils, capacités transférées, résultats transformateurs documentés et plan de consolidation.

5. Profil recherché

- Master en études de genre, sciences sociales, développement international, santé publique, politiques publiques ou domaine connexe ; formation avancée en approches genre transformatives, intersectionnalité ou inclusion appréciée.
- Au moins 12 ans d'expérience, dont une expérience significative de leadership technique senior en genre et inclusion sociale dans des programmes complexes et idéalement multi-pays.
- Expertise démontrée en approches genre transformatives et intersectionnelles, inclusion sociale, analyse du pouvoir, normes sociales, agency, leave-no-one-behind et non-discrimination.
- Expérience avérée en politiques GESI, diagnostics organisationnels, changement institutionnel, budgétisation sensible au genre, safeguarding, redevabilité, et intégration dans la santé/SRHR/SBC/médias/digital est un atout.
- Langue: Anglais et français
- Expérience forte en renforcement des capacités et développement de propositions ; excellentes capacités d'analyse, facilitation et rédaction en français, avec très bonne maîtrise professionnelle de l'anglais.

6. Modalités de collaboration et durée

Supervision et pilotage stratégique

Le/la consultant·e sera placé·e sous la supervision de la Direction exécutive du RAES, qui assurera le pilotage stratégique de la mission, l'orientation des interventions et la validation des principaux livrables.

Collaboration fonctionnelle

Dans le cadre de ses interventions, le/la consultant·e travaillera en étroite collaboration avec :

- La Direction des Programmes et du Développement (DPD) ;
- La Direction de l'Administration et des Finances (DAF) ;
- Le Senior Advisor – SBC & Behaviour Science;
- Le Senior Advisor – Evidence, Learning and Impact;

- Le Senior Advisor – Production audiovisuelle ;
- Le Senior Advisor – Strategic Communication, Digital & AI;
- La fonction Communication et les autres fonctions support ;
- Les organisations représentatives et partenaires du RAES.

Cette collaboration visera à garantir l'intégration transversale des approches Genre et Inclusion Sociale dans les stratégies institutionnelles, les programmes et les différents processus organisationnels.

Positionnement et responsabilités

Le/la consultant·e exercera un leadership technique fonctionnel et assurera un rôle de conseil stratégique, d'accompagnement et d'assurance qualité auprès des équipes.

Il/elle ne se substituera pas aux responsabilités hiérarchiques, administratives, contractuelles ou opérationnelles des responsables concernés. Ses recommandations et interventions s'inscriront dans les mécanismes de gouvernance et de validation établis par le RAES.

Modalités d'intervention

La mission sera principalement réalisée à Dakar, au Sénégal, avec des déplacements ponctuels dans les pays d'intervention du RAES, selon les besoins et après validation préalable de l'organisation.

Le travail pourra également être effectué à distance, en fonction de la nature des activités et des modalités convenues avec le RAES.

Les conditions de prise en charge des déplacements et des frais de mission seront définies dans le contrat de consultance.

Durée et conditions contractuelles

- Type de contrat : Contrat de consultance individuelle ;
- Durée : Douze (12) mois ;
- Lieu principal d'intervention : Dakar, Sénégal ;
- Modalités de travail : Présentiel, missions de terrain et travail à distance selon les besoins ;
- Date de démarrage : Dès la signature du contrat et selon le calendrier convenu entre les parties.

Le niveau d'effort attendu, les modalités de suivi de la prestation ainsi que les conditions de rémunération seront précisées dans le contrat.

7. Critères de sélection

La sélection privilégiera les profils capables de combiner expertise GESI de haut niveau, transformation institutionnelle, application programmatique et leadership transversal dans des environnements complexes.

N°	Critère d'évaluation	Pondération
1	Expérience senior en genre et inclusion sociale dans des programmes complexes ou multi-pays	25 %
2	Expérience de politiques/stratégies GESI, diagnostics organisationnels, accountability et changement institutionnel	20 %
3	Expertise en approches genre transformatives, intersectionnalité, analyse du pouvoir, agency et leave-no-one-behind	15 %
4	Qualité de la note technique, compréhension du mandat et pertinence du plan des 90 premiers jours	15 %
5	Intégration démontrée du GESI dans les programmes SBC, contenus de communication, digital/IA, recherche/MEL, budgets, safeguarding et partenariats	10 %
6	Leadership technique (demontré), facilitation, coaching et renforcement durable des capacités	5 %
7	Expérience pertinente documentée en Afrique et capacité à travailler avec organisations représentatives et partenaires	5 %
8	Capacité à travailler en français et en anglais	5 %
	Total	**100 %**

Dossier de candidature

Le dossier de candidature devra comprendre les documents suivants :

- Un curriculum vitae détaillé présentant les expériences professionnelles pertinentes, les qualifications académiques et les principales références en matière de genre et d'inclusion sociale.
- Une note technique de deux pages maximums présentant :
- La compréhension du mandat et des enjeux GESI du RAES ;
- Les principales priorités d'intervention proposées ;
- L'approche méthodologique envisagée ;
- Le plan de travail des 90 premiers jours.
- Trois références professionnelles récentes, précisant les noms, fonctions, organisations et coordonnées des personnes de référence.
- Une proposition financière indiquant les honoraires mensuels souhaités, en précisant le montant hors taxes et toutes taxes comprises, selon le régime fiscal

applicable, ainsi que les éventuels frais non inclus.

Les candidats sont invités à présenter des expériences concrètes de conduite de transformations institutionnelles et programmatiques en matière de genre et d'inclusion sociale.

Modalités de soumission des candidatures

Les dossiers de candidature devront être transmis exclusivement par voie électronique à l'adresse suivante : achat@ongraes.org

L'objet du courrier électronique devra impérativement porter la mention : « Candidature – Senior Advisor Gender and Social Inclusion – RAES »

La date limite de réception des candidatures est fixée au 18 décembre 2026 à 18h00, heure de Dakar (GMT).

Tout dossier reçu après la date et l'heure limites ne sera pas pris en considération.

Modalités de sélection

Le processus de sélection se déroulera en plusieurs étapes :

- Vérification de la recevabilité et de la complétude des dossiers de candidature.
- Évaluation technique des candidatures sur la base des critères et pondérations définis dans les présents TDR.
- Présélection des candidats ayant obtenu une note technique minimale de 70/100.
- Entretien technique et/ou test pratique avec les candidats présélectionnés.
- Vérification des références professionnelles.
- Analyse de la proposition financière et finalisation de la sélection, conformément aux modalités d'évaluation retenues par le RAES.

La sélection finale sera effectuée sur la base de l'adéquation du profil, de la qualité de l'approche technique, de l'expérience professionnelle et de la cohérence de la proposition financière avec le budget disponible.

Décision finale : La décision tiendra compte de la qualité globale du profil, de la capacité à exercer un leadership technique transversal, de l'expérience démontrée de transformation institutionnelle et programmatique, de la disponibilité pour la mission de douze mois et, le cas échéant, des résultats de l'entretien et test pratique et des références.

Les candidatures féminines sont fortement encouragées

Pour des communautés qui s'informent, se mobilisent et agissent.

CONTACT
www.ongraes.org
contact@ongraes.org
+221 33 842 65 15
18 Rue Loulou, Fann-Hock, Dakar, Sénégal
Facebook - Twitter - LinkedIn - YouTube