

## TERMES DE RÉFÉRENCE

**Poste :** Consultant-e chargé-e de l'élaboration du plan stratégique

**Date de début :** Janvier 2026

### 1. À PROPOS DE L'ISDAO

Initiative Sankofa de l'Afrique de l'Ouest (ISDAO) est un fonds activiste dédié à renforcer et à soutenir un mouvement ouest-africain en faveur de la diversité des genres et des droits sexuels en adoptant une approche flexible de l'octroi de subventions et en développant une culture philanthropique engagée en faveur de l'égalité et de la justice sociale.

Nos principes de travail — Les valeurs que nous défendons sont l'activisme, le féminisme, la transparence, la redevabilité, l'autonomisation, l'inclusion, la diversité, l'intersectionnalité, l'autodétermination, la flexibilité, l'équité et la durabilité.

### 2. CONTEXTE DE LA MISSION

Après avoir réussi à se mettre en place et à se stabiliser, l'ISDAO entre à présent dans une phase de transformation, favorisée à la fois par des réflexions internes et par des changements et des défis externes. Pour aborder cette nouvelle phase, il est essentiel que nos priorités, nos ressources et nos opérations soient en phase avec la vision stratégique qui guidera la croissance, l'impact, la portée et l'efficacité opérationnelle de l'ISDAO.

L'objectif principal de ce processus est d'élaborer et de mener à bien un plan stratégique organisationnel détaillé qui guidera notre travail au cours des cinq prochaines années. Ce plan doit explicitement définir les objectifs stratégiques et les activités clés des différents groupes de parties prenantes de l'ISDAO, notamment l'organe de gouvernance, le personnel et les partenaires externes (tels que les bénéficiaires de subventions, les bailleurs de fonds [et nos allié-es]), en veillant à ce que chaque groupe soit aligné sur les objectifs généraux de l'ISDAO.

Le processus de planification stratégique sera dirigé par un-e consultant-e expérimenté-e ou une équipe de consultant-es, avec le soutien du-de la directeur-rice exécutif-ve et de l'organe de gouvernance de l'ISDAO. Dans cette optique, nous invitons les consultant-es africain-es qui remplissent les critères énoncés dans le présent cahier des charges et qui sont véritablement engagé-es dans la défense des droits humains à postuler le poste de consultant-e en planification stratégique.

### 3. APERÇU DES BESOINS EN SERVICES DE CONSEIL STRATÉGIQUE

En 2026, l'ISDAO se dotera des services d'un-e consultant-e (ou d'une équipe de consultant-es) chargé-e de rédiger son plan stratégique quinquennal pour les exercices 2026-2030. Ce plan englobera tous les domaines d'activité de l'organisation, notamment en matière de gouvernance, d'opérations, de communication, de développement, de finances et d'administration, avec un accent particulier sur les missions d'octroi de subventions et de plaidoyer philanthropique de l'ISDAO. La mission de conseil portera sur les domaines d'activité suivants :

#### A. Définition d'une démarche transversale en prévision de la planification stratégique :

Cette démarche sera entreprise en collaboration avec la direction exécutive et l'organe de gouvernance de l'ISDAO afin que le séquençage et la planification tiennent compte des priorités et des échéances organisationnelles.

#### B. Travaux préliminaires :

- L'équipe ISDAO a entamé des travaux préliminaires visant à poser les bases du processus de planification stratégique. Plusieurs ressources sont disponibles, notamment des évaluations externes. Le-la-les consultant-es devront enrichir et peaufiner la recherche préliminaire.
- Le-la-les consultant-es seront chargé-es d'enrichir et d'étoffer les recherches en menant des études documentaires plus poussées, en facilitant les discussions structurées avec les différentes parties prenantes et en s'appuyant sur leur expérience et les tendances observées dans le secteur.

**C. Coordination du processus de planification stratégique**, notamment :

- Précision de la mission, de la vision et de la théorie du changement de l'ISDAO
- Examen du registre des risques de l'ISDAO
- Élaboration du plan stratégique quinquennal de l'ISDAO, présentant les axes de travail, les rôles et les responsabilités associés aux objectifs stratégiques et aux axes de travail.
- Évaluation des compétences, des ressources et des talents internes actuels de l'ISDAO, en identifiant les lacunes et en veillant à ce que la stratégie soit à la fois réaliste et exécutable.
- Conformément au plan stratégique, inventaire et optimisation des méthodes de travail, des processus inter équipes, des flux de travail et des priorités, en s'appuyant sur les valeurs et les principes de l'ISDAO.
- Élaboration d'une feuille de route de mise en œuvre pour le personnel et l'organe de gouvernance

**D. Élaboration du plan stratégique définitif qui comprendra :**

- Un plan stratégique quinquennal complet comportant des objectifs, des axes de travail et des stratégies départementales clairement définis.
- Une **feuille de route** claire à l'intention du personnel et de l'organe de gouvernance précisant les rôles, les responsabilités et les étapes de l'exécution du plan stratégique
- **Une stratégie de mobilisation de ressources et de dotation/subventionnement**
- **Un cadre de S&E et un registre des risques**, mis à jour, détaillés et adossés au plan stratégique

#### **4. LIVRABLES À L'ISSUE DE LA CONSULTANCE**

- A. Un rapport de démarrage** comprenant un chronogramme détaillé du processus de planification stratégique, la méthodologie retenue et la structure adoptée.
- B. Synthèse des conclusions** tirées à l'issue **des travaux préliminaires**, y compris les observations des parties prenantes et des ressources existantes évoquées dans le paragraphe B plus haut.

**C. Mission, vision et théorie du changement précisées**

**D. Plan stratégique** détaillé comprenant :

- Orientation stratégique et objectifs
- Stratégie de mobilisation des ressources et de subventionnement
- Stratégie de mobilisation des parties prenantes
- Atténuation des risques et plans d'urgence
- Plan de coordination interne

- Cadre de suivi et d'évaluation (S&E) accompagnant le plan stratégique, avec des indicateurs clés de performance et des bilans réguliers pour évaluer les progrès accomplis.
- E.** Une **feuille de route** claire à l'intention du personnel et de l'organe de gouvernance précisant les rôles, les responsabilités et les étapes de l'exécution du plan stratégique
- F.** Un cadre de S&E et un registre des risques, mis à jour, harmonisés et adossés au plan stratégique
- G.** Les **recommandations et les observations du/de la/des consultant-es**, y compris les observations à l'issue de la mission de consultance et les recommandations à l'ISDAO.

## 5. PROFIL DE LA CANDIDATURE SOUHAITÉE

Étant une organisation dirigée par des activistes LGBTQI d'Afrique de l'Ouest, l'ISDAO souhaite recruter, dans la mesure du possible, des personnes qui s'identifient comme faisant partie des communautés et des mouvements LGBTQI de la sous-région.

Les candidatures idéales sont donc celles de personnes qui non seulement disposent à la fois de l'expertise technique et des compétences professionnelles requises, mais qui ont également une certaine expérience, une connaissance et des liens au sein des communautés et du mouvement. Nous encourageons tout particulièrement les candidatures provenant de femmes LBQ, de personnes transgenres, non binaires et intersexes.

**Les personnes qui répondent aux critères suivants sont les bienvenues et sont invitées à postuler pour devenir notre consultant-e en stratégie ou faire partie de l'équipe de consultation :**

Responsabilités	
<b>Lien à la communauté et contexte géographique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le-la consultant-e doit travailler, résider et/ou être originaire d'un pays d'Afrique de l'Ouest.             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dans le cas d'une équipe de consultant-es, au moins un-e des membres clés de l'équipe doit remplir la condition préalable.</li> </ul> </li> <li>• Le-la consultant-e doit justifier d'une grande expérience et de liens étroits avec la communauté LGBTQI en Afrique de l'Ouest. Priorité sera donnée aux candidat-es s'identifiant comme faisant partie de la communauté LGBTQI.             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dans le cas d'une équipe de consultants, au moins un des membres clés de l'équipe doit s'identifier comme appartenant à la communauté LGBTQI.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Alignement idéologique et des valeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir un engagement personnel vis-à-vis du féminisme, des principes féministes, de l'inclusion et de l'équité.</li> <li>• Afficher une volonté de changement des structures du pouvoir, le désir d'apprendre et une vision avant-gardiste.</li> </ul>
<b>Langues</b>	Excellentes compétences en communication écrite et orale dans l'une ou les deux langues de travail de l'ISDAO (français et anglais).

	<p>N.B. : Étant donné que cette mission de conseil implique des interactions et des échanges réguliers avec les parties prenantes de l'ISDAO provenant de pays francophones et anglophones d'Afrique de l'Ouest, ainsi que l'examen de documents en anglais et en français, il est fortement souhaitable et préférable que le-la consultant-e soit bilingue, ou, au minimum, qu'il-elle-iel soit parfaitement capable de travailler dans les deux langues. Dans le cas d'une équipe de consultant-es, il est fortement souhaitable et préférable que l'équipe comprenne à la fois des personnes anglophones et francophones.</p>
<b>Expérience</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience préalable dans l'élaboration de plans ou de documents stratégiques similaires, en particulier pour un organisme subventionnaire ou une organisation régionale.</li> <li>• Expérience préalable dans la conduite ou la mise en œuvre de projets d'étude.</li> <li>• Expérience en matière de médiation : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Pour organiser et animer des discussions participatives, guider la prise de décision consensuelle entre diverses parties prenantes et arbitrer les différends entre celles-ci.</li> <li>◦ Pour entreprendre la planification stratégique, la mise en œuvre de plans stratégiques et la résolution de problèmes.</li> <li>◦ Pour favoriser [davantage] la collaboration entre les équipes et les services et les processus de co-création</li> </ul> </li> <li>• Expérience de travail avec des organismes subventionnaires</li> <li>• Expérience de travail avec des organisations qui opèrent au niveau régional ou à travers plusieurs pays</li> <li>• Solide expérience en matière de gestion des processus qui régissent les priviléges et le pouvoir au sein d'une organisation à but non lucratif ou d'un organisme subventionnaire.</li> <li>• Solide expérience en matière de développement organisationnel ou de conception axée sur la personne</li> <li>• Capacité avérée à respecter la confidentialité et à faire preuve de discrétion.</li> </ul>
<b>Connaissances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance approfondie des modèles d'élaboration de plans stratégiques et des meilleures pratiques en la matière.</li> <li>• Connaissance approfondie du contexte régional uest-africain, y compris des réalités contextuelles propres aux parties anglophones et aux parties francophones de la région.</li> <li>• Connaissance et compréhension des tendances du secteur (mobilisation de la société civile LGBTQI).</li> <li>• Familiarité avec le secteur philanthropique et le paysage actuel du financement.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compréhension approfondie de la philanthropie, de l'organisation féministe, des principes féministes, du développement international et des droits sexuels.</li> <li>• Compréhension approfondie des préoccupations et du contexte des droits humains des communautés qui subissent la stigmatisation, la discrimination, la violence et la criminalisation en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leurs caractéristiques sexuelles, de leur statut VIH, de leur santé mentale, de leur situation économique, de leur profession et de leur consommation de drogues.</li> <li>• Grande ouverture d'esprit sur le plan international : capacité à comprendre les différents contextes régionaux, nationaux, sociaux et culturels.</li> <li>• Connaissance pratique du plaidoyer, de la promotion des droits humains et de l'égalité des genres, de la santé publique, de la finance internationale, du développement et de la collecte de fonds</li> <li>• Connaissance pratique des principes, des modèles et des meilleures pratiques en matière d'organisation du travail</li> <li>• Connaissance des principes et des pratiques permettant de créer une culture organisationnelle et de soutenir le soin collectif</li> </ul>
<b>Compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer un cadre participatif sécurisant, engageant, constructif, pertinent, exploratoire et bienveillant.</li> <li>• Définir des stratégies à long terme fondées sur des données probantes, des modèles adaptés et les meilleures pratiques.</li> <li>• Guider le changement des dynamiques de pouvoirs, les dialogues et les analyses tournés vers l'avenir, en mettant au cœur du processus une approche intersectionnelle incluant la justice de genre, la justice réparatrice, la justice économique, les droits des personnes LGBTQI, la décolonisation et le féminisme.</li> <li>• Capacité à susciter des contributions réfléchies et bien ciblées, et à accompagner et soutenir les parties prenantes afin qu'elles s'engagent de manière authentique, constructive, ouverte et respectueuse.</li> <li>• Planification et amélioration des opérations.</li> <li>• Capacité à mener des analyses de risques et à coordonner l'élaboration de stratégies d'atténuation.</li> <li>• Capacité à formuler un point de vue équilibré et impartial, indépendamment des prises de position de l'organisation.</li> <li>• Excellentes compétences en communication écrite et orale en anglais ou en français (la maîtrise d'autres langues est un atout).</li> <li>• Capacité à remettre en question les idées, les points de vue et les décisions de manière cordiale, réfléchie et constructive.</li> <li>• Excellentes aptitudes en matière de relations interpersonnelles.</li> </ul>
<b>Qualités recherchées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réflexion stratégique</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tactique</li> <li>• Curiosité</li> <li>• Flexibilité</li> <li>• Fiabilité, capacité d'assertion et résilience</li> <li>• Approche centrée sur la personne</li> <li>• Cordialité et bienveillance</li> <li>• Conscience du pouvoir et des dynamiques de pouvoir</li> <li>• Sagesse</li> <li>• Discrétion</li> <li>• Débrouillardise</li> <li>• Esprit d'inclusion, de respect et de tolérance vis-à-vis des différences</li> <li>• Respect des droits humains.</li> <li>• Grande intelligence émotionnelle, de compétence culturelle et de respect pour les personnes travaillant dans différents rôles, domaines et régions géographiques.</li> <li>• Capacité à interagir de façon authentique, constructive, ouverte et respectueuse.</li> </ul>
<b>Accessibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilité et aptitude à voyager dans la région, en Afrique de l'Ouest.</li> <li>• Capacité à travailler dans un environnement virtuel et à distance, ainsi qu'en présentiel, et à tisser des liens solides au sein de l'organisation et avec ses partenaires externes.</li> </ul>
<b>Liens</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tisser des liens étroits avec les principales parties prenantes de l'ISDAO, telles que les membres du personnel, les partenaires bénéficiaires, les prestataires et toute autre partie prenante.</li> </ul>

## 6. DURÉE

La durée de cette mission de conseil est de 4 mois (maximum). Nous souhaitons entamer notre processus de planification dès janvier 2026, dans une perspective de conclusion et de finalisation du plan stratégique d'ici la fin mai 2026.

Nous envisageons que le rapport préliminaire et les travaux préparatoires initiaux soient achevés au cours du premier mois, et que le deuxième mois soit consacré à l'analyse et à l'élaboration de la première ébauche du plan. Les troisième et quatrième mois serviront à engager le processus de consultation et de rétroaction, à réviser le plan et à le finaliser.

## 7. DÉPÔT DE CANDIDATURE

Veuillez soumettre un CV de 2 à 3 pages pour tous les membres de votre équipe, une proposition technique de 2 à 3 pages ainsi qu'un budget, en français ou en anglais (ou les deux), par courriel à l'adresse suivante : [recruit@isdao.org](mailto:recruit@isdao.org) avant le **15 décembre 2025, à 23 h 59 GMT**.