

**Terms of Reference (TOR)**  
**National Personnel Service Agreement**

**1. Information sur le poste**

|  |   |
|--|---|
| <b>Office/Unit/Project</b>             |   |
| <b>Functional Title</b>                | Spécialiste Genre                             |
| <b>Classified Level (IPSA 8-14)</b>    | NPSA – 10                                     |
| <b>Duty station (City and Country)</b> | Nouakchott et intérieur du pays en Mauritanie |
| <b>Type (Regular or Short term)</b>    | Regular                                       |
| <b>Office or Home-based</b>            | Office based                                  |
| <b>Expected starting date</b>          |   |
| <b>Expected Duration</b>               | 12 mois avec possibilité d'extension          |

**2. Description globale et contexte général**

Cette liste doit être utilisée par toutes les agences des Nations Unies en Mauritanie comme liste commune du système des Nations Unies.

Afin d'accroître les capacités et l'expertise en matière de genre dans les bureaux nationaux, le Comité de pilotage du PAG précise que les spécialistes du programme de genre de niveau 3 doivent jouir d'une ancienneté suffisante dans la structure du bureau pour exercer une influence à part entière et se voir confier un mandat au sein du bureau pour participer significativement à la programmation.

Ainsi, ce GJP spécialiste de programme genre de niveau 3 permettra le recrutement efficace de spécialistes de programme genre dans deux types de contextes de bureaux nationaux :

- A. Les bureaux de pays de taille moyenne où le Représentant est de niveau P-5. Le spécialiste du programme genre rend compte au Représentant adjoint, qui est de niveau P4 ; il s'agit du poste du principal expert en matière d'égalité des sexes dans le bureau de pays.
- B. Les bureaux nationaux de grande taille où le Représentant est de niveau D1/D2. Le spécialiste du programme genre rend compte au spécialiste principal du programme sur l'égalité des sexes de niveau P5, dont le rôle est de soutenir la mise en œuvre du programme genre dans le bureau de pays.

**3. Étendue des Travaux**

Conformément au Plan d'action pour l'égalité des sexes, le rôle du spécialiste du programme genre est principalement technique et programmatique, en plus des fonctions secondaires de plaidoyer normatif et de coordination. Le spécialiste fournit des directives techniques/un soutien opérationnel à tous les stades de la programmation afin de faciliter la gestion et l'atteinte de résultats contribuant à l'égalité des sexes, conformément au plan d'action pour l'égalité des sexes. Il/elle soutient l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de programmes/projets de haute qualité en matière de genre dans tous les secteurs, conformément au plan d'action pour l'égalité des sexes. Il/elle 1) soutient les collègues responsables du programme et les hauts responsables du Bureau de Pays pour faire progresser un ou plusieurs des quatre objectifs suivants :

Priorités ciblées en matière de genre dans le Plan d'action du genre avec le soutien du Conseiller régional pour le genre. Il/elle joue également un rôle dans la collaboration avec un ou plusieurs des 7 secteurs du PNUD d'intégration du genre en donnant la priorité aux résultats clés en matière de genre dans le(s) secteur(s) ayant une forte

pertinence en matière de genre ; 2) soutient la collaboration et la coordination transversales sur les résultats programmatiques clés en matière de genre, en assurant la cohérence, la maximisation des synergies et l'efficacité dans l'utilisation des ressources et la livraison des résultats; 3) œuvrer en collaboration avec les collègues et les dirigeants du programme afin que les résultats en matière de genre soient efficacement définis, mesurés et communiqués et que l'évaluation, la recherche et la production de données de haute qualité sur la programmation en matière de genre soient entreprises et utilisées, notamment grâce à l'application du cadre MoRES et l'efficacité des théories du changement; 4) Soutenir l'examen, l'évaluation, la planification, le renforcement des capacités et la gestion des connaissances efficaces sur le genre; 5) Soutenir l'évaluation et l'identification des besoins en matière de genre pour la préparation et la réponse aux situations d'urgence, et fournir des orientations et des informations techniques pertinentes sur le genre en matière de programmation d'urgence.

Les programmes/projets sectoriels et intersectoriels sur le genre sont soutenus et mis en œuvre de manière efficace et efficiente, conformément aux quatre priorités ciblées du plan d'action sur le genre (PAG) et aux priorités nationales/régionales/sectorielles, grâce à la mise en place systématique et en temps utile d'une coordination et d'une expertise technique sur le genre.

Les performances des programmes genre sont suivies, analysées et évaluées en temps utile, et les résultats des évaluations et des recherches sont intégrés dans la planification et les rapports. Les ressources financières programmatiques allouées à la programmation et aux résultats en matière de genre sont planifiées et gérées de manière efficace pour une utilisation rentable, et l'état d'avancement des dépenses du programme de genre est suivi et rapporté en temps opportun.

Les connaissances, informations et meilleures pratiques sur la programmation efficace en matière de genre sont produites, gérées et partagées au sein des réseaux internes et avec les partenaires externes afin de soutenir les programmes visant à changer les préjugés et la discrimination liés au genre.

Les besoins en matière de genre pour la préparation aux urgences (réponse et reconstruction, en cas d'urgence) sont identifiés et intégrés dans la planification et la mise en œuvre du programme d'urgence.

Dans l'ensemble, ce spécialiste du programme sur le genre aura la charge d'appuyer les progrès dans les quatre priorités cibles du genre, les cinq critères de performance et les sept domaines de résultats spécifiés globalement pour le PNUD dans le plan d'action sur le genre (PAG).

Le Spécialiste Genre assurera plus spécifiquement des responsabilités suivantes :

**1. Appui en matière de gestion et/ou de conseil au Représentant Adjoint, au Spécialiste Principal du programme Genre ou au Représentant**

- Participer activement et appuyer l'équipe de gestion du pays (CMT); l'équipe de coordination du programme ; les comités de partenariat, de recherche, d'examen des finances et des contrats, et d'autres équipes dirigeantes clés du pays pour assurer l'inclusion stratégique du genre dans toute la programmation spécifique au pays.
- Coordonner avec les conseillers régionaux en matière de genre et la section Genre du siège sur la planification, l'utilisation, le suivi et l'élaboration des rapports du Fonds thématique pour le genre, ou d'autres fonds programmatiques comportant d'importantes composantes genre qui sont alloués aux interventions spécifiques au pays du programme pays, sous les auspices des hauts responsables du bureau de pays.
- En collaboration avec les collègues sectoriels et sous la direction du Représentant adjoint, participer à la planification et au suivi de l'utilisation du budget alloué aux interventions sectorielles et intersectorielles en matière de genre avec les collègues d'autres secteurs.
- Diriger l'élaboration des rapports de dépenses courantes de la composante genre du programme au niveau du pays, y compris le rapport annuel et le RAM.

- Fournir une contribution technique et un examen des composantes de genre dans les appels et les soumissions de propositions de financement clés et dans la conception des projets/programmes financés afin que les composantes techniques de genre soient clairement définies et que les capacités techniques soient incluses

## **2. Appui au développement et à la planification de programmes et de projets (y compris dans des contextes d'urgence)**

- Participer et soutenir la planification de programmes/projets sur le genre, basée sur des données probantes, en incorporant l'évaluation solide des résultats - en particulier lors de l'élaboration du programme de pays et de la revue à mi-parcours.
- Fournir un leadership technique sur l'intégration du genre dans les phases de programmation du pays, y compris la planification stratégique, les SitAns, les moments de réflexion stratégique, les CPD, les CPMP, les examens à mi-parcours, les grands examens annuels, les notes stratégiques des composantes du programme et dans les composantes d'évaluation programmatique et de renforcement institutionnel des examens du genre.
- En collaboration avec les collègues sectoriels et les hauts responsables, identifier les domaines d'intérêt des programmes/projets de genre ayant le plus grand potentiel d'impact et d'échelle, conformément aux PAG et aux priorités nationales/régionales.
- Travailler avec les homologues sectoriels et les hauts responsables pour intégrer des indicateurs et des mesures de genre solides dans les initiatives, les propositions et les efforts de plaidoyer des programmes/projets et des politiques, et aider à développer des modèles de théories du changement sensibles au genre pour la programmation sectorielle et intersectorielle en conformité avec le cadre du MoRES

## **3. Gestion du programme, suivi et réalisation des résultats (y compris dans les contextes d'urgence)**

- Soutenir l'identification des indicateurs, la mesure et le suivi des performances en ce qui concerne l'intégration du genre et les priorités ciblées en matière de genre, en collaboration avec le service de planification, de suivi et d'évaluation et les équipes sectorielles.
- Participer à la collaboration et la coordination intersectorielles sur les résultats programmatiques clés en matière de genre, en assurant la cohérence, la maximisation des synergies et l'efficacité de l'utilisation des ressources et de l'atteinte des résultats.
- Appuyer le renforcement des systèmes et de la collecte de données, ainsi que les mécanismes de responsabilisation pour suivre et évaluer les progrès sur les résultats en matière de genre.
- Soutenir l'établissement de rapports de haute qualité sur les résultats en matière de genre, ainsi qu'un examen semestriel de la performance des résultats spécifiés par le GAP.
- Travailler en étroite collaboration avec les collègues de l'évaluation afin d'intégrer efficacement la collecte de données, le suivi, l'analyse et les rapports sur les indicateurs du PAG dans les résultats du programme et les repères de performance en matière de genre dans les systèmes de S&E.
- Participer au renforcement de la qualité de la recherche et de l'élaboration de données factuelles sur la programmation liée au genre, en soutenant l'apport des apprentissages et idées les plus récents dans le domaine du genre et du développement, et en soutenant l'apport d'un programme de recherche cohérent et bien hiérarchisé conformément Plan d'Action Genre.
- Appuyer la planification et la mise en œuvre des examens de genre et s'assurer que les recommandations issues de l'examen de genre sont intégrées dans la stratégie et les plans d'action du programme national et dans les stratégies et plans d'action humanitaires dans des contextes d'urgence.
- Participer et/ou représenter activement le PNUD dans les organes de coordination pertinents au

niveau inter-agences (groupe thématique sur le genre ou autres réseaux, groupe sur la violence basée sur le genre, le cas échéant), participer en tant que membre des comités directeurs et assurer une supervision étroite des programmes conjoints inter-agences

#### **4. Services consultatifs et soutien technique**

- Fournir un appui technique et des conseils aux pouvoirs publics nationaux, aux ONG, aux agences des Nations unies et aux autres partenaires nationaux et locaux sur les aspects de la programmation en matière de genre et assurer l'incorporation d'indicateurs et de mesures de genre dans les programmes/projets, les initiatives politiques, les propositions et les systèmes de suivi et d'évaluation.
- Fournir un soutien technique et un plaidoyer pour l'établissement de rapports et le suivi des engagements internationaux et régionaux pris par les pays en matière d'égalité des sexes.
- Soutenir l'élaboration de mesures adéquates de préparation aux situations d'urgence, la mise à jour des plans d'urgence et la mise en place de mécanismes d'alerte précoce qui reflètent les besoins en matière de genre.
- Appuyer la conception et l'organisation d'une formation aux situations d'urgence qui intègre les questions de genre et les stratégies pertinentes.
- Participer à des missions d'évaluation des besoins en matière de genre et, en cas d'urgence, être déployé en tant que membre de l'équipe d'intervention d'urgence.
- Soutenir les partenaires opérationnels et les arrangements de mise en œuvre afin d'assurer une réponse d'urgence efficace qui intègre la dimension de genre

#### **5. Plaidoyer, mise en réseau et création de partenariats**

- Assurer la liaison et la consultation avec les sections, les pouvoirs publics et d'autres partenaires externes (société civile, ONG, secteur privé) pour soutenir la convergence, et développer et renforcer les partenariats dans la programmation du genre.
- Soutenir l'établissement et le maintien de partenariats et de réseaux internes et externes dans le développement d'interventions harmonisées et transformatrices en matière de genre.
- Soutenir la création et le maintien d'alliances stratégiques pour l'égalité des sexes avec divers partenaires, y compris les liens institutionnels avec les agences des Nations unies et d'autres entités pertinentes.
- Collaborer avec d'autres agences et partenaires des NU pour améliorer les résultats solides en matière de genre dans les programmes sectoriels au niveau national. Si nécessaire, représenter le PNUD dans les réunions externes sur l'intégration du genre dans les résultats sectoriels et intersectoriels, y compris les réunions de l'équipe de pays des Nations Unies et les préparations de l'UNDAF.
- Soutenir la cartographie de nouveaux partenariats potentiels et tirer parti des partenariats existants pour accélérer la mise en œuvre du PAG au niveau national dans les domaines prioritaires déterminés

#### **6. Innovation, gestion des connaissances et renforcement des capacités**

- Appuyer la documentation et le partage de l'expérience du pays en matière de programmation de l'égalité des sexes et des leçons apprises, qui seront partagées avec le réseau interne et les partenaires externes et utilisées pour la coopération Sud-Sud.
- Représenter la section "genre" lors des réunions de réseau sectorielles, nationales et régionales, et veiller à ce que les meilleures pratiques en matière de programmation de l'égalité hommes-femmes conformément aux 5 principes du GAP soient mises en évidence dans ces forums.

- Porter les meilleures pratiques en matière de programmation et de mesure de l'égalité hommes-femmes à l'attention des hauts responsables du bureau et des collègues sectoriels, ainsi que du conseiller régional pour l'égalité hommes-femmes et du personnel de la section Genre au siège.
- Soutenir les recherches innovantes du personnel senior en charge des questions de genre, le cas échéant.
- Soutenir le Conseiller Régional en matière de genre en vue de renforcer les capacités techniques et de recherche du personnel des bureaux et des programmes sur le genre au niveau du pays, afin de continuer à constituer une base factuelle pour la programmation et d'assurer une capacité continue en matière de genre au niveau des bureaux de pays.
- Soutenir les hauts responsables du bureau et les RH dans le développement de systèmes, d'outils et de processus qui permettent aux membres du personnel et aux partenaires externes d'améliorer leur compréhension et leur adoption de comportements sensibles au genre et de soutenir la mise en œuvre du PAG

#### 4. Disposition institutionnelle

En fonction du contexte du bureau, le Spécialiste Genre travaillera sous la supervision soit du Représentant adjoint, soit au spécialiste principal du programme sur l'égalité des sexes.

#### 5. Compétences requises

| <b>Expected Demonstration of Competencies</b>                                  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Compétences corporatives</b>  |   |  |
| Obtenir des résultats :  | NIVEAU 3 : Atténuer les risques potentiels de façon proactive, développer de nouvelles idées pour résoudre des problèmes complexes. |  |
| Penser de façon innovante :  | NIVEAU 3: Atténuer de manière proactive les risques potentiels, développer de nouvelles idées pour résoudre des problèmes complexes |  |
| Apprendre de façon continue :  | NIVEAU 3 : Créer et saisir les occasions d'élargir les horizons et de diversifier les expériences.                                  |  |
| S'adapter avec agilité :   | NIVEAU 3 : Initier et défendre le changement de façon proactive, gérer de multiples demandes concurrentes.                          |  |
| Agir avec détermination :  | NIVEAU 3 : Penser au-delà des tâches/obstacles immédiats et agir pour obtenir de meilleurs résultats.                               |  |
| S'engager et s'associer :  | NIVEAU 3 : Savoir-faire politique, naviguer dans un paysage complexe, se faire le champion de la collaboration inter-agences.       |  |
| Favoriser la diversité et l'inclusion :  | NIVEAU 3 : Apprécier les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et défendre l'inclusion.  |  |
| <b>Compétences transversales et techniques (insérer jusqu'à 7 compétences)</b> |   |  |
| <b>Domaine thématique</b>  | <b>Nom</b>  | <b>Définition</b>  |
| Orientation et stratégie de l'activité   | Réflexion stratégique   | Capacité à élaborer des stratégies efficaces et des plans hiérarchisés conformes aux objectifs des Nations unies, sur la base d'une analyse systémique des défis, des risques potentiels et des opportunités, en reliant la vision à la réalité sur le terrain et en créant des solutions tangibles. |
| Agenda 2030 – Les personnes  | Genre   | Intégration de la dimension de genre ; Questions et analyses de genre  |
| Engagement et efficacité de l'Agenda   | Intégration des ODD   | Favoriser les partenariats bilatéraux et régionaux en matière de genre pour la mise en œuvre des ODD   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| 2030                                   |   |   |
| Agenda 2030 - Engagement et efficacité | Intégration des ODD                       | Innovation en matière de genre et partage des connaissances   |
| Gestion des affaires                   | Gestion de portefeuille                   | Capacité à sélectionner, hiérarchiser et contrôler les programmes et projets de l'organisation, conformément à ses objectifs stratégiques et à ses capacités ; capacité à trouver un équilibre entre la mise en œuvre d'initiatives de changement et le maintien du statu quo, tout en optimisant le retour sur investissement. |
| Gestion des affaires                   | Gestion des partenariats                  | Capacité à établir et maintenir des partenariats avec de larges réseaux de parties prenantes, gouvernements, partenaires de la société civile et du secteur privé, experts et autres, conformément à la stratégie et aux politiques du PNUD.  |
| Numérique & Innovation                 | Apprentissage et développement numériques | Connaissance des méthodes d'apprentissage numérique et capacité à concevoir et développer des programmes d'apprentissage numérique.   |

## 6. Qualifications minimum require

|   |   |
|---|---|
| <b>Min. Academic Education</b>                | Master ou diplôme universitaire supérieur équivalent en développement international, études de genre, économie, commerce, communication, sciences sociales ou domaines connexes ou diplôme universitaire de premier niveau (licence) dans un domaine connexe avec six (06) années supplémentaires d'expérience professionnelle pertinente.  |
| <b>Min. years of relevant work experience</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un minimum de 5 ans d'expérience avec un Master dans le domaine de la coopération au développement ou 6 ans d'expérience avec une licence.</li> <li>- Expérience avérée en matière de programmation et de recherche sur le genre et le développement dans les domaines clés du plan d'action de l'UNRC.</li> <li>- Expérience dans la conception, la mise en œuvre, la gestion et l'exécution de programmes/projets axés sur les résultats en matière de genre et de développement ou de tout autre programme transversal, en particulier au niveau des pays/du terrain ; une expérience en matière d'intervention d'urgence est un atout.</li> <li>- Connaissance du travail sur le genre au niveau international ou dans un contexte multilatéral</li> <li>- Expérience de la collaboration et de l'engagement de parties prenantes multiples - autres agences des Nations unies, gouvernements et acteurs du secteur privé - dans le cadre de différentes initiatives de développement fondées sur le modèle du genre et de l'autonomisation des femmes</li> <li>- Expérience de travail sur des programmes/projets/ initiatives concernant les jeunes et les femmes et de l'engagement de multiples parties prenantes dans différentes régions.</li> <li>- Expérience de gestion de programmes au sein de l'une des agences et unités des Nations unies</li> </ul> |
| <b>Required skills and competencies</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité à organiser et à animer des ateliers impliquant des publics variés.</li> <li>- Excellentes compétences en matière de communication écrite et orale, y compris la capacité à écrire de manière succincte et claire et à s'exprimer dans des forums publics de manière convaincante et avec confiance.</li> <li>- Niveau élevé en matière de prise d'initiative et d'indépendance dans la capacité d'entreprendre des tâches complexes tout en recherchant de manière proactive la</li> </ul>   |

|   |   |
|---|---|
|   | contribution, la coopération et les conseils pertinents des principaux acteurs.   |
| <b>Desired additional skills and competencies</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une bonne connaissance des systèmes et procédures des NU est hautement souhaitable.</li> <li>- Connaissances approfondies et une expérience dans le maniement des systèmes de gestion basés sur l'internet est un atout</li> </ul> |
| <b>Required Language(s) (at working level)</b>    | <p>Maitrise du Français écrit et parlé</p> <p>La connaissance de l'Arabe, de l'anglais et des langues locales serait un atout</p>   |
| <b>Professional Certificates</b>                  | N/A   |

### 7. Travel:

Il s'agit d'un poste local basé à Nouakchott, en Mauritanie. Aucun frais de voyage vers / depuis le lieu d'affectation ne sera couvert. Le coût des autres déplacements, jugés nécessaires par le PNUD dans l'exercice des fonctions décrites, sera à la charge du PNUD et conformément à la politique de voyage du PNUD applicable.

### 8. Documents suivants sont exigés des candidats :

- a. CV personnel ou P11, indiquant tous les postes occupés antérieurement et leurs principales fonctions sous-jacentes, leurs durées (mois/année), les qualifications, ainsi que les coordonnées (email et numéro de téléphone) du Candidat, et au moins trois (03) les références professionnelles les plus récentes des superviseurs précédents. Les références peuvent également inclure des pairs.
- b. Une lettre de motivation (longueur maximale : 1 page) indiquant pourquoi le candidat considère qu'il convient au poste
- c. Il peut être demandé (*ad hoc*) tout autre matériel pertinent pour pré-évaluer la pertinence des expériences, tels que les diplômes, les certificats, les attestations ou tout autre document pertinent.

### 9. Approbation

**Les presents TDRs sont approuvés:** (*indicate name and title of Approving Manager*)

Cela certifie l'adéquation des fonctions à la modalité contractuelle de la NPSA.

Signature \_\_\_\_\_

Name and Designation \_\_\_\_\_

Date of Signing \_\_\_\_\_