



---

## TERMS OF REFERENCE

### FUNDED PARTNERS' MONITORING AND LEARNING SUPPORT VISITS

#### 1. ABOUT AWDF

The African Women's Development Fund (AWDF) is a Pan-African feminist fund that resources, strengthens and upholds women's rights and feminist organisations and movements across Africa to make gender justice a reality for all on our continent and worldwide. As a multicultural feminist organisation, diversity and inclusion are part of the major tenets of our operations. Our core values are Accountability & Integrity, Intersectionality & Meaningful Inclusion, Solidarity & Collective Care, Learning & Adaptability, Courage & Joy and Creativity & Curiosity. We listen to women and respect their knowledge, perspectives and diverse experiences. Our intersectional feminist approach, with its focus on realigning power relationships and breaking down abusive, coercive power, is part of our core mandate. It is reflected in our strategic framework, LemLem (2023-2033), which highlights the importance of working with women facing multiple forms of discrimination as a key cross-cutting focus for all areas of our work.

#### 2. ABOUT FEMINIST LEADERSHIP AND GOVERNANCE PROGRAMME

In line with AWDF's ongoing commitment to advancing African women's rights movements, the Feminist Leadership & Governance programme places particular emphasis on expanding access to tailored capacity-strengthening opportunities for organisations that have traditionally been excluded from such support. By combining targeted leadership development for individual feminists with sustained organisational coaching, the initiative aims to foster resilient institutions with strong governance structures and adaptive cultures. Ultimately, this integrated approach is intended to improve organisational performance, deepen impact, and contribute to a more robust and interconnected ecosystem of women's rights organisations led by empowered and effective women leaders.

This programme is designed to address persistent gaps in leadership, governance, and organisational effectiveness among women's rights organisations operating in historically marginalised and under-resourced contexts across the African continent. It seeks to strengthen organisational systems and cultivate inclusive, accountable cultures at the board level, enhance the delivery of high-quality, responsive services at the organisational level, and build the leadership capacity and influence of individual women leaders within five (5) French-speaking feminist organisations.

#### 3. BACKGROUND TO AWDF MONITORING AND LEARNING SUPPORT VISITS

Monitoring and Learning support visits are one of the key aspects of AWDF's Monitoring, Evaluation, and Learning mandate, undertaken annually. It is one of the various processes that AWDF undertakes to connect with funded partners and the constituents impacted by their interventions, understand the context, including the impact of crises, document programme outcomes, validate information as part of required due diligence processes, gain insights and an in-depth understanding of organisations' current systems and processes, and identify support needs. In addition, the monitoring visit helps AWDF to learn about the pertinent women's rights issues affecting women and girls in the countries visited, and this information is used to strengthen our programming and philanthropy work.

AWDF is therefore seeking qualified individuals in-country consultants to conduct monitoring visits in the Democratic Republic of Congo and Cameroon. The procedure and approach to be used for the monitoring sessions will be finalised during the contracting stage. This will be based on the safety and security situation in the country.

#### **4. OBJECTIVE AND SCOPE OF WORK**

The purpose of the monitoring and learning support visits is to strengthen connections with funded partners and feminist leaders who have undergone coaching in the DRC and Cameroon. This is elaborated on in the listed objectives below:

- a. To deepen our feminist approach to learning, support and accountability with our funded partners
- b. To shift power to explicitly allow funded partners and their constituents to lead learning as the experts in their context
- c. To strengthen our use of learnings to inform adaptive, responsive, and context-relevant programming support, with the input of funded partners
- d. Identify funded partners' support needs (programmes, MEL, finance and institutional systems) to inform AWDF's approaches
- e. To exercise due diligence by assessing evidence of programme efficiency and effectiveness through the assessment of MEL, finance and institutional systems
- f. To support the documentation of impact stories of feminist leaders and board members who have undergone coaching.

#### **5. METHODOLOGY**

- Discussion with AWDF to clarify the assignment, TOR and scope of work, including timelines
- Design methodology (including desk reviews) that takes into account safety protocols and involves AWDF through a virtual scheduling interface.
- Talk through the site visit questionnaire that will guide the discussions with funded partners
- Debriefing meetings with AWDF staff after each visit to highlight feedback areas and provide recommendations.
- Collect data using the AWDF data collection template
- Write a report summarising points of discussion, conclusion, recommendations and action plans.

#### **6. Deliverables:**

- A written country summary report using AWDF site visit reporting format.

- Generate a report for each organisation (individual organisation report) as part of the country report
- Provide a women's rights status brief report based on the discussion carried out with women's rights organisations
- Each organisation's report should also have at least one well-written, most significant story included.

## 7. CONSULTANTS PROFILE

Our ideal “consultant” is an individual who:

- Identifies as a feminist and has a commitment to feminist values, including those of feminist leadership, accountability, diversity, respect, and solidarity.
- Demonstrate knowledge and experience in assessing and evaluating feminist leadership coaching and capacity-strengthening programmes in the Central African context.
- Have experience in evaluating organisational capacity using recognised tools and methods
- Demonstrates extensive experience in conducting evaluations and assessments covering donor-supported projects and programmes aimed at promoting gender justice and social transformation.
- Has experience in the systematic verification, synthesis, and analysis of both quantitative and qualitative data, preferably in a grant-making context.
- Experience in Non-Governmental Organisations Accounting /Finance
- Have excellent interpersonal skills and a flexible approach
- Can demonstrate skills in project management, execution, and delivery
- Have a proven ability to work under tight deadlines
- Are fluent in English (mandatory) and French (mandatory)

## 8. PROPOSED TIMEFRAME

AWDF will provide the necessary resources for this exercise, as well as relevant data and documents. The consultancy is expected to be completed within 10-15 working days. The execution period for the assignment will be in May 2026.

## 9. HOW TO APPLY

To apply, please send the following to [consultants@awdf.org](mailto:consultants@awdf.org) no later than **11:59 PM GMT on 13th May 2026**

1. A technical proposal (three pages maximum) demonstrating your understanding of the TOR and your proposed approach
2. Consultant's CV
3. Indicate which of the above countries you are based in and your daily rate (in United States Dollars).
4. An overview and/or sample of similar work undertaken
5. A Cover email - Email subject header: Application: Application to Undertake Site Visit Consultancy - [name of country], which sets out what excites you about this piece of work and why you're applying.

## TERMES DE RÉFÉRENCE

### VISITES DE SUIVI ET D'APPUI À L'APPRENTISSAGE DES PARTENAIRES BÉNÉFICIAIRES DE SUBVENTIONS

#### 1. À PROPOS DE L'AWDF

Le Fonds africain pour le développement des femmes (AWDF) est un fonds féministe panafricain qui soutient, renforce et défend les droits des femmes ainsi que les organisations et mouvements féministes à travers l'Afrique, afin de faire de la justice de genre une réalité pour tous sur notre continent et dans le monde entier. En tant qu'organisation féministe multiculturelle, la diversité et l'inclusion font partie des principes fondamentaux qui guident nos activités. Nos valeurs fondamentales sont la responsabilité et l'intégrité, l'intersectionnalité et l'inclusion significative, la solidarité et la prise en charge collective, l'apprentissage et l'adaptabilité, le courage et la joie, ainsi que la créativité et la curiosité. Nous sommes à l'écoute des femmes et respectons leurs connaissances, leurs points de vue et la diversité de leurs expériences. Notre approche féministe intersectionnelle, qui met l'accent sur le rééquilibrage des rapports de force et la lutte contre le pouvoir abusif et coercitif, fait partie intégrante de notre mission fondamentale. Elle se reflète dans notre cadre stratégique, LemLem (2023-2033), qui souligne l'importance de travailler avec les femmes confrontées à de multiples formes de discrimination comme axe transversal clé pour tous les domaines de notre action.

#### 2. ABOUT FEMINIST LEADERSHIP AND GOVERNANCE PROGRAMME

Conformément à l'engagement constant de l'AWDF en faveur de la promotion des mouvements de défense des droits des femmes africaines, le programme « Leadership et gouvernance féministes » met particulièrement l'accent sur l'élargissement de l'accès à des opportunités de renforcement des capacités sur mesure pour les organisations qui ont traditionnellement été exclues de ce type de soutien. En combinant un développement ciblé du leadership pour les féministes à titre individuel avec un accompagnement organisationnel durable, cette initiative vise à favoriser la mise en place d'institutions résilientes dotées de structures de gouvernance solides et de cultures adaptatives. À terme, cette approche intégrée vise à améliorer les performances organisationnelles, à renforcer l'impact et à contribuer à la mise en place d'un écosystème plus solide et interconnecté d'organisations de défense des droits des femmes, dirigées par des femmes leaders autonomes et efficaces.

Ce programme vise à combler les lacunes persistantes en matière de leadership, de gouvernance et d'efficacité organisationnelle au sein des organisations de défense des droits des femmes opérant dans des contextes historiquement marginalisés et disposant de ressources limitées à travers le continent africain. Il a pour objectif de renforcer les systèmes organisationnels et de favoriser des cultures inclusives et responsables au niveau des conseils d'administration, d'améliorer la prestation de services de haute qualité et adaptés aux besoins au niveau organisationnel, ainsi que de renforcer les capacités de leadership et l'influence des femmes dirigeantes au sein de cinq (5) organisations féministes francophones.

#### 3. CONTEXTE DES VISITES DE SUIVI ET D'APPRENTISSAGE DE L'AWDF

Les visites de suivi et d'apprentissage constituent l'un des aspects clés du mandat de suivi, d'évaluation et d'apprentissage de l'AWDF, et sont organisées chaque année. Il s'agit de l'un

des nombreux processus mis en œuvre par l'AWDF pour établir des liens avec les partenaires financés et les populations concernées par leurs interventions, comprendre le contexte, y compris l'impact des crises, documenter les résultats des programmes, valider les informations dans le cadre des processus de diligence raisonnable requis, acquérir des connaissances et une compréhension approfondie des systèmes et processus actuels des organisations, et identifier les besoins en matière de soutien. En outre, la visite de suivi aide l'AWDF à s'informer sur les questions pertinentes relatives aux droits des femmes qui touchent les femmes et les filles dans les pays visités, et ces informations sont utilisées pour renforcer notre travail de programmation et de philanthropie.

L'AWDF recherche donc des consultants nationaux qualifiés pour effectuer des visites de suivi en République démocratique du Congo et au Cameroun. La procédure et l'approche à adopter pour ces visites de suivi seront définies lors de la phase de passation du marché. Elles dépendront de la situation en matière de sûreté et de sécurité dans le pays.

#### **4. OBJECTIF ET CADRE DU PROJET**

Les visites de suivi et d'accompagnement à l'apprentissage ont pour but de renforcer les liens avec les partenaires bénéficiaires de financements et les leaders féministes ayant suivi un accompagnement en RDC et au Cameroun. Ce point est détaillé dans les objectifs énumérés ci-dessous :

- g. Afin d'approfondir notre approche féministe en matière d'apprentissage, de soutien et de responsabilisation auprès de nos partenaires bénéficiaires de subventions
- h. Transférer les pouvoirs afin de permettre explicitement aux partenaires bénéficiaires de subventions et à leurs parties prenantes de diriger les processus d'apprentissage en tant qu'experts de leur domaine
- i. Renforcer notre capacité à tirer parti des enseignements tirés pour mettre en place un accompagnement programmatique adaptatif, réactif et adapté au contexte, en collaboration avec nos partenaires bénéficiaires de subventions
- j. Identifier les besoins en matière de soutien des partenaires bénéficiaires de financements (programmes, suivi, évaluation et apprentissage, finances et systèmes institutionnels) afin d'orienter les approches de l'AWDF
- k. Faire preuve de diligence raisonnable en évaluant les éléments attestant de l'efficacité et de l'efficience des programmes, notamment par le biais de l'évaluation des systèmes de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (MEL), des systèmes financiers et des systèmes institutionnels
- l. Afin de contribuer à la documentation des témoignages d'impact des leaders féministes et des membres de conseils d'administration ayant bénéficié d'un accompagnement.

#### **5. MÉTHODOLOGIE**

- Discussion avec l'AWDF afin de clarifier la mission, le cahier des charges et l'étendue des travaux, y compris les délais
- Méthodologie de conception (y compris les analyses documentaires) tenant compte des protocoles de sécurité et impliquant l'AWDF via une interface de planification virtuelle.
- Passage en revue du questionnaire de visite sur site qui servira de guide aux discussions avec les partenaires bénéficiaires

- Réunions de débriefing avec le personnel de l'AWDF après chaque visite afin de mettre en évidence les points à améliorer et de formuler des recommandations.
- Collecte de données à l'aide du modèle de collecte de données AWDF
- Rédigez un rapport résumant les points abordés, les conclusions, les recommandations et les plans d'action.

## **6. LIVRABLE :**

- Un rapport de synthèse écrit sur le pays, rédigé selon le modèle de rapport de visite sur le terrain de l'AWDF.
- Rédiger un rapport pour chaque organisation (rapport individuel par organisation) dans le cadre du rapport national.
- Fournir un bref rapport sur la situation des droits des femmes, basé sur les discussions menées avec les organisations de défense des droits des femmes.
- Le rapport de chaque organisation doit également comporter au moins un témoignage bien rédigé et particulièrement significatif.

## **7. PROFIL DES CONSULTANTS**

Notre « consultant » idéal est une personne qui :

- Se revendique comme féministe et adhère aux valeurs féministes, notamment celles du leadership féministe, de la responsabilité, de la diversité, du respect et de la solidarité.
- Fait preuve de connaissances et d'expérience dans l'analyse et l'évaluation de programmes de coaching en leadership féministe et de renforcement des capacités dans le contexte centrafricain.
- Possède une expérience dans l'évaluation des capacités organisationnelles à l'aide d'outils et de méthodes reconnus
- Fait preuve d'une vaste expérience dans la conduite d'évaluations et d'analyses portant sur des projets et programmes financés par des bailleurs de fonds visant à promouvoir la justice de genre et la transformation sociale.
- Possède une expérience dans la vérification, la synthèse et l'analyse systématiques de données quantitatives et qualitatives, de préférence dans le cadre de l'octroi de subventions.
- Expérience en comptabilité et/ou en finance au sein d'organisations non gouvernementales
- Possède d'excellentes compétences relationnelles et fait preuve de souplesse
- Est capable de démontrer ses compétences en matière de gestion, d'exécution et de mise en œuvre de projets
- A démontré sa capacité à travailler dans des délais serrés
- Maîtrise parfaitement l'anglais (obligatoire) et le français (obligatoire)

## **8. TERMES PROPOSÉS**

L'AWDF fournira les ressources nécessaires à cette mission, ainsi que les données et documents pertinents. La mission de conseil devrait être achevée dans un délai de 10 à 15 jours ouvrables. La période d'exécution de la mission aura lieu en mai 2026.

## 9. COMMENT POSTULER

Pour postuler, veuillez envoyer les documents suivants à l'adresse [consultants@awdf.org](mailto:consultants@awdf.org) au plus tard le **13 mai 2026 à 23 h 59 GMT**.

1. Une proposition technique (trois pages maximum) démontrant votre compréhension du cahier des charges et l'approche que vous proposez
2. CV du consultant
3. Veuillez indiquer dans lequel des pays ci-dessus vous êtes basé(e) ainsi que votre tarif journalier (en dollars américains).
4. Un aperçu et/ou un échantillon de travaux similaires réalisés
5. Un e-mail de motivation - Objet de l'e-mail : Candidature : Candidature pour une mission de conseil en visite de site - [nom du pays], dans lequel vous expliquez ce qui vous intéresse dans ce projet et les raisons de votre candidature.