

# TERMES DE REFERENCE POUR LE RECRUTEMENT D'UN(E) CONSULTANT(E) INDIVIDUEL(LE) POUR LA FORMATION GENRE

L'Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (Institut 2iE) par l'entremise de la Commission de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a reçu un financement de la Banque Africaine de Développement dans le cadre du projet d'Instituts Nelson Mandela – Institutions Africaines des Sciences et de la Technologie (NMI-AIST). Ce projet a pour objectif de consolider la capacité régionale de réponse du réseau African Instituts of Science and Technology (AIST) au besoin de formation et de recherche de haut niveau dans des secteurs clés de développement socio-économique de l'Afrique qui sont : l'eau et l'assainissement, le génie civil et l'hydraulique, l'énergie et l'électricité. L'Institut 2iE a l'intention d'utiliser une partie des sommes accordées au titre de ce don pour financer le recrutement d'un consultant individuel pour la formation des parties prenantes de 2iE (personnel et représentants des étudiants).

## I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

L'Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (2iE) est une école d'excellence dans la formation des ingénieurs. Il est spécialisé dans les domaines de l'Eau et l'Assainissement, le Génie Civil et l'Hydraulique, le Génie Electrique et Energétique, l'Environnement et le Développement Durable, ainsi que l'Entrepreneuriat. Il a pour mission de répondre aux besoins en ressources humaines qualifiées et en innovations technologiques du continent africain par la formation et la recherche appliquée dans les domaines suscités.

Dans le cadre de sa mission, 2iE a élaboré et mis en œuvre des plans stratégiques visionnaires. Il a adapté ses orientations non seulement, aux grandes tendances de l'environnement mondial, régional et national mais aussi au contexte interne en se fixant de nouveaux objectifs stratégiques. Les acquis majeurs enregistrés sont entre autres l'accroissement sensible de ses effectifs, la création d'infrastructures et d'équipements d'une qualité exceptionnelle et de se positionner comme une école de référence dans son domaine de formation.

Par ailleurs, 2iE s'est attelé ces dernières années à lever certains obstacles à un plus grand rayonnement, notamment ceux liés à l'égalité des chances Homme-Femme à la formation supérieure. C'est pourquoi pour le Plan d'Orientation Stratégique (POS) 2020-2024, qui est composé de quatre axes stratégiques, consiste en son 1<sup>er</sup> axe Stratégique à « l'Amélioration de la gouvernance de l'institution ». Cet axe stratégique se décline lui-même en cinq (5) objectifs spécifiques dont l'objectif spécifique 1.5 vise à : « Promouvoir la culture d'école, le genre et l'intégrité ». La composante genre de cet objectif spécifique doit être mesurée à travers les indicateurs suivants :

- Document de Stratégie Genre disponible ;
- Politique contre le harcèlement sexuel diffusée et mise en œuvre ;

- Nombre d'activités Genre et de sessions de formation sur le Genre.

La Stratégie genre 2021-2025 a été élaborée de manière participative par l'ensemble des parties prenantes de l'Institut. Ce document constitue maintenant le référentiel de 2iE dans sa politique en matière de promotion du genre et de l'égalité d'accès des filles et garçons à la formation professionnelle. Cet instrument est un référentiel consensuel, harmonisé et fédérateur dans le domaine du genre qui s'adresse en premier lieu à toutes les catégories d'employés, à tous les partenaires et acteurs institutionnels du secteur public et privé ainsi qu'aux Partenaires techniques et financiers qui doivent se l'approprier et s'y référer pour leurs interventions. Pour contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie Genre par le personnel, les étudiants et les doctorants de 2iE, il est important de passer par une phase de renforcement de capacité. C'est dans ce cadre que ces TDRS sont élaborés en vue du recrutement d'un(e) consultant(e) pour la formation à la Stratégie Genre de 2iE.

## II. OBJECTIFS

Les dispositions de mise en œuvre de la stratégie genre de 2iE portent sur les instruments, les acteurs de mise en œuvre et le cadre organisationnel. Pour ce qui est des instruments de mise en œuvre, il est recommandé un plan de renforcement de capacité.

L'objectif principal de la présente formation est de permettre au personnel de 2iE de pouvoir s'approprier le contenu de la nouvelle stratégie en vue de sa contribution effective dans sa mise en œuvre.

Les objectifs spécifiques visés sont les suivants :

1. Permettre au personnel d'avoir une meilleure connaissance des différentes formes d'inégalités liées au genre qui existent au sein de l'Institut et réduisent ses performances ;
2. Présenter les forces et les faiblesses de 2iE en matière de prise en compte du genre dans ses différents domaines d'activités et les opportunités pour une amélioration de ses actions de réduction des inégalités basées sur le genre ;
3. Exposer les éléments de la stratégie, notamment la vision, les fondements, les axes stratégiques et les actions prioritaires ;
4. Présenter le dispositif opérationnel de mise en œuvre et de coordination intersectorielle des actions dans le domaine de l'égalité entre les hommes et femmes ainsi que les hypothèses de risque ;
5. Examiner les mécanismes de financement et de suivi-évaluation de la stratégie.

### **III. RESULTATS ATTENDUS**

À l'issue de la formation, les parties prenantes impliquées doivent avoir une bonne connaissance de la stratégie genre de 2iE et être à même de la promouvoir au sein des entités dans lesquelles elles travaillent et hors de 2iE.

### **IV. METHODOLOGIE**

Cette formation sera basée sur le diagnostic genre réalisé lors de l'élaboration de la Stratégie genre de 2iE. Les parties prenantes auront ensuite la possibilité d'apprécier les données à travers les exercices et échanges de groupe. Chaque agent de 2iE a un vécu et un avis sur la situation des inégalités à partager et la formation sera l'occasion de le faire. Comme il sied pour une formation des adultes, cette formation sera dispensée à l'aide des outils de l'éducation des adultes. La consultante va privilégier les travaux et discussion en groupe ou en plénière après des présentations synthétiques sur les points abordés. C'est pourquoi, l'accent sera mis sur les outils participatifs et interactifs pour amener tous les participants à s'exprimer et contribuer aux échanges.

L'exposé sur l'institutionnalisation va permettre à chaque employé participant à la formation d'apprécier la situation actuelle de la culture institutionnelle et les pratiques internes sous le prisme genre. Il s'agit d'une démarche logique qui permet de partir du diagnostic des problèmes aux solutions proposées sous formes d'activités dans le planning du cadre de rendement.

Pendant cette formation, les agents vont faire l'analyse rétrospective des actions genre de 2iE mais surtout se focaliser sur les projections contenues dans la stratégie proposée. Il s'agit de vulgariser les fondements et orientations de la stratégie, les principes directeurs ainsi que les axes stratégiques retenus pour les cinq (05) prochaines années.

Tous les participants à cette formation doivent lire la stratégie genre avant de venir aux sessions. Cela va permettre de gagner du temps dans l'exposé du contenu pour se consacrer aux échanges et discussions de groupe ou en plénière.

### **V. DUREE DE LA FORMATION**

La formation est déroulée sur deux (02) journées, chacune étant réservée pour approfondir les connaissances sur un aspect précis du document de la Stratégie genre de 2iE.

### **VI. LIVRABLES**

Le consultant proposera un compte-rendu de la formation qui prendra en compte ses observations et recommandations sans oublier celles des parties prenantes.

La formation sera déroulée pour deux (02) cohortes d'une trentaine de personnes chacune.

## VII. PROFIL DU CONSULTANT

Le consultant devra :

- avoir un diplôme d'études supérieures de niveau minimum Bac+5 en étude de genre, sciences humaines, science sociales, sciences politiques ou équivalent ;
- avoir une expérience professionnelle d'au moins sept (7) ans dans le domaine du genre
- avoir une expérience pratique dans l'élaboration d'audits en matière de genre ;
- avoir une expérience pratique dans l'élaboration de stratégies genre ;
- avoir une expérience pratique dans l'élaboration et la production de données sur le genre ;
- Avoir une bonne expérience pour la prise en compte des questions de genre dans le contexte de l'enseignement supérieur et de la recherche constituera un atout ;
- avoir une grande capacité de rédaction de notes méthodologiques, bonne connaissance de l'approche genre, en particulier dans le monde académique ;
- avoir des aptitudes à communiquer, à conduire des réunions et à animer des ateliers et séminaires de formation ;
- avoir une connaissance parfaite du français (oral et écrit) et des aptitudes à travailler en anglais ;
- être immédiatement disponible.