



**OPERATION NATIONALE DE NUMERISATION ET D'ACCES A
L'ELECTRICITE EN CÔTE D'IVOIRE (NEDA)**

**RECRUTEMENT D'UN CONSULTANT FIRME POUR LE
COACHING ET LA FORMATION EN LEADERSHIP,
MANAGEMENT ET TECHNIQUE DU PERSONNEL FEMININ DE
CI-ENERGIES**

Termes de référence

I. Contexte et justification

L'ambition du gouvernement ivoirien, à travers le Plan National de Développement (PND 2021-2025), est de faire de la Côte d'Ivoire le Hub Énergétique de la Sous-Région, de fournir une énergie durable, abondante, fiable et à moindre coût au plan national et de respecter ses engagements sous régionaux. Pour ce faire, l'accent est mis sur : (i) la sécurité énergétique ; (ii) l'accès à l'électricité ; (iii) le développement du pôle énergétique régional et ; (iv) le respect des normes environnementales.

Le plan stratégique 2022-2025 de CI-ENERGIES contribue à l'atteinte des objectifs du PND 2021- 2025 d'une part et à la réalisation des ambitions de l'entreprise d'autre part. Trois axes ont été définis pour le plan stratégique 2022-2025 de CI-ENERGIES à savoir :

- Axe 1 : CI-ENERGIES, entreprise publique moderne ;
- Axe 2 : CI-ENERGIES, pilier de l'essor d'un secteur de l'électricité durable ;
- Axe 3 : CI-ENERGIES, acteur du rayonnement national et sous-régional du Secteur de l'électricité.

En vue de l'atteinte de ses objectifs, CI-ENERGIES, bénéficie de l'appui de la Banque Mondiale, dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Accès aux Services d'Electricité et Numérique (NEDA). Ce projet, exécuté dans 142 localités, réparties dans 27 régions de la Côte d'Ivoire, vise l'amélioration et la sécurisation de l'exploitation des réseaux électriques des zones couvertes par le projet, tout en favorisant l'accès à l'électricité : (i) aux services d'électricité et (ii) aux réseaux haut-débit et aux services numériques.

L'implémentation de ce projet, contribue également à la réduction des inégalités de genre, perceptibles dans le domaine de l'énergie.

En effet, le secteur de l'énergie, dont celui de l'électricité, est encore considéré comme un environnement principalement masculin. Cette situation, clairement ressortie dans les résultats de l'évaluation du niveau de représentation des femmes et des hommes dans ce secteur, a été relevée au cours de la phase de conception du NEDA. Ainsi, les données collectées dans les zones de mise en œuvre du projet ont montré que le taux d'inscription des filles/femmes dans les filières des Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques (STIM) en Côte d'Ivoire s'élève à 14,9%. A cela, s'ajoute les 24% des postes occupés par les femmes à CI-ENERGIES ¹.

Cet écart entre les genres est dû entre autres à la motivation limitée des filles pour les STIM au cours de leur cursus scolaire et universitaire. De facto, peu d'entre elles travaillent dans ces domaines ou y font carrière.

¹ Rapport de Gestion de l'année 2022 de CI-ÉNERGIES.

De plus, le manque de confiance des femmes en leurs capacités, la prévalence des modèles masculins qui a pour effet d'influencer fortement les choix de carrière des femmes et leur niveau d'engagement au sein de l'entreprise publique, pour celles faisant déjà partie intégrante de l'effectif de CI-ENERGIES, favorisent l'inégale répartition des responsabilités entre les hommes et les femmes dans ce domaine.

Au demeurant, celles qui intègrent le secteur n'ont pas l'opportunité d'occuper des postes de responsabilité en raison entre autres l'insuffisance de compétences en management, leadership et techniques.

Nonobstant la présence limitée des femmes dans les secteurs historiquement réservés aux hommes, elles ont pu faire leur preuve et apporter leur contribution à l'évolution de ces secteurs d'activités, en l'occurrence celui de l'énergie.

Par conséquent, il est aisé d'affirmer que ces dernières possèdent au même titre que les hommes, les compétences pour évoluer dans le secteur de l'énergie et y faire carrière. Il importe alors d'adopter des mesures qui permettront d'encourager et susciter chez les filles et les femmes des ambitions professionnelles dans ce secteur.

Au regard de ce constat, afin d'apporter des mesures correctives à la faible présence des femmes dans le domaine de l'énergie, le NEDA a entrepris des actions qui visent à renforcer la représentativité des femmes dans ce secteur et partant, réduire les disparités de genre.

C'est dans ce cadre que sera mis en œuvre le plan de renforcement des capacités du personnel féminin de CI-ENERGIES afin de leur permettre :

- de développer leurs compétences (confiance en soi, gestion du stress, gestion du temps, communication, etc.....) en vue de leur évolution professionnelle ;
- d'adapter leurs connaissances aux innovations, dans leurs domaines d'expertise respectifs.

CI-ENERGIES procèdera alors au recrutement d'un (01) cabinet pour l'exécution de ce plan.

II.Objectifs

L'objectif global de cette activité est de renforcer les compétences du personnel féminin de CI-ENERGIES en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

De manière spécifique, ce plan visera à :

- développer et mettre en œuvre un programme de formation, coaching et mentorat, en leadership et management à l'attention de soixante membres du staff féminin de CI-ENERGIES ;
- développer et mettre en œuvre un programme de perfectionnement technique à l'attention de vingt (20) membres du staff féminin de CI-ENERGIES ;

III. Résultats attendus

- Soixante (60) membres du staff féminin de CI-ENERGIES possèdent des compétences théoriques et pratiques en leadership et en management leur permettant de se hisser à des postes de direction ;
- vingt (20) membres du staff féminin de CI-ENERGIES ont leurs capacités techniques renforcées.

IV. Mise en œuvre du plan de renforcement des capacités

Le plan est constitué de deux (02) programmes à savoir le programme de formation, de coaching et mentorat des femmes en leadership et en management et le programme de perfectionnement dans le domaine technique.

1. Programme de formation, de coaching et mentorat des femmes en leadership et en management

Le cabinet aura pour missions de :

- concevoir un plan de mise en œuvre du programme;
- identifier les potentialités, les insuffisances en matière de leadership et management de chaque bénéficiaire et apporter des mesures correctives afin de faciliter l'accroissement de leurs compétences ;
- fournir un soutien aux participantes à travers un coaching de groupe et un mentorat en vue du développement de leurs aptitudes ;
- développer et mettre en place un dispositif de suivi et d'évaluation de la progression de chaque bénéficiaire ;
- apporter un soutien technique aux bénéficiaires dans l'élaboration d'un plan de développement professionnel.

2. Programme de perfectionnement dans le domaine technique

Le cabinet aura pour responsabilités :

- d'identifier les besoins de formation des bénéficiaires et en produire un rapport;
- de faire ressortir les modules de formation, correspondant aux différents profils des participantes et adaptés à l'évolution de leurs métiers ;
- de concevoir un plan de mise en œuvre du programme ;
- de soutenir les bénéficiaires dans l'élaboration d'un plan individuel de développement professionnel ;
- d'assurer la formation sur les thématiques identifiées précédemment.

En sus de ces activités, le cabinet devra concevoir et produire cent cinquante (150) blocs notes, cent cinquante (150) stylos, qui serviront à la prise de notes par les participantes au cours de la formation, deux (02) kakémonos et cent cinquante (150) clés USB. Ces outils seront à l'effigie de CI-ENERGIES et de la Banque mondiale. Les clés USB, contiendront les différents modules de formation et autres ressources en lien avec les thématiques abordées, jugées utiles par le cabinet (vidéo, document PDF, ...) et seront mis à disposition des apprenantes, au terme de leur formation.

V. Livrables

N° D'ORDRE	LIVRABLES	DELAI DE TRANSMISSION
1.	Rapport présentant les besoins de formation des participantes au Programme de perfectionnement dans le domaine technique	
2.	Note d'orientation méthodologique incluant le plan de mise en œuvre de chaque programme (méthodologie, un plan d'action détaillé, dispositif-d'évaluation de la progression de chaque bénéficiaire, etc.)	Trente (30) jours calendaires après la réunion de cadrage
3.	Termes de référence de l'activité	
4.	Supports pédagogiques sous format électronique pour examen et validation	Quarante-cinq (45) jours calendaires après la réunion de cadrage
5.	Fiches d'évaluation des bénéficiaires en format numérique Rapport de l'analyse des fiches (pré & post formation et coaching)	
6.	Fiches d'évaluation des formateurs (rice)s, coachs et mentor (e)s, en format numérique Rapport de l'analyse des fiches (Chaque module présenté doit être suivi de l'évaluation de la session par les participantes)	Sept (07) jours calendaires après chaque séance
7.	Pièces justificatives comptables	

8.	Séquences vidéo des séances de formation et de coaching et des témoignages des participantes	Quatorze (14) jours calendaires après le mois écoulé
9.	Rapport mensuel (moral et financier) de la mise en œuvre du plan, incluant l'impact sur les bénéficiaires, les défis rencontrés et les leçons apprises	
10.	Plans de développement professionnel des participantes	Vingt (20) jours calendaires après la fin du programme
11.	Rapport d'analyse des plans de développement professionnel	
12.	Rapport final de mise en œuvre de la mission (moral et financier).	

VI. Méthodologie

Trois (03) cohortes d'auditrices bénéficieront d'un renforcement de capacités en leadership et management, composées chacune de vingt (20) femmes.

Une (01) cohorte constituée de vingt (20) femmes verra ses capacités renforcées dans les domaines techniques correspondant à leur secteur d'intervention.

Au cours des sessions, la méthode participative et interactive, en s'appuyant sur les expériences, le savoir-être et le savoir-faire des participantes devront être privilégiés. La démarche pédagogique devra comporter des exercices et cas pratiques, jeux de rôles et autres techniques d'apprentissage afin d'assurer l'assimilation du contenu théorique.

Chacune des séances sera meublée par une pause-café solide le matin, un déjeuner à midi et pause-café liquide dans l'après-midi. Ces commodités sont prises en charge par le cabinet.

VII. Période et lieu d'exécution du programme

Les sessions se dérouleront les jours ouvrables et leur réalisation devra s'inscrire dans la période partant de la date de signature du contrat à décembre 2026. Les participantes devront bénéficier d'un environnement propice à l'apprentissage. Les espaces qui accueilleront les cours seront désignés d'un commun accord avec CI-ENERGIES.

VIII. Expertise et compétences des intervenant(e)s

Le cabinet devra s'attacher les services d'Expert (e)s comme suit :

- un (e) Expert (e) Sénior (e), chef(fe) de mission, titulaire d'un diplôme de niveau bac+05 au moins en sciences sociales ou tout autre diplôme jugé équivalent et

justifiant d'au moins cinq (05) années d'expériences dans la coordination de missions d'appui-conseils, de formation et/ou de coaching des entreprises, en leadership et management ou dans le domaine technique. Il/elle doit en outre avoir des références solides en matière de renforcement des capacités des adultes et de compréhension de la thématique genre;

- des Expert (e)s junior(e)s qui devront avoir un diplôme universitaire d'au moins BAC+04 en sciences sociales, tout autre diplôme jugé équivalent et ayant les dimensions sociales comme base ou dans les filières STIM. Ils/elles devront en outre avoir au moins trois (03) ans d'expérience dans la formation et le coaching dans l'un des domaines pertinents en lien avec les thématiques de la formation et du coaching envisagés (leadership, management, technique).

L'expertise des cabinets candidats devra comprendre :

- Une documentation prouvant la constitution légale du cabinet de formation ;
- Une documentation prouvant la constitution sociale du cabinet de formation
- Une preuve d'une habilitation par un organisme étatique dans le domaine de la formation (Ex. : FDFP pour la Côte d'Ivoire) ;
- Une expérience professionnelle dans le domaine du genre, une bonne maîtrise du français et une excellente capacité rédactionnelle ;
- Une excellente connaissance des procédures administratives et financières de gestion des projets, financés par la Banque mondiale ou par des partenaires techniques et financiers est un atout.

La composition des membres du cabinet devra être sensible au genre.

IX. Evaluation du cabinet de formation

Les critères d'évaluation et le barème de notation pour le recrutement initial sont synthétisés ci-dessous :

N°	Désignations	Notations
1	Documentation prouvant la constitution légale du cabinet de formation	15
2	Documentation prouvant la constitution sociale du cabinet de formation	15
3	Preuve d'une habilitation délivrée par un organisme étatique dans le domaine de la formation	20

4	Expériences spécifiques relatives aux prestations à réaliser	50
	Total	100

A l'issue de la formation et du coaching de chaque cohorte. Une évaluation du cabinet sera menée par les bénéficiaires et les équipes de la Direction de la Conformité Sociale (DCS) de CI-ENERGIES, relativement au cahier de charges du cabinet.

Une moyenne de 12/20 sera exigée pour engager le cabinet retenu sur la poursuite du programme.

X. Supervision

Le cabinet travaillera sous la supervision de l'équipe genre de CI-ENERGIES. Il rendra mensuellement compte du niveau de réalisation du programme.

A. METHODE DE SELECTION

Le consultant sera sélectionné par la méthode de Sélection fondée sur la Qualité et le Coût (SFQC).