

Job Description

Introduction

Fondée en 1951, l'OIM est une organisation apparentée aux Nations Unies et la principale agence onusienne dans le domaine des migrations. En collaboration étroite avec des partenaires gouvernementaux, intergouvernementaux et non gouvernementaux, l'OIM promeut une migration humaine et ordonnée au bénéfice de tous. Elle sauve des vies et protège les personnes en mouvement, propose des solutions aux déplacements et facilite les voies de migration régulière, tout en fournissant des services et des conseils aux gouvernements et aux migrants.

L'OIM s'engage à favoriser un environnement de travail respectueux, inclusif et solidaire, où tous les employés peuvent s'épanouir professionnellement et se sentir valorisés. En créant un tel cadre, l'OIM vise à mieux exploiter tout le potentiel de la migration et à renforcer son soutien aux personnes en mouvement.

L'OIM invite des candidats issus de divers horizons à postuler et offre des aménagements raisonnables tout au long du processus de recrutement, lorsque cela est nécessaire. Découvrez davantage la culture de travail de l'OIM sur [IOM workplace culture | International Organization for Migration](#)

CONTEXTE ET PORTEE DU PROJET

1- CONTEXTE

Les régions du Bounkani et du Tchologo, dans le nord-est de la Côte d'Ivoire, sont confrontées à des défis croissants liés à l'insécurité, la dégradation de l'environnement et les pressions socio-économiques. La crise sécuritaire au Burkina Faso a entraîné un afflux massif de demandeurs d'asile, avec 82 000 personnes déplacées enregistrées par le HCR en novembre 2024. Cette situation accentue la pression sur les ressources limitées et aggrave les tensions entre les communautés hôtes et les populations déplacées, en particulier entre agriculteurs et éleveurs en raison de l'accès à la terre et à l'eau.

A ces défis s'ajoutent les effets du changement climatique, exacerbant ces pressions. L'élévation des températures, l'irrégularité des précipitations et l'aggravation des sécheresses accentuent la raréfaction des ressources, menaçant l'agriculture, l'élevage et les moyens de subsistance. La variabilité climatique augmente également la fréquence des catastrophes, fragilisant le développement et la stabilité sociale. L'insuffisance et la dégradation des infrastructures hydrauliques aggravent les pénuries saisonnières, affectant particulièrement les femmes qui dépendent du maraîchage. Les tensions préexistantes autour des ressources naturelles sont désormais aggravées par les chocs climatiques, tels que la baisse des rendements agricoles et l'épuisement des sources d'eau, alimentant ainsi les conflits. Ces défis posent le besoin urgent de mettre en place des mesures d'adaptation intégrant à la fois la prévention des catastrophes naturelles et la gestion durable des ressources en eau pour renforcer la résilience et la cohésion sociale.

L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) en Côte d'Ivoire accompagne le Gouvernement ivoirien dans ses efforts de prévention des conflits, de renforcement de la cohésion sociale et de développement résilient des zones frontalières. À travers son Unité de Stabilisation Communautaire, l'OIM met en œuvre plusieurs interventions portant notamment sur la gouvernance de la mobilité pastorale, la gestion concertée des ressources naturelles, l'amélioration de l'accès à l'eau, la résilience climatique et la consolidation de la paix.

Dans ce cadre, l'OIM recrute un consultant afin d'appuyer la mise en œuvre d'activités d'ingénierie sociale auprès des communautés et usagers des infrastructures réalisées ou appuyées par l'OIM (HVA, points d'eau agropastoraux, postes de transhumance, et autres ouvrages communautaires), en vue de renforcer leur gestion intégrée, inclusive et durable.

2- PORTEE DU PROJET

Conduire un processus d'ingénierie sociale autour des infrastructures réalisées par l'OIM dans la région du Bounkani, notamment sept points d'eau et un poste de transhumance, afin de favoriser l'adhésion et la gestion autonome des ouvrages par les bénéficiaires.

De façon spécifique, il s'agira de :

1. Réaliser un diagnostic social afin d'identifier les parties prenantes, des dynamiques communautaires, des enjeux de gouvernance et des besoins d'accompagnement afin d'orienter efficacement les activités d'ingénierie sociale autour des ouvrages, et élaborer une note méthodologique détaillée, incluant un plan de travail.
2. Organiser au moins trois réunions communautaires pour mobiliser, informer et sensibiliser les parties prenantes sur les vocations et enjeux des ouvrages, ainsi que les responsabilités, en vue d'avoir leur engagement et leur participation à la gestion inclusive et durable des ouvrages.
3. Mettre en place ou redynamiser les comités de gestion en veillant à la représentativité de toutes les communautés et principaux groupes d'utilisateurs.
4. Encadrer les comités de gestion, dans l'élaboration participative et l'adoption des chartes d'utilisation, d'entretien et de résolution des conflits, et mécanismes de gestion des plaintes.
5. Renforcer les capacités des comités de gestion et des acteurs locaux sur la gestion administrative, financière, technique et communautaire des ouvrages.
6. Effectuer au moins une visite terrain par mois avec les autorités administratives et services techniques, les collectivités locales et autres acteurs pertinents, afin de renforcer l'ancrage institutionnel, la coordination des interventions et la durabilité des ouvrages.
7. Associer les autorités administratives, techniques et les collectivités territoriales dans le processus afin de renforcer l'ancrage institutionnel, la coordination des interventions et la durabilité des ouvrages réalisés.
8. Accompagner les consultations et mobilisations préliminaires à la construction du poste de transhumance de Kalamon avec les autorités administratives, les services techniques, les collectivités territoriales, les leaders communautaires et les principaux groupes d'utilisateurs, afin de confirmer les besoins, clarifier les attentes, prévenir les risques sociaux ou fonciers, et favoriser l'adhésion des parties prenantes avant le démarrage des travaux.
9. Produire une feuille de route opérationnelle pour le transfert de la gestion aux bénéficiaires, aux comités de gestion, et aux services techniques concernés, en proposant un modèle de gestion adapté à chaque type d'ouvrage.

10. Développer un manuel simple destiné au staff et aux partenaires de mise en œuvre, documentant les étapes, outils et approches d'ingénierie sociale nécessaires à l'accompagnement des comités, au suivi et à la durabilité des infrastructures.
11. Organiser une session de formation avec le staff de l'OIM afin de faciliter l'appropriation du manuel et son utilisation pour le suivi des infrastructures existantes ainsi que pour les futurs ouvrages.

Le processus devra être participatif et impliquer l'ensemble des acteurs aux niveaux communautaires, et administratifs, avec une attention particulière à la prévention des conflits, à la prise en compte des groupes vulnérables, ainsi qu'à la durabilité des ouvrages.

La mission couvrira les infrastructures suivantes :

Infrastructures	Localités
Un forage agropastoral	Tchaibadouo (Vonkoro)
Deux forages agricoles	Ondéfidouo
Un forage agropastoral	Piayé
Un forage agropastoral	Tantama
Un forage agropastoral	Konondouo
Un forage agropastoral	Téhini
Un poste de transhumance	Kalamon

3- Résultats attendus

- Un diagnostic social est réalisé, permettant d'identifier les parties prenantes, les principaux groupes d'utilisateurs, les dynamiques communautaires, les enjeux de gouvernance, les risques de conflits d'usage et les besoins d'accompagnement spécifiques à chaque ouvrage.
- Un rapport de consultation spécifique à la construction du poste de transhumance de Kalamon, comprenant la cartographie des parties prenantes, la synthèse des consultations réalisées, les besoins et attentes des futurs utilisateurs, les risques sociaux, communautaires ou fonciers identifiés, les mesures d'atténuation proposées, ainsi que les recommandations pour l'utilisation, la gouvernance et la gestion future du poste.
- Les communautés bénéficiaires, les autorités locales, les services techniques et les principaux utilisateurs sont mobilisés, informés et sensibilisés sur la vocation des ouvrages, leurs modalités d'utilisation, les responsabilités des différents acteurs et les conditions nécessaires à leur gestion inclusive, durable et pacifique.
- Des comités de gestion fonctionnels, inclusifs et représentatifs sont mis en place ou redynamisés.
- Les comités de gestion et les acteurs locaux disposent de capacités renforcées et d'outils pratiques pour assurer la gestion administrative, financière, l'entretien, et la résolution des conflits.
- Un dispositif opérationnel de gestion durable, de suivi et de capitalisation est établi, incluant des chartes d'utilisation et d'entretien, une feuille de route de transfert de gestion, un modèle de gouvernance adapté à chaque type d'ouvrage, ainsi qu'un manuel simple d'ingénierie sociale destiné au staff de l'OIM et aux partenaires de mise en œuvre.

UNITÉ/DÉPARTEMENT ORGANISATIONNEL AUQUEL LE(LA) CONSULTANT(E) CONTRIBUE

Unité de Stabilisation Communautaire (CS)

Responsibilities

PRODUITS CONCRETS ET MESURABLES DE LA TÂCHE ASSIGNÉE

Livrables attendus	Date de livraison	Honoraires
LIVRABLES 1 : • Une note méthodologique et plan de travail détaillé validé par l'OIM, intégrant les outils, les approches et le calendrier de mise en œuvre. • Un plan de suivi-évaluation opérationnel comprenant les indicateurs, les outils de collecte et le mécanisme de rapportage	15 septembre 2026	15%

LIVRABLES 2 : • Un rapport de diagnostic social présentant pour chaque localité les parties prenantes, les principaux groupes d'usagers, les dynamiques communautaires, les enjeux de gouvernance, les risques de conflits d'usage, les besoins d'accompagnement spécifiques à chaque ouvrage, et les recommandations. • Un rapport de consultation spécifique à la construction du poste de transhumance de Kalamon • Un rapport consolidé des réunions de sensibilisation, d'informations et de mobilisation communautaire réalisées.	15 octobre 2026	20%
LIVRABLE 3 : • Procès-verbaux de mise en place ou de redynamisation des comités de gestion ainsi que les rapports de formation des membres. • Chartes d'utilisation des infrastructures et mécanisme communautaire de gestion des plaintes et conflits formellement établis. • Un rapport des sessions de formation des comités de gestion et outils mis à leur disposition	15 novembre 2026	20%

LIVRABLE 4 : • Procès-verbaux et comptes rendus des réunions de concertation et de coordination avec les autorités locales. • Rapports des missions conjointes de suivi et de gouvernance des infrastructures réalisées avec les autorités concernées.	15 décembre 2026	20%
LIVRABLE 5 : • Un rapport final intégrant les résultats atteints, les indicateurs renseignés, les difficultés rencontrées, les leçons apprises et les recommandations. • Une feuille de route opérationnelle pour le transfert progressif de la gestion aux bénéficiaires, aux comités et aux services techniques concernés. • Un manuel simple documentant les étapes, outils et approches d'ingénierie sociale pour le suivi des ouvrages existants et futurs.	15 janvier 2027	25%

Indicateurs de performance aux fins d'évaluation des résultats

Indicateur de Performance Livrable 1

- La note méthodologique, le plan de travail et le plan de suivi-évaluation sont soumis dans les délais et validés par l'OIM.

Indicateur de Performance Livrable 2

- Diagnostic social réalisé, validé et transmis à l'OIM couvrant 100% des localités identifiées
- 80% des acteurs clés identifiés et intégrés dans la cartographie des parties prenantes
- Plan d'ingénierie sociale et dispositif de suivi-évaluation élaborés et mis en œuvre conformément au calendrier approuvé

Indicateur de Performance Livrable 3

- Nombre de personnes sensibilisées sur l'utilisation, la gestion et l'entretien des infrastructures
- 100% des localités cibles disposant d'un comité de gestion fonctionnel et d'une charte d'utilisation validée
- 80% des plaintes et conflits enregistrés ayant fait l'objet d'un traitement et d'une résolution documentés

Indicateur de Performance Livrable 4

- Nombre d'autorités administratives et techniques ayant participé aux activités du projet

- 60% des réunions de coordination et de suivi tenues avec la participation effective des autorités locales concernées
- 80% de missions conjointes de suivi des infrastructures réalisées avec les autorités administratives et techniques

Indicateur de Performance Livrable 5

- Le rapport final, la feuille de route de transfert et le manuel d'ingénierie sociale avec des recommandations opérationnelles et des outils directement utilisables pour le suivi des ouvrages existants et l'accompagnement des futurs ouvrages.

Qualifications

EDUCATION, EXPÉRIENCE ET COMPÉTENCES REQUISES

Education

- Licence ou équivalent en Eau, Hygiène et Assainissement (WASH), Développement agropastoral, Environnement et développement durable, Gestion des ressources naturelles, Développement communautaire, Développement rural ou autre domaine connexe.

Expérience

- 3 à 5 ans dans la WASH et le développement agropastoral incluant la mise en œuvre de processus d'ingénierie sociale spécifiquement dans la mise en place de comité de gestion inclusif pour la gestion durable des points d'eau
- Expérience dans la réalisation de diagnostics sociaux et institutionnels participatifs
- Expérience dans la mobilisation communautaire, la sensibilisation et le renforcement des capacités des communautés
- Expertise dans la mise en place et l'accompagnement des comités de gestion des infrastructures communautaires
- Expérience avérée dans l'implication des autorités administratives, techniques et des collectivités locales dans les projets de développement

- Expérience dans l'accompagnement des organisations communautaires, associations, coopératives ou groupements agricoles
- Une expérience de travail avec des institutions clés telles que les organisations internationales ou les ONG sera un atout

Aptitudes

- Capacité à élaborer et mettre en œuvre des plans d'ingénierie sociale et des dispositifs de suivi-évaluation
- Maîtrise des méthodes de collecte, d'analyse et de gestion des données
- Bonne maîtrise des mécanismes de prévention et de gestion des conflits ainsi que des dispositifs de gestion des plaintes
- Capacité à animer des cadres de concertation multi-acteurs et à favoriser la coordination institutionnelle
- Maîtrise des processus de formalisation administrative et juridique ainsi que du renforcement des capacités organisationnelles et de gestion

Le/la candidat(e) devra justifier d'une présence et d'une bonne connaissance de la zone d'étude.

Il/Elle devra fournir au moins une référence professionnelle provenant de projets similaires qu'il/elle a menés dans le passé. Ces références doivent inclure des informations sur la nature du projet, les résultats obtenus, et les coordonnées des personnes à contacter

Langue

Pour ce poste de consultance, la maîtrise du Français est requise.

La maîtrise des langues requises sera spécifiquement évaluée au cours du processus de sélection, lequel pourra inclure des évaluations écrites et/ou orales.

Déplacements nécessaires

La mission s'effectuera à distance et en présentiel. Le/la consultant(e) effectuera des déplacements dans les zones d'interventions du projet. Les frais de mission de terrain seront à la charge du/de la consultant(e).

COMPETENCES REQUISES

Le cadre de compétences de l'OIM est disponible via ce [link](#). Les compétences seront évaluées au cours du processus de sélection.

Valeurs – tous les membres du personnel de l'OIM doivent respecter et démontrer ces cinq valeurs :

- **Inclusion et respect de la diversité** : respecte et promeut les différences individuelles et culturelles. Encourage la diversité et l'inclusion.
- **Intégrité et transparence** : maintient des normes éthiques élevées et agit conformément aux principes, règles et standards de conduite de l'organisation.
- **Professionnalisme** : démontre la capacité de travailler de manière posée, compétente et engagée, et exerce un jugement attentif face aux défis quotidiens.
- **Courage** : manifeste la volonté de prendre position sur des questions importantes.
- **Empathie** : fait preuve de compassion envers autrui, donne aux personnes un sentiment de sécurité, de respect et de traitement équitable.

Compétences de base – indicateurs comportementaux

- **Travail d'équipe** : développe et favorise une collaboration efficace au sein des unités et entre elles afin d'atteindre des objectifs communs et d'optimiser les résultats.
- **Obtention de résultats** : produit et livre des résultats de qualité de manière orientée vers le service et dans les délais. Est orienté vers l'action et engagé à atteindre les résultats convenus.
- **Gestion et partage des connaissances** : cherche continuellement à apprendre, partager des connaissances et innover.
- **Responsabilité** : assume la responsabilité de la réalisation des priorités de l'Organisation et prend en charge ses propres actions ainsi que le travail délégué.
- **Communication** : encourage et contribue à une communication claire et ouverte. Explique des sujets complexes de manière informative, inspirante et motivante.