

Note conceptuelle



INITIATIVE DE LA CEDEAO POUR LE DEVELOPPEMENT DU LEADERSHIP DES JEUNES DANS LE DOMAINE DE L'ENERGIE

RÉSEAU DE JEUNES CHERCHEURS EN ÉNERGIE/PROGRAMME DE MENTORAT/ PROGRAMME DE SUBVENTION DES RECHERCHES

EN PARTENARIAT AVEC



WITH FUNDING FROM
AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION



PROJET

Table des matières

1. Contexte	3
2. Développement du leadership des jeunes dans le domaine de l'énergie : une réponse régionale prospective à un défi régional.....	6
2.1 Réseau des jeunes chercheurs en énergie	7
2.2 Programme de mentorat des jeunes chercheurs du secteur de l'énergie.....	8
2.3 Programme de subvention des recherches.....	10
Annexe A: Termes de référence pour les mentors.....	12
Annexe B : Termes de référence (TdR) pour les membres de l'équipe éditoriale	14

1. Contexte

La Communauté économique des États de l'Afrique de l'ouest (CEDEAO) compte une population d'environ 300 millions de personnes, dont 33% de jeunes. Selon la politique de la jeunesse de la CEDEAO, les jeunes sont définis comme les hommes et femmes âgés entre 15 et 35 ans; un groupe dont la majorité n'a pas accès à une éducation appropriée et est au chômage¹.

La définition de la jeunesse ainsi que sa classification statistique peut varier d'une région à une autre, de même que sa signification change selon les facteurs politiques, économiques et socio-culturelles existants². Toutefois, il est généralement admis que la "jeunesse" est cette phase de transition entre l'enfance et l'âge adulte, durant laquelle les jeunes hommes et femmes d'une société ont le plus besoin de soutien social, économique et politique pour accéder aux opportunités leur permettant de réaliser leurs objectifs et leur plein potentiel, et de contribuer au développement de leurs communautés à long terme.

Il est bien reconnu dans la Politique de la jeunesse de la CEDEAO que les jeunes sont l'avenir de la CEDEAO. Par conséquent, le niveau des investissements dédié à leur autonomisation actuelle détermine à quel point ils seront préparés pour gérer les différentes facettes de leurs sociétés respectives demain. Cela revient à dire que pour la région de l'Afrique de l'ouest, la probabilité d'atteindre ses objectifs de développement durable à long terme et d'énergie durable pour tous (SE4ALL) est fortement liée à la manière dont les pays de la région sont disposés à impliquer leur jeunesse d'aujourd'hui, en exploitant leur potentiel et en aiguisant leurs compétences en matière de leadership.

Malheureusement, en Afrique de l'ouest, un certain nombre de facteurs socio-économiques et politiques font que les jeunes hommes et femmes ne sont pas capables d'exploiter, encore moins de développer leurs potentiels³.

Le rapport de l'organisation internationale du travail (OIT) sur les interventions en faveur de l'emploi des jeunes en Afrique classe ces facteurs socio-économiques et politiques comme suit:

¹ Politique de la jeunesse de la CEDEAO

² L'ONU définit les jeunes comme la tranche d'âge comprise entre 15 ans et 24 ans. Toutefois, en raison des conditions et des réalités socio-économiques en Afrique de l'ouest, les pays de la région considèrent les personnes âgées jusqu'à 35 ans comme des jeunes.

³ UNECA (2010) Stratégies pour promouvoir l'auto-emploi des jeunes en Afrique de l'ouest, disponible [ici](#)

⁴ Organisation internationale du travail (2012) Interventions pour l'emploi des jeunes en Afrique : Un rapport de cartographie du sous-cluster Emploi et travail du mécanisme de coordination régionale (RCM) pour l'Afrique. Disponible [ici](#)

- "divergence grandissante entre la croissance économique et la génération d'emplois;
- mauvaise qualité de l'éducation, de la formation et du développement des compétences;
- manque de politiques démographiques globales ciblées sur les causes profondes de l'augmentation rapide et incontrôlée de la population et du chômage;
- faibles niveaux d'épargne et d'investissements non propices à la création de nouveaux emplois;
- politiques post-indépendance en faveur des exportations de matières premières non transformées à bon prix; et par conséquent,
- dépendance envers le secteur agricole.

Ainsi, bien que le nombre de jeunes instruits ait augmenté au cours des années avec une augmentation du nombre de jeunes inscrits dans les institutions supérieures d'apprentissage, la probabilité de trouver et de conserver un emploi reste un problème. Par ailleurs, leur participation à la formulation des politiques, aux prises de décisions, au leadership et au développement au niveau local et national, tel que prévu par la Politique de la jeunesse de la CEDEAO reste limitée⁵.

Selon la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA/ONU), le problème majeur est l'écart entre les compétences acquises à l'école et les compétences techniques pratiques requises pour bénéficier d'un marché du travail dynamique⁶.

Le manque de connaissances, de compétences et d'expertise requises dans le marché du travail⁷ fait qu'une importante partie des jeunes de la région ne peut pas être embauchée. S'ils ne sont pas concrètement recrutés, la probabilité qu'ils évoluent et deviennent plus compétents au fil des ans dans leurs domaines d'intérêts s'amenuise, conduisant à un cercle vicieux qui continue d'empêcher ces jeunes hommes et femmes de développer leur plein potentiel. Les femmes de la région sont encore plus défavorisées, avec un taux élevé d'analphabétisme et par conséquent de chômage⁸. Pour l'ensemble des pays, les statistiques montrent que les taux de participation de la main-d'œuvre féminine sont plus faibles par rapport à leurs homologues

⁵ Politique de la jeunesse de la CEDEAO

⁶ CEA : (2010) Stratégies pour promouvoir l'auto-emploi des jeunes en Afrique de l'ouest, disponible

[ici](#)

⁷ Ibid

⁸ Ibid

masculins⁹ et le fait d'être une femme signifie qu'on a tendance à avoir un nombre plus faible de possibilités professionnelles¹⁰.

Il s'agit là d'une situation que la région de la CEDEAO ne peut pas se permettre. Compte tenu du fait que la région est l'une des plus pauvres au monde, pour que ces pays sortent de la pauvreté, il faut une hausse significative de la valeur des biens et des services produits (le produit intérieur brut-PIB) et de la capacité financière de la population pour acheter les biens et les services produits (pouvoir d'achat). Cela va requérir sans nul doute une main-d'œuvre réellement active et compétente. Il importe également de signaler que l'Afrique de l'ouest a l'un des niveaux de pauvreté énergétique les plus élevés de l'Afrique. Cette situation déplorable de la pauvreté énergétique compromet les perspectives actuelles et futures de développement économique, de stabilité et d'amélioration des conditions sociales et de préservation de la culture au sein et à travers les pays. Il en est de même pour le secteur de l'énergie. D'une part, avec une majorité de la population mal desservie (en raison des problèmes d'inaccessibilité, d'indisponibilité et de coût inabordable de l'énergie), la résorption de l'écart entre l'offre et la demande nécessitera une population instruite et capable de travailler à la fois comme entrepreneur et comme investisseur; comme gestionnaire et comme promoteur de projets d'infrastructures énergétiques; comme décideur et comme régulateur. D'autre part, des employés novateurs et compétents sont indispensables pour un secteur énergétique durable et efficace. Les niveaux élevés de la pauvreté énergétique de la région ont également réduit les potentiels efforts en matière d'innovation dans les secteurs de transformation.

C'est dans ce contexte que le Centre de la CEDEAO pour les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique (CEREED) a initié la mise en place d'une initiative régionale pour le développement du leadership des jeunes dans le domaine de l'énergie, afin de préparer les jeunes hommes et femmes de la région à devenir des leaders mondialement compétitifs dans le domaine de l'énergie qui dans le futur définiront et influenceront le développement de l'énergie au sein de la région et à l'extérieur. L'initiative ciblera les jeunes actuels et futurs dans le but de renforcer leurs capacités intellectuelles, professionnelles et autres afin qu'ils contribuent de manière positive au secteur de l'énergie, ainsi que leur potentiel pour un changement socio-économique plus important dans la région de la CEDEAO.

La mise en place de l'initiative régionale pour le Développement du leadership des jeunes dans le domaine de l'énergie arrive en temps opportun

⁹ Okojie, C., .E. E., (2003): Création d'emploi pour les jeunes en Afrique: La dimension genre.

Disponible [ici](#)

¹⁰ Politique de la jeunesse de la CEDEAO

avec le récent lancement du Groupe des leaders ouest africains de l'énergie¹¹, une antenne régionale du Groupe africain des leaders de l'énergie (AELG), qui vise à répondre aux défis énergétiques de la région et à mener la transition vers un développement durable de l'énergie.

L'initiative pour le Développement du leadership des jeunes dans le domaine de l'énergie se veut une instance génératrice de connaissances qui contribue aux principaux objectifs de l'AELG en produisant des publications universitaires bien documentées pour soutenir les décideurs économiques et politiques :

- À placer les questions énergétiques au cœur des priorités en vue du développement économique de l'Afrique;
- À créer des installations et des infrastructures garantissant l'accès universel à des services énergétiques fiables et abordables ainsi qu'à des appareils efficaces d'ici 2030.
- À augmenter les investissements dans les projets et les programmes énergétiques au sein des pools énergétiques régionaux des Programmes de la BAD pour le développement des infrastructures dans le continent ;
- À accélérer la recherche, le développement et le déploiement d'innovations technologiques pour garantir l'accès à l'énergie sur le long terme ;
- À renforcer les réformes du secteur énergétique afin d'encourager la participation et l'entrepreneuriat du secteur privé et à renforcer les avantages économiques tout au long de la chaîne de valeur".

2. Développement du leadership des jeunes dans le domaine de l'énergie : une réponse régionale prospective à un défi régional

La politique de la jeunesse de la CEDEAO définit " la participation à la formulation des politiques, à la prise de décision, au leadership et au développement local et national"¹² comme un droit des jeunes hommes et femmes citoyens de la région de la CEDEAO. Toutefois, les défis et les obstacles existants les privent de la capacité à exercer ce droit, et ôtent à la région la possibilité de libérer ce vaste potentiel humain.

¹¹ Voir "le Président ivoirien lance le Groupe des leaders ouest africains de l'énergie" [ici](#)

¹² Politique de la jeunesse de la CEDEAO

Conscient du fait que l'autonomisation des jeunes dans le domaine de l'énergie est nécessaire si la région veut assurer un avenir énergétique durable, une initiative nommée "attrapez-les tant qu'ils sont jeunes », qui est axée sur et orientée vers les jeunes est en cours de développement pour veiller à ce que les jeunes de la région commencent tôt à participer à des décisions éclairées sur le développement de l'énergie dans leurs pays respectifs, et dans la région.

Cette note conceptuelle décrit la mise en place d'un réseau des jeunes chercheurs du secteur de l'énergie, un Programme de mentorat et un Programme de subvention des recherches. Ces éléments essentiels font partie de l'initiative régionale de la CEDEAO pour le Développement du leadership des jeunes dans le domaine de l'énergie¹³ et contribueront à renforcer les capacités des jeunes de l'Afrique de l'ouest pour leur permettre de contribuer et de participer activement aux échanges sur l'énergie au niveau national et régional et par conséquent garantiront que les jeunes ont leur mot à dire dans la manière de définir le développement énergétique en Afrique de l'ouest.

2.1 Réseau des jeunes chercheurs en 'énergie

Le Réseau des jeunes chercheurs en énergie vise à créer une plateforme pour les jeunes chercheurs ambitieux du secteur de l'énergie afin de mettre en valeur, de développer et d'exploiter leur potentiel, en leur donnant l'occasion de s'exprimer et de contribuer à la transformation du secteur énergétique de la région.

Le Réseau des jeunes chercheurs du secteur de l'énergie sera ouvert aux étudiants ainsi qu'aux diplômés universitaires¹⁴ de la région, aux étudiants et aux diplômés d'origine ouest africaine de la diaspora, dont l'intérêt réel est de relever les défis énergétiques au sein de la région grâce à des solutions éprouvées, impliquant la recherche et la production de documents politiques (par l'analyse et la proposition de solutions à des questions d'actualité dans le secteur de l'énergie) ainsi que la recherche et le développement (R & D) de technologies.

Hébergé par le réseau ECOW-GENetwork (www.ecowgen.eceeee.org) le Réseau des jeunes chercheurs en énergie créera une plateforme en ligne

¹³ Le Développement du leadership des jeunes dans le domaine de l'énergie est l'une des cinq initiatives à grand impact du [Programme de la CEDEAO sur l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie](#) (CEDEAO-GEN)

¹⁴ Une division junior sera ouverte aux élèves de l'enseignement secondaire.

pour le partage des connaissances, des expériences et de l'expertise - un forum pour créer et développer des idées pour des solutions novatrices.

Par ailleurs, un Forum sur le leadership des jeunes dans le domaine de l'énergie sera organisé pour les membres du réseau tous les ans. Les jeunes hommes et femmes qui se sont distingués dans la recherche sur l'énergie (ou dans des domaines pertinents) ou qui ont montré un vif intérêt pour le sujet seront sélectionnés dans la région pour participer à un atelier régional de renforcement des capacités et de réseautage. Grâce aux candidatures, les organisateurs identifieront les hauts potentiels¹⁵ du réseau. Ces jeunes leaders (hommes et femmes) dans le domaine de l'énergie seront formés¹⁶ et dotés des connaissances ainsi que des compétences nécessaires pour les propulser vers la prochaine étape de leur développement professionnel.

En outre, les membres du réseau seront soutenus pour leur permettre de développer et d'organiser leurs propres initiatives locales. De telles initiatives peuvent inclure des activités d'information et de sensibilisation, ainsi que d'autres activités qui peuvent contribuer au développement communautaire.

Des efforts seront fournis en vue d'assurer l'égalité dans la représentation et la participation des hommes et des femmes.

2.2 Programme de mentorat des jeunes chercheurs du secteur de l'énergie

En vue de contribuer à l'évolution des jeunes chercheurs, grâce à un encadrement efficace, un Programme de mentorat des jeunes chercheurs du secteur de l'énergie sera établi avec des mentors œuvrant pour l'amélioration des compétences en recherche des jeunes chercheurs du secteur de l'énergie et soutenant ces derniers pour qu'ils excellent dans le domaine professionnel qu'ils ont choisi. Le mentorat se fera selon le calendrier prévu et sera suivi de près par le CEREEC.

Grâce au programme, les jeunes et les futurs professionnels de l'énergie de la région auront accès à une multitude de connaissances, d'expériences et d'expertises fournies par les spécialistes en énergie régionaux et internationaux. Ces mentors vont orienter et apporter des intrants précieux aux travaux de recherche des mentorés, et leur fournir des informations

¹⁵ Les "hauts potentiels" seront identifiés grâce à leur contribution à la réalisation des objectifs du réseau.

¹⁶ Les domaines des activités de formation peuvent inclure : le leadership, l'entrepreneuriat et le développement commercial, la fabrication et la mise en service de technologies d'énergie durable, etc.

pertinentes qui pourraient contribuer au processus d'apprentissage et de développement des jeunes chercheurs du secteur de l'énergie.

La participation en tant que mentoré dans le Programme de mentorat des jeunes chercheurs du secteur de l'énergie se fait par demande. Les critères d'éligibilité ont été établis par les mentorés et les mentors. Pour être éligibles, les candidats doivent s'inscrire dans le Réseau des jeunes chercheurs en énergie, ils doivent également avoir une raison claire et précise de demander un mentor (par exple planifier de commencer des travaux de recherche). L'appariement des mentorés et des mentors sera facilité par le Comité de gestion¹⁷, avec la participation effective des potentiels mentorés. Les mentors et les mentorés seront appariés sur la base du domaine d'intérêt de la recherche (ou du domaine de spécialisation), de la langue, et de la disponibilité du mentor. D'autres critères peuvent inclure le genre, la situation géographique du mentor et du mentoré. En outre, des mentors non personnels seront disponibles pour soutenir et contribuer au projet.

Le mentorat durera toute la période du projet (en moyenne, pas moins de 1 an). Les mentors et les mentorés doivent interagir pendant au moins une heure toutes les 4 semaines, durant la période du projet.

Les mentors et les mentorés peuvent continuer à travailler ensemble même au delà du projet s'ils le désirent. La communication se fera essentiellement par voie électronique, même si les mentorés peuvent trouver opportun de rencontrer leurs mentors face à face lors des forums régionaux tels que le Forum annuel sur le développement du leadership des jeunes dans le domaine de l'énergie.

Le pool d'experts (mentors) sera formé par invitation et sur la base de la candidature des participants intéressés. Une base de données des mentors (avec des informations pour aider les mentorés dans leur choix) sera accessible au public. Les critères et les termes de référence pour être un mentor figurent dans l'annexe A du présent document.

Le Programme de mentorat sera annuellement évalué par le CEREEC en vue d'apprécier son efficacité en termes de réalisation des objectifs du programme. Les mentors qui ont efficacement participé au développement des mentorés seront identifiés et récompensés périodiquement, pour leur contribution à la réussite du programme.

¹⁷ CEREEC et autres partenaires

2.3 Programme de subvention des recherches

Grâce aux appels d'offres, qui seront publiés annuellement, les équipes de recherche composées de jeunes hommes et femmes obtiendront un soutien pour conduire des recherches dans des domaines susceptibles de contribuer significativement au développement du secteur de l'énergie, notamment en ce qui concerne la région de la CEDEAO. Les sujets de recherche doivent être ambitieux et originaux, et avoir pour objectif de générer des connaissances¹⁸.

Les subventions seront disponibles pour la production de rapports de recherche (politique) ainsi que pour la recherche et le développement de technologies appropriées. Avec une subvention d'un montant supérieur ou égal à 1000 EUR par équipe, un nombre maximal de 10 projets de recherche sera soutenu annuellement¹⁹.

Pour les travaux rédigés, une sélection des propositions sera basée sur la capacité des équipes de recherche d'expliquer clairement le sujet choisi, d'identifier les différentes possibilités (alternatives politiques) d'aborder la question, d'évaluer les potentiels résultats de chacune des alternatives identifiées, de recommander et de fournir des justifications pour une solution. Les équipes candidates qui réussissent sont celles qui peuvent démontrer d'excellents résultats en matière de recherche et qui peuvent produire des documents politiques pertinents et de haute qualité.

Les propositions de recherche seront évaluées et choisies par l'équipe éditoriale (voir l'annexe B) pour la subvention.

Les documents seront publiés par voie électronique et mis à disposition sur la librairie en ligne du CERECC. Par ailleurs, les chercheurs auront l'occasion de partager leurs conclusions et leurs recommandations durant les conférences et les ateliers organisés par le CERECC.

Les appels d'offres seront ouverts aux personnes âgées de moins de 35 ans.

Pour la recherche et le développement, la subvention sera offerte en vue de soutenir les jeunes innovateurs pour qu'ils contribuent à promouvoir le déploiement de technologies appropriées pour le développement communautaire. Le programme de recherche et de développement

¹⁸ Les recherches peuvent porter en général sur la technologie énergétique, sur le financement de l'énergie, sur l'économie de l'énergie, sur la politique énergétique, sur l'énergie et sur l'environnement (changement climatique), etc.

¹⁹ Le montant maximal de la subvention pour les projets de recherche et de développement sera traité au cas par cas.

explorera les synergies avec le programme Cleantech Open de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONU/IDI).

Les bénéficiaires du programme de subvention des recherches seront inscrits parmi les membres du Réseau et auront accès au Programme de mentorat.

Pour les deux composantes, les synergies avec les programmes de subvention des universités, des sociétés du secteur privé et /ou des fondations d'entreprise seront examinées.

Pour le budget et le calendrier, veuillez-vous référer au [Document sur le programme](#) d'ECOW-GEN.

Annexe A: Termes de référence pour les mentors

Critères:

1. Au moins 5 ans à un poste d'encadrement ou de direction dans le domaine de l'énergie.
Le mentor doit:
 - Actuellement occuper un poste d'encadrement ou de direction ou
 - Être retraité de ce poste dans les deux ans à partir de l'année de mentorat,
 - Être retraité dans les 5 ans à partir de l'année de mentorat, et continuer à travailler en qualité de consultant.
2. Démontrer qu'il possède de l'expérience en matière de formulation de politiques, de développement commercial ou d'investissement, de renforcement des capacités et dans d'autres aspects pertinents du développement énergétique.
3. Avoir une compréhension avérée des approches d'encadrement pour le développement des capacités :
 - Un tel critère sera démontré grâce à la description fournie par les candidats dans la candidature pour le mentorat.
4. Être prêt et capable de garantir une communication régulière avec les mentorés.
 - Le calendrier et le format des réunions seront convenus entre le mentor et le mentoré. Le Comité de gestion recommande aux mentors et aux mentorés de se rencontrer au minimum une heure par mois. La fréquence sera déterminée par les besoins du mentoré.
5. Être prêt à participer aux processus d'auto-évaluation et d'évaluation du programme en vue de contribuer à assurer la qualité du programme.
 - Les mentorats seront renouvelés tous les ans - pour les mentors existants, cela signifie une acceptation formelle du renouvellement de leur rôle.

Obligations et responsabilités

Rôle du mentor :

- Partager vos connaissances et vos expériences avec vos mentorés

- Participer aux activités de développement des capacités - en ligne ou hors ligne
- S'engager à adhérer aux normes²⁰ du programme

Mode opératoire:

Les mentors communiqueront avec les mentorés en ligne et si c'est géographiquement faisable en personne. Dans tous les cas, les mentors et les mentorés peuvent se rencontrer durant les forums. Après le programme aussi bien les mentors que les participants auront accès les uns aux autres via la plateforme en ligne ou peuvent continuer la relation qui leur convient. Les relations mentor-mentoré, une fois établies peuvent se développer sans entrave.

²⁰ Les mentors seront tenus de respecter les normes éthiques les plus élevées en ce qui concerne la protection des droits intellectuels des mentorés.

Annexe B : Termes de référence (TdR) pour les membres de l'équipe éditoriale

1. COMITÉ DE GESTION

Le Comité de gestion doit être formé à partir des ressources humaines du CEREEC et des institutions partenaires.

La fonction essentielle du Comité est de surveiller le travail de l'équipe éditoriale, pour s'assurer que les politiques de rédaction développées sont compatibles avec les buts et les objectifs du journal et respectées par l'équipe éditoriale.

2. ÉQUIPE ÉDITORIALE

Rôle et conduite du président (Rédacteur en chef)

- I. L'Équipe éditoriale aura un président indépendant. Le Président doit préserver son autonomie et travaillera en liaison avec le Comité de rédaction et le Comité d'examen par les pairs sur les questions du journal.
- II. Le Président sera un universitaire chevronné avec une vaste expérience en matière de publication de journal.
- III. Le Président est chargé de garantir que le Comité d'examen par les pairs est capable de fournir une expertise adéquate sur toutes les spécialités en matière d'énergie.

Rôle et conduite du Comité de rédaction

- Fournir des conseils au Comité de gestion sur toutes les questions relatives au Journal de la direction éditoriale.
- Constituer le premier "pool d'examineurs"
- Mettre en place un panel de pairs examineurs sur la base de l'expertise, utiliser les contacts pour établir une liste d'experts qui peuvent également examiner les documents soumis à la publication;
- Commenter et contrôler la qualité des documents soumis et proposer des mesures d'amélioration;
- Identifier les thèmes à inclure dans le journal sur des sujets d'actualité concernant l'énergie;
- Fournir des conseils au Comité de gestion selon le besoin.
- L'Équipe éditoriale a l'autorité finale sur les décisions concernant le contenu académique du journal.

- Les Éditeurs peuvent rejeter sans l'examen des pairs tout manuscrit non approprié pour publication dans le journal.
- Lorsque les manuscrits sont envoyés pour être examinés par les pairs, les Éditeurs sont chargés de sélectionner les examinateurs pour chaque manuscrit, les Éditeurs ont l'autorité finale sur l'acceptation de l'ensemble des manuscrits.
- Le mandat d'une Équipe éditoriale est de trois ans avec une possibilité de prolongation de trois ans supplémentaires.
- Les membres de l'Équipe éditoriale travaillent activement pour :
 - chercher des contributions
 - identifier les examinateurs appropriés (le cas échéant)
 - participer en tant qu'examineurs
 - fournir des intrants sur le contenu et sur les questions d'orientation
 - développer des politiques éditoriales pour guider le contenu, la portée, le but et le style du journal et des publications, et veiller à ce que chaque édition du journal soit revue afin de garantir le respect de ces politiques.

Rôle et conduite du Comité d'examen par les pairs

- Examiner les documents soumis.
- Promouvoir largement le journal au sein de leurs propres institutions et à l'extérieur.
- S'assurer que les documents soumis sont traités de manière équitable et objective et que les directives pour les examinateurs sont respectées.

A. Membres

L'équipe est composée d'au moins huit membres:

- Un président
- Trois (3) membres du Comité de rédaction
- Soit (6) membres du Comité d'examen par les pairs
- Les membres supplémentaires peuvent être des membres indépendants de la communauté universitaire ou des chercheurs, qui peuvent être sollicités pour servir en qualité d'examineurs

L'équipe doit être composée d'au moins 12 membres ordinaires (en dehors du président), dont au minimum 40% de femmes, et devrait représenter un large éventail de rôles et de spécialités du secteur de l'énergie, et avoir une large représentation géographique.

B. Fréquence des réunions

L'Équipe éditoriale se rencontre en ligne et selon le besoin pour remplir ses termes de référence.

C. Nomination du Comité de rédaction

Initialement, le Comité de rédaction sera recruté par le Comité de gestion. Les membres seront revus annuellement et les candidatures des membres du Comité de rédaction seront recherchées dans tous les secteurs grâce à des annonces sur les canaux médiatiques. Les membres ne sont pas rémunérés. Toutes les candidatures sont reçues et examinées par le Comité de gestion qui effectue les nominations. Tous les efforts doivent être déployés pour combler un poste vacant dans les trois mois suivant sa vacance.

Le Comité de rédaction choisira son propre président parmi ses membres. La fonction de Président est exercée un an avec une possibilité de prolongation pour un second mandat d'un maximum de trois ans.

D. Nomination du Comité de revue par les pairs

- La recherche et la nomination de nouveaux examinateurs relèvent de la responsabilité conjointe du Comité de rédaction et de l'Équipe de gestion.
- Le rôle du Comité de recherche est de rechercher et de favoriser les candidatures des potentiels examinateurs, afin d'évaluer les propositions et de faire rapport de ces évaluations à l'Équipe de gestion et au Comité de rédaction.
- L'évaluation des candidatures par le Comité de Recherche sera basée sur des critères fournis par l'Équipe de gestion et le Président de l'Équipe éditoriale.
- Les examinateurs nouvellement nommés débiteront dès l'acceptation des termes de référence et la signature du contrat.

A. Quorum

- Pour 'une décision soit prise par l'Équipe éditoriale, il faut au moins quatre (4) membres du Comité.