

Février 2022

Kit de ressources

destiné aux Directives opérationnelles
sur l'intégration de la dimension du
genre aux projets EnDev



Energising change

Sommaire

Introduction	5
Ressource 1. Guides et ressources sur l'intégration de la dimension du genre dans le secteur de l'énergie	6
Guides sur l'intégration de la dimension du genre	6
Ressources sur l'entrepreneuriat des femmes	6
Ressource 2. Exemples de termes de référence	7
Termes de référence pour un point focal genre	7
Termes de référence pour le·la consultant·e/expert·e du genre chargé·e de l'analyse selon le genre	8
Ressource 3. Directives détaillées sur la réalisation des analyses selon le genre dans le cadre des projets d'accès à l'énergie	9
Étape 1 : Analyse documentaire	9
Étape 2 : Collecte d'informations sur le genre auprès de la communauté	10
Étape 3 : Évaluation des capacités d'intégration de la dimension du genre chez les partenaires de mise en œuvre	13
Additional resources for gender analysis	14
Ressource 4: Exemple de théorie du changement basée sur la théorie du changement d'EnDev	15
Ressource 5. Suggestions d'indicateurs de genre pour les projets EnDev	18

Ressource 6: Lignes directrices pour la planification de projets répondant à la problématique du genre	22
Alignement des interventions techniques sur les priorités et besoins fondés sur le genre	22
Garantir la participation et les bénéficiaires	23
Ressource 7. Élaboration d'un plan d'action en faveur du genre	24
Modèle de plan d'action en faveur du genre	24
Modèle de plan d'action en faveur du genre (EnDev Ouganda, 2021)	25
Étude de cas sur les résultats d'un processus de création d'un plan d'action en faveur du genre : améliorer l'égalité de genre dans une entreprise d'électricité solaire hors réseau : PEG Africa	34
Ressource 8. Recommandations sur les consultations communautaires	35
Ressource 9. Exemples de cas pratiques et ressources supplémentaires pour intégrer la dimension du genre dans les composantes des projets EnDev	37
Technologies solaires hors réseau	37
Mini-réseaux	38
Énergie de cuisson	39
Camps de réfugié·e·s	40
Ressource 10. Directives relatives à la collecte de données pour l'analyse de la chaîne de valeur du genre	42



A woman wearing a colorful floral patterned vest over a grey t-shirt and an orange patterned skirt is bent over, working with a large grey bowl filled with a dark, moist substance. She is wearing a light-colored headwrap.

A woman in a blue t-shirt, a tan apron, and a colorful patterned headwrap stands in the center. She is holding a large, circular wooden sieve and sifting a dark substance into her hands. She is looking down at the material.

A woman wearing a striped t-shirt, a blue patterned skirt, and a white headwrap is bent over a large wooden mortar. She is using a wooden pestle to grind a dark substance. A man in a tan t-shirt and apron stands to her right, also working with a mortar and pestle.

A large, reddish-brown wooden bowl filled with a dark, moist substance sits on the ground in the foreground. A wooden pestle lies nearby.

A white plastic jug with blue patterns is placed on a small wooden stand in the foreground.



Introduction

Ce kit de ressources est un document d'accompagnement pour la stratégie genre d'EnDev et les Directives opérationnelles sur l'intégration de la dimension du genre aux projets EnDev. Il a été conçu pour refléter les besoins des projets nationaux d'EnDev qui se lancent dans l'intégration de la problématique du genre dans leurs activités.

Il contient différents exemples et ressources qui peuvent être utilisés pour intégrer la dimension du genre dans les projets énergétiques et propose des lectures générales ainsi que des outils, des questionnaires, des directives et des modèles de termes de référence. Sachez toutefois que vous devrez probablement adapter ces éléments à votre secteur et aux besoins régionaux.



Guides et ressources sur l'intégration de la dimension du genre dans le secteur de l'énergie

Guides sur l'intégration de la dimension genre

1. Gender and Social Inclusion | [Online Resources for Integrating Gender into Energy Operations STEP 1](#)
2. Elizabeth Cecelski et Soma Dutta. [Mainstreaming gender in energy projects: a practical handbook. \(Intégration de la dimension du genre dans les projets du secteur de l'énergie : guide pratique\). ENERGIA.](#)
3. Banque mondiale. 2013. [Intégrer la dimension du genre dans les projets du secteur de l'énergie. Programme d'appui à la gestion du secteur de l'énergie \(ESMAP\) ; série des savoirs 014/13.](#)
4. BAsD, 2012. Gender Tool Kit: Going Beyond the meter. [Gender Tool Kit: Energy: Going Beyond the Meter.](#) (adb.org)
5. Banque africaine de développement, 2009. [Checklist for gender mainstreaming in the infrastructure sector.](#)

Ressources sur l'entrepreneuriat des femmes

1. Dutta, S. (2019). [Supporting Last-Mile Women Energy Entrepreneurs: What Works and What Does Not](#) (Appui aux entrepreneuses du dernier kilomètre : ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas). Expériences tirées du programme d'ENERGIA sur l'autonomisation économique des femmes en Indonésie, au Kenya, au Népal, au Nigeria, au Sénégal, en Tanzanie et en Ouganda, ENERGIA.
2. OIT: [Programme créez et Gérez Mieux votre Entreprise](#): Un programme de formation à la gestion qui met l'accent sur l'installation et l'amélioration de petites entreprises afin de créer des emplois meilleurs et plus nombreux dans les pays en développement et en transition.
3. OIT: [Le programme Développez votre Entreprise est une formation intégrée à la gestion d'entreprise avec des matériels de support à l'intention des petites et moyennes entreprises qui ont des objectifs de croissance.](#)
4. La publication [Empowered Entrepreneur Training Handbook](#) de l'Alliance pour une énergie de cuisson propre (Clean Cooking Alliance) propose un cursus de formation aux compétences de gestion, à l'autonomisation et au leadership et des outils qui peuvent être utilisés pour aider les revendeuses et les entrepreneuses avec lesquelles vous travaillez.



Exemples de termes de référence

Termes de référence pour un point focal genre

Pour l'équipe, le point focal genre sert de référent en ce qui concerne l'intégration de la dimension genre. Il consulte la direction lors de la planification, la mise en œuvre, le suivi

et l'évaluation de la stratégie genre d'EnDev et sensibilise ses collègues et partenaires sur la problématique liée au genre. Son travail consiste notamment à :

Phase de planification

- Planifier et orienter l'analyse selon le genre, notamment en consultant l'équipe du projet ;
- aider les équipes du projet à étudier et analyser selon le genre, à concevoir des activités axées sur le genre et à élaborer et affiner les objectifs de la proposition ;
- élaborer un plan de renforcement des capacités sur le genre pour l'équipe et les partenaires du projet.

Mise en œuvre

- Coordonner et appuyer la préparation d'un plan d'action détaillé en faveur du genre ;
- faciliter la mise en œuvre des activités du projet liées au genre ;
- plaider pour l'intégration d'une approche de genre auprès des organisations partenaires et des gouvernements nationaux ;
- créer des réseaux avec des mécanismes nationaux de promotion du genre, des organisations de la société civile et des universitaires ;
- appuyer les efforts de renforcement des capacités au sein de l'équipe et chez les partenaires.

Suivi et rapports

- Contribuer à l'élaboration d'un système de suivi et d'évaluation désagrégé selon le sexe pour le projet, notamment en coordonnant les calendriers, les moyens de vérification et la collecte des données ;
- consulter régulièrement les bénéficiaires, hommes et femmes ;
- appuyer la gestion des connaissances en compilant et en diffusant les enseignements et les pratiques prometteuses ;
- garantir l'intégration d'une perspective de genre dans les termes de référence des missions de suivi, des études et des évaluations ;
- si nécessaire, identifier et nommer des spécialistes du genre ;
- publier régulièrement des rapports sur les progrès accomplis en faveur de l'égalité de genre.



Termes de référence pour le/la consultant·(e)/expert·(e) genre chargé·(e) de l'analyse selon le genre

L'expert-e genre est censé-e effectuer une analyse selon le genre qui permettra d'intégrer efficacement le genre dans la conception et la formulation du projet. Plus spécifiquement, sous la supervision du/de la directeur·(rice) du projet et en collaboration étroite avec des expert·(e)-s de l'industrie/du secteur des énergies, l'expert·(e) genre effectuera les tâches ci-dessous :

- Étudier les documents appropriés d'EnDev sur les conditions d'intégration de la dimension genre, notamment la stratégie genre ;
- Réaliser une analyse détaillée selon le genre , en mettant notamment l'accent sur l'accès aux services énergétiques et leur utilisation, la division du travail selon le genre, le contrôle des technologies et des sources d'énergie, les besoins et préférences des hommes et des femmes en matière énergétique et les opportunités et les contraintes liées à la participation des femmes.
- Faire des recommandations pour le projet à venir.

L'analyse selon le genre évaluera et identifiera les impacts potentiels du projet, différenciés selon le genre. Pour cela, le/la consultant·(e) devra :

- évaluer l'environnement national favorable, notamment les programmes et les politiques énergétiques sur le genre ;
- identifier les agences gouvernementales, les ONG, les organisations communautaires et les associations ou groupes de femmes œuvrant dans les secteurs de la promotion du genre et de l'énergie ou du changement climatique, qui peuvent être consultés pendant la préparation du projet et qui pourraient devenir des partenaires de mise en œuvre. Évaluer leurs capacités ;
- collecter, auprès des communautés dans lesquelles le projet sera mis en œuvre, des données désagrégées par sexe qui pourront être utilisées pour assurer le suivi des impacts de genre potentiels ;
- sur la base de l'analyse selon le genre, identifier les opportunités et les disparités de genre et faire des recommandations sur les points d'entrée permettant d'intégrer le genre dans le projet, notamment les composantes du projet spécifiques au genre, les objectifs et les indicateurs sensibles au genre alignés sur le cadre logique d'EnDev, les calendriers, les responsabilités attribuées et les méthodologie de mise en œuvre ;
- fournir des estimations de coûts pour la mise en œuvre du plan d'action pour l'intégration de la dimension genre ;
- intégrer des composantes pertinentes sur le genre dans la documentation du projet, notamment des estimations sur les coûts de mise en œuvre.

D'autres documents de la GIZ relatifs au système de gestion « Sauvegardes et genre » et donc à l'analyse selon le genre sont disponibles [ici](#) ; des termes de référence standards pour l'analyse selon le genre sont également présentés [ici](#).



Directives détaillées sur la réalisation des analyses selon le genre dans le cadre des projets d'accès à l'énergie

Étape 1 : analyse documentaire

Une analyse basée sur le genre doit commencer par une analyse documentaire et par une cartographie des données existantes sur le genre en lien avec la thématique énergie. Dans la plupart des cas, une bonne partie des données qualitatives et quantitatives sur le genre et sur l'énergie existent déjà.

Les éléments spécifiques à étudier comprennent notamment :

- les données démographiques, désagrégées par genre (espérance de vie, alphabétisation, mortalité infantile, pourcentage de ménages dirigés par une femme, niveau de pauvreté, etc.) ;
- les principaux moyens de subsistance et sources de revenus des femmes et des hommes ;
- le statut juridique des femmes en lien avec le projet (accès aux terres et à d'autres ressources productives, etc.) ;
- les inégalités et discriminations liées au genre qui peuvent exister ;
- les politiques, législations et cadres réglementaires clés sur l'énergie et références à la problématique liée au genre ;
- les rapports de recherche et études sur l'accès à l'énergie et sur la problématique liée au genre ;
- les organisations (gouvernementales et autres) susceptibles de devenir des partenaires du projet.

Sources de données et d'informations possibles :

- les données de recensement sur les ménages raccordés à l'électricité et situation sanitaire et éducative des membres du ménage ;
- les enquêtes démographiques et de santé nationales, avec des données sur les types et les quantités d'énergie consommées, l'utilisation de l'énergie dans les maisons et les entreprises et l'état de santé ; les données peuvent généralement être classées et analysées par niveau de consommation, niveau de revenu, lieu géographique et sexe du chef de famille ;
- les données collectées par les services publics sur l'accès à l'énergie et les utilisateur/trice·(s) finaux·(ales) ;
- les publications sur le genre et sur l'énergie qui existent dans le pays, par exemple, les évaluations nationales selon le genre et autres recherches et études ;
- les rapports d'évaluation humanitaire.
- [Le manuel de formation pour entrepreneurs émancipés de la Clean Cooking Alliance](#) fournit des programmes et des outils de formation en matière de compétences commerciales, d'autonomisation et de leadership qui peuvent être mis en œuvre pour soutenir les agents commerciaux et les entrepreneurs avec lesquels les femmes travaillent.
- outils qui peuvent être mis en œuvre pour soutenir les agents commerciaux et les entrepreneurs avec lesquels vous travaillez.





Étape 2 : Collecte d'informations sur le genre auprès de la communauté

L'analyse basée sur le genre peut être utilisée pour identifier les problèmes sociaux et la problématique du genre qui prévalent dans la zone prévue pour le projet. Elle aide ainsi à élaborer des indicateurs de suivi de l'impact du projet. La collecte de données primaires doit être faite une fois que les données secondaires existantes ont été collectées et les déficits de données identifiés. Les méthodes de collecte des données primaires peuvent varier, mais elles doivent être basées sur des processus participatifs et inclusifs, avec notamment des enquêtes socio-économiques auprès des ménages et des discussions de groupes et communautés ciblant les femmes. L'évaluation participative des travaux de recherche est souvent basée sur les outils suivants : cadre d'analyse de Harvard, cadre de Moser sur la planification des questions de genre et cadre d'autonomisation des femmes.

Au niveau communautaire, l'analyse basée sur le genre doit étudier les éléments suivants.

- **Répartition des rôles basée sur le genre** : quelles sont les tâches et les activités réalisées par les femmes et par les hommes au sein de la communauté ? Quels services énergétiques utilisent-ils-elle-s ? Existe-t-il des contraintes de temps, de mobilité, sociales ou autres, qui entravent la participation des femmes aux activités du projet ?
- **Accès aux ressources et contrôle des ressources** : Existe-t-il des contraintes liées au genre au niveau de l'accès aux ressources et du contrôle des ressources (terres/ biens nécessaires pour accéder à l'eau, à l'énergie, aux technologies, au crédit, à l'éducation, à la formation, aux marchés et aux réseaux d'informations) dont il faudrait tenir compte pour qu'ils/qu'elles puissent participer au projet ?
- **Pouvoir décisionnel** : existe-t-il des contraintes culturelles, sociales, légales et autres qui limitent la participation des femmes aux décisions prises au niveau du ménage et de la communauté ou l'utilisation des ressources et la répartition des bénéfices du projet ?



Tableau 1: Questions destinées à une enquête détaillée (adapté de la BAsD, 2012)

ôte demande : informations sur les femmes et les hommes en tant qu'utilisateur-ric-e-s, client-e-s et bénéficiaires

Problèmes	Questions clés	Exemples de données de référence à collecter
Accès	<ul style="list-style-type: none"> • Quel est le niveau actuel d'accès aux différents services et sources d'énergie (électricité, gaz de pétrole liquéfié, kérosène, bois, etc.) dans la zone du projet ? • Existe-t-il des différences d'accès pour les ménages pauvres et ceux dont le chef est une femme ? • Comment les données sur les sources d'énergie des ménages sont-elles collectées ? Le projet proposé peut-il inclure des interventions destinées à réduire le temps et la pénibilité du travail associés à l'accès aux sources d'énergie pour les femmes ? Les aider à accroître leurs revenus ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage des ménages, y compris les ménages pauvres et ceux dirigés par une femme, qui ont accès à l'électricité (et à d'autres services énergétiques). • Temps passé ou distance parcourue pour accéder à du bois, du kérosène, etc. pour les hommes et pour les femmes. • Pourcentage de MPME qui a accès à l'électricité et à l'énergie thermique.
Utilisation de l'énergie	<ul style="list-style-type: none"> • Comment chaque type d'énergie est-il utilisé – par qui (ménages, micro et petites entreprises, entreprises énergétiques, services communautaires, etc.) et dans quel but (eau et assainissement, cuisson, chauffage, éclairage, divertissement, communication, création de revenu, services de santé, éducation, etc.) ? • Quelle est l'utilisation prioritaire de l'énergie faite par les femmes et quelle est la source d'énergie associée ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Temps d'utilisation de l'électricité et d'autres sources d'énergie (heures) à des fins productives ou reproductives au sein des ménages
Prix	<ul style="list-style-type: none"> • Les services énergétiques et les sources d'énergie sont-ils accessibles financièrement, particulièrement pour les ménages pauvres et pour ceux dont le ménage est une femme ? • Quelles sont les options viables qui permettraient de réduire le prix pour les ménages pauvres et les ménages dont le chef est une femme ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Coût de raccordement et coût des services par rapport au revenu des ménages. • Pauvreté des ménages dont le chef est une femme.
Environnement, santé et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes et les enfants souffrent-ils de problèmes de santé et d'environnement liés à l'énergie (émissions de fumée, pollution de l'air intérieur, etc.) ? • La mobilité et la sécurité des femmes sont-elles réduites en raison de la mauvaise qualité des services énergétiques (absence d'éclairage de rue en raison d'une alimentation électrique peu fiable, etc.) ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de prévalence des infections respiratoires. • Données sur la violence basée sur le genre.
Connaissances et accès à l'information des utilisateur-ric-e-s	<ul style="list-style-type: none"> • Les utilisateur-ric-e-s connaissent-ils-elles l'utilisation efficace de l'énergie et les options disponibles et savent-ils-elles ce qu'il-elle-s doivent faire pour les adopter ? Les femmes de la communauté peuvent-elles être des défenseuses actives des pratiques d'utilisation efficace de l'énergie au sein des ménages ? • Les femmes ont-elles conscience de l'impact des foyers de cuisson et d'autres énergies sur la santé et connaissent-elles des solutions à ce problème ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau de sensibilisation à l'utilisation efficace de l'énergie (désagrégé par sexe).



Capacité à adopter des services énergétiques améliorés	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes influencent-elles les décisions d'achat des technologies et des services énergétiques au sein des ménages et des communautés ? Le projet peut-il les appuyer ? • Des entreprises d'offre de services énergétiques existent-elles dans la zone du projet ? Les femmes peuvent-elles créer de telles entreprises ou être employées par ces entreprises ? • Existe-t-il des prestataires de service locaux (ONG, etc.) capables de fournir des compétences aux femmes afin qu'elles puissent diriger des entreprises de services énergétiques ou être employées dans ces entreprises ? • Les femmes ont-elles accès à des financements pour lancer de telles entreprises ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de représentation des femmes dans les organes décisionnaires locaux (indicateur supplétif). • Nombre d'entreprises de service énergétiques (avec pourcentage de celles appartenant à des femmes). • Pourcentage de femmes faisant appel à la microfinance et aux financements destinés aux petites et moyennes entreprises
Impact potentiel des interventions du projet proposé	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet proposé peut-il contribuer à l'autonomisation des femmes et/ou la réduction des disparités liées au genre ? • Le projet proposé pourrait-il accroître les risques liés au genre (endettement, perte d'emploi, VIH et autres maladies transmissibles, traite d'êtres humains, accroissement de la charge de travail, etc.) ou avoir des impacts négatifs touchant les femmes de manière disproportionnée (dégradation environnementale, déplacement) ? Quelles mesures doivent être prises pour garantir l'obtention des impacts susmentionnés en matière de genre ? 	

Côté offre : femmes et hommes en tant que prestataires de services, au gouvernement et dans la gestion de projets

Problème	Questions clés	Exemples de données de référence à collecter
Opportunités d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Des femmes sont-elles actuellement employées dans le secteur (fabricants de technologies, agences de promotion de l'énergie et entreprises) ? • Le projet peut-il offrir des emplois aux femmes (main-d'œuvre dans le secteur de la construction, personnel de gestion de projet, relevé des compteurs, service à la clientèle, personnel administratif, emploi dans des sociétés d'énergie, etc.) ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de femmes parmi les employé-e-s (si possible, par niveau). • Nombre d'entreprises du secteur de l'énergie appartenant à des femmes ou gérées par des femmes. • Nombre de femmes disposant de compétences techniques.
Processus décisionnel et représentation au sein de la direction et du secteur	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes sont-elles bien représentées dans les instances dirigeantes des entreprises, dans les comités de haut niveau ou dans les conseils d'administration du secteur ? • Les femmes sont-elles bien représentées dans les structures de gestion communautaires ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de femmes à des postes de direction, dans les comités et dans les conseils d'administration. • Pourcentage de femmes représentées dans les groupes d'utilisateur·rice-s d'électricité, les comités, les coopératives, la direction des services publics, etc.



Étape 3 : Évaluation des capacités d'intégration de la dimension du genre chez les partenaires de mise en œuvre

Évaluation des attitudes et des capacités techniques

- Qui, dans l'organisation, est responsable de l'intégration de la dimension genre et quel est son niveau de compétence ?
- De quelles compétences et de quels outils le personnel a-t-il besoin pour effectuer son travail en tenant compte de la dimension genre ?
- Dans quelle mesure les initiatives existantes de renforcement des capacités se préoccupent-elles de la dimension genre ?
- Quelles mesures sont en place pour inciter le personnel à améliorer ses compétences de la dimension genre ?
- Le personnel responsable de l'intégration de la dimension du genre dispose-t-il de termes de référence, de compétences, de ressources et de l'appui de la direction ?

Responsabilité et outils

- Les procédures et outils existants incluent-ils/reflètent-ils une perspective sur les questions liées au genre et comment ?
- Quelles initiatives ont été prises à ce jour pour mettre au place des outils et des procédures ?
- Quels mécanismes pour vérifier les performances du personnel responsable de l'intégration de la dimension genre ?
- De quelles directives le personnel dispose-t-il pour transformer les procédures et outils existants ou en créer de nouveaux ?
- Le genre fait-il partie des critères de sélection des partenaires, des consultants, du personnel – femmes/hommes (comment) ?

Culture de l'organisation

- Existe-t-il un équilibre lié au genre au sein du personnel à différents poste ?
- Comment les informations arrivent-elles dans l'organisation, de manière formelle ou informelle ? Dans quelle mesure ces « flux » d'informations concernent-ils les femmes ainsi que les hommes ?
- Quelles sont les valeurs partagées par l'organisation ? Quel est leur lien avec les questions d'égalité homme/femme ?
- Le processus décisionnel est-il centralisé ou décentralisé ? Dans quelle mesure chaque individu, homme ou femme, y a-t-il accès ?
- Quelle est l'attitude envers le personnel féminin/masculin ? Existe-t-il des pratiques (travailler tard, etc.) qui peuvent s'apparenter à une forme de discrimination à l'encontre des femmes/hommes ?
- Les besoins différents des femmes et des hommes sont-ils pris en compte (flexibilité du temps de travail pour les parents (des deux sexes), acceptation du congé parental pour les deux sexes, conditions d'hygiène, etc.) ?



Ressources supplémentaires pour l'analyse selon le genre

Outils et conseils :

1. [Liste de contrôle de la GIZ](#) : liste de contrôle destinée à l'analyse basée sur le genre dans le secteur de l'énergie, dans le cadre d'un cycle de programme ou de projet.
2. [OIT, A Conceptual Framework for Gender Analysis and Planning](#) (OIT, Cadre conceptuel pour l'analyse et la planification basée sur le genre). Module en ligne de formation et d'information sur le genre produit par l'équipe de conseil multidisciplinaire de l'OIT d'Asie du Sud-Est et du Pacifique. Comprend des sections sur les cadres les plus courants utilisés pour l'analyse selon le genre.
3. CIDA, 2010. [Politique et outils sur l'égalité homme/femme](#). Agence canadienne de développement international. Comprendre les directives sur l'analyse basée le genre qui expliquent ce qu'il faut demander et ce qu'il faut faire.
4. ESMAP: [Gender responsive rapid social assessment](#) (évaluation sociale rapide sensible au genre – outil).

Sources d'informations secondaires :

1. BAD: [Évaluations nationales basée sur le genre de la BAsD](#). Ces rapports offrent un aperçu de la problématique du genre et de l'inclusion sociale dans les pays en développement membres de la BAsD et analysent les différentes identités sociales et leur impact sur les réalisations en matière de développement.
2. BAD: [Profil du genre pays de la BAfD](#). Couvrant différents pays, cette série de rapports fournit des informations sur les cadres institutionnels et juridiques, la politique du genre, le contexte socio-économique, la démographie, l'éducation, la santé, la main-d'œuvre et l'emploi, ainsi que sur la participation politique.

Outils de collecte de données communautaires :

1. Candida March, Ines A. Smyth et Maitrayee Mukhopadhyay. 2005. [Gender Analysis Tools: A Guide to Gender-Analysis Frameworks](#) (Outils pour l'analyse selon le genre : guide sur les cadres d'analyse selon le genre). Oxford : Oxfam. Présente les principaux cadres d'analyse selon le genre, leurs points forts et leurs faiblesses.
2. ESMAP: [Module for gender disaggregated energy baseline survey](#) (Module pour enquête de référence sur l'énergie, désagrégée par genre).
3. ESMAP: [Focus Groups and Other Participatory Tools](#) (Groupes de discussion et autres outils participatifs).
4. ESMAP: [Assessing Access and Control over Resources](#). (Évaluer l'accès et le contrôle des ressources)

Outil de collecte de données sur l'organisation :

1. [Guide d'entretien pour l'évaluation de l'organisation](#). Dans Cecelski, L., et Dutta, S., 2011. *Mainstreaming Gender in Energy Projects: A Practical Handbook* (Intégrer le genre dans les projets énergétiques : guide pratique), ENERGIA (www.energia.org).
2. ESMAP: [Semi-Structured Interview Guide For Organizational Assessment](#).
3. Cecelski, L., et Dutta, S., 2011. [Mainstreaming Gender in Energy Projects: A Practical Handbook](#) (Intégrer le genre dans les projets énergétiques : guide pratique), ENERGIA (www.energia.org).
4. ESMAP: [Online Resources for Integrating Gender into Energy Operations](#). Step 1: Gender Assessment Resources, Institutional Capacity Analysis. (Ressources en ligne pour l'intégration du genre dans les opérations énergétiques. Étape 1 :Ressources pour l'évaluation du genre, analyse des capacités institutionnelles.)



Exemple de théorie du changement basée sur la théorie du changement d'EnDev

Cette ressource fournit un exemple de termes de référence d'EnDev, basés sur les termes de référence définis dans la [stratégie genre](#).

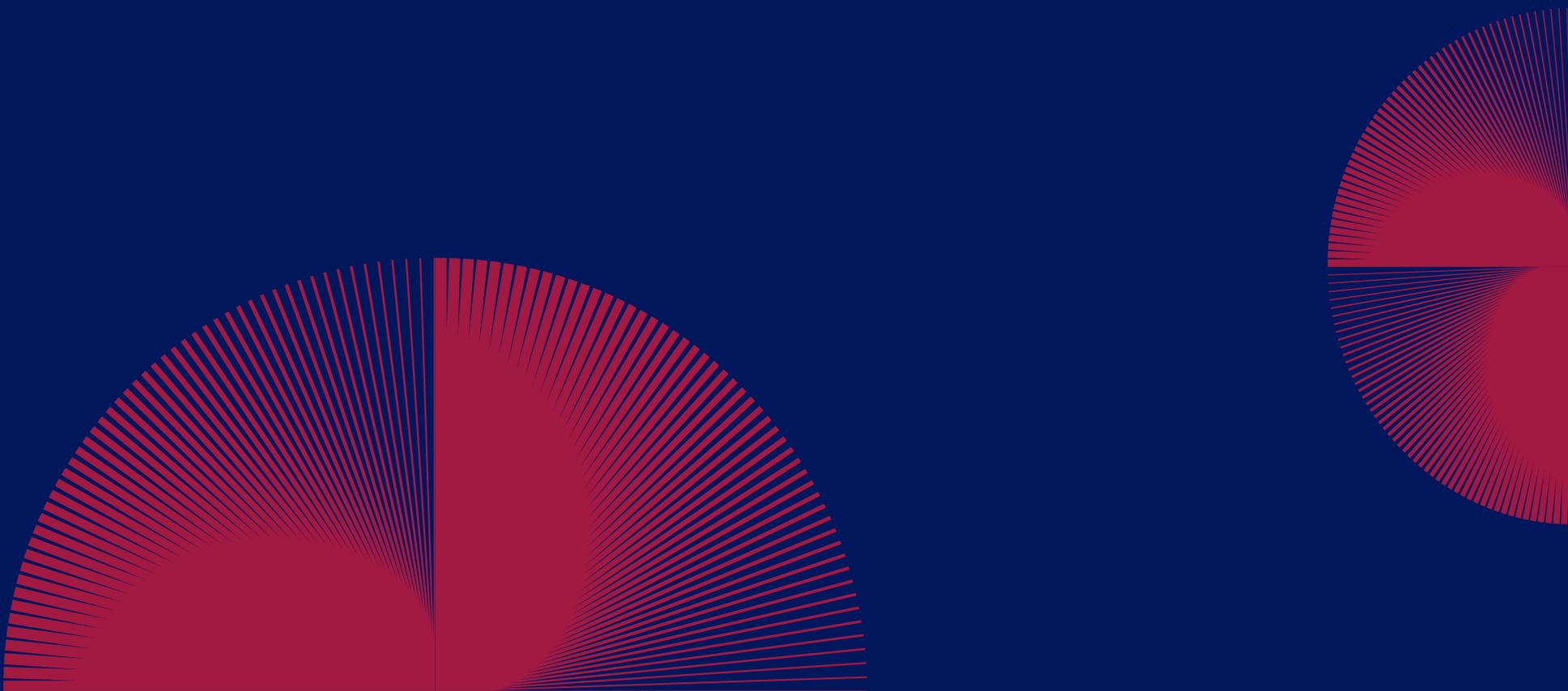
Théorie du changement intégrant les considérations de genre

Impacts	Énergiser la vie – développement social <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de la qualité de vie des personnes, en particulier des femmes et des filles, grâce aux actions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Amélioration de la santé (diminution de la pollution de l'air intérieur/réduction de la pénibilité des tâches ménagères, amélioration des services de santé, amélioration des services de santé) - Réduction des risques de violence sexuelle et fondée sur le genre pendant la collecte de bois - Amélioration de l'éducation (grâce à l'électrification des établissements d'enseignement) 	Énergiser les opportunités – développement économique <ul style="list-style-type: none"> • Réduction de la pauvreté (diminution du temps et des efforts que les femmes consacrent aux tâches domestiques) • Développement économique (hausse des revenus grâce à l'entrepreneuriat énergétique et à l'utilisation productive de l'énergie) • Amélioration de la santé (diminution de la pollution de l'air intérieur/réduction de la pénibilité des tâches ménagères, amélioration des soins de santé) 	Énergiser le climat – lutte contre le changement climatique <ul style="list-style-type: none"> • L'adoption croissante de technologies d'énergies renouvelables réduit les émissions de GES
Réalisations	<p>Réalisation 1 : Les femmes ont accès à des produits et services d'énergie renouvelable et peuvent les contrôler</p> <p>Réalisation 2 : Les femmes qui vendent des produits énergétiques ou qui sont actives dans d'autres types d'exploitation tirent des bénéfices de la vente de produits énergétiques et de l'utilisation productive de l'énergie ainsi que de l'accès à d'autres ressources telles que la finance, le renforcement des capacités entrepreneuriales et les services d'aide au développement des entreprises</p> <p>Réalisation 3 : Les femmes bénéficient d'emplois productifs dans le secteur de l'énergie</p> <p>Réalisation 4 : La représentation, le droit de parole et le leadership des femmes sont renforcés dans le secteur de l'énergie</p> <p>Réalisation 5 : Les capacités et les processus institutionnels axés sur le genre sont renforcés au sein d'EnDev et de ses projets nationaux</p>		

Extrants et résultats	<ul style="list-style-type: none"> • Les produits et services énergétiques offerts répondent à la problématique de genre et sont abordables et accessibles pour les femmes • Les infrastructures sociales, notamment les infrastructures de santé et d'éducation, offrent des services qui répondent aux besoins des femmes • Les interventions d'utilisation productive de l'énergie ciblent les femmes et répondent à leurs besoins de renforcement des capacités et d'accès aux financements et aux marchés • Les hommes et les femmes sont bien représentés dans les formations, les ateliers, les réunions et les réseaux de parties prenantes • La désagrégation des données selon le genre est prévue dans le cadre du suivi du projet, notamment au niveau des indicateurs et des méthodes de collecte de données • Sensibilisation du personnel chargé de la programmation et des partenaires à la problématique du genre dans le secteur de l'énergie 		
Principales interventions	<ul style="list-style-type: none"> • Élargir la fourniture de technologies énergétiques, de combustibles et d'appareils répondant aux besoins pratiques, productifs et, si possible, stratégiques des femmes. Promouvoir ainsi les technologies et les combustibles de cuisson propres et les appareils économes en main-d'œuvre qui réduisent la pénibilité et les prestations de soins non rémunérées. • Fournir des services énergétiques aux institutions sociales susceptibles de bénéficier aux femmes, notamment les cliniques, les installations de pompage d'eau, l'éclairage de rue et les écoles. Appuyer les entreprises gérées par des femmes dans les chaînes d'approvisionnement du secteur de l'énergie en fournissant des compétences, des formations, des informations et un accès aux financements, aux marchés et aux réseaux. • Appuyer l'avancement professionnel des femmes dans les chaînes d'approvisionnement du secteur de l'énergie en leur offrant des possibilités de formation et d'acquisition de compétences ainsi que des emplois. • Renforcer le pouvoir décisionnel et la confiance des femmes pour leur permettre d'améliorer leur productivité et leurs revenus et d'accroître leurs ressources. Renforcer les compétences des femmes en matière d'exploitation et de gestion des systèmes d'alimentation en énergie. • Inciter le secteur privé à inclure des femmes dans la conception, la distribution et la gestion des technologies et services énergétiques. • Renforcer les partenariats et les plateformes afin de rehausser l'importance de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes dans la réalisation de l'ODD 7. • Inciter les institutions du secteur de l'énergie à améliorer la parité de genre en augmentant la représentation des femmes aux postes de leadership. Promouvoir et diffuser la stratégie genre et les directives opérationnelles d'EnDev. • Renforcer la capacité du personnel de projet d'EnDev et des organisations de mise en œuvre partenaires à planifier et à mettre en œuvre des mesures axées sur le genre. • Renforcer le suivi et l'évaluation des résultats en matière de genre en consolidant, le cas échéant, le cadre de S&E et la collecte, l'analyse et la publication systématiques de données désagrégées par sexe. • Établir des partenariats stratégiques avec des organisations disposant d'une expertise pertinente sur le genre au niveau national, régional et mondial. 		
Obstacles	Obstacles au niveau de l'offre <ul style="list-style-type: none"> • Les fournisseurs de technologies énergétiques ne réalisent pas que l'emploi de femmes dans leur chaîne de valeur leur procure une valeur ajoutée. • Les producteurs de technologies ne connaissent pas les besoins des femmes en services énergétiques et ne les considèrent donc pas comme un groupe de clientèle important 	Obstacles au niveau de la demande <ul style="list-style-type: none"> • Dans leur ménage, les femmes ont un pouvoir de décision et des revenus indépendants limités. Cela risque de les empêcher d'exprimer leur préférence pour une technologie en particulier. • Les besoins énergétiques des femmes, tels qu'une énergie de cuisson propre, ne sont pas une priorité pour les ménages. • Les ménages dirigés par une femme sont souvent plus pauvres et donc dans l'incapacité d'acquérir des technologies d'énergie renouvelable. 	Obstacles à la mise en place d'un environnement favorable <ul style="list-style-type: none"> • La valeur ajoutée de l'intégration de la dimension du genre dans les interventions liées au secteur de l'énergie n'est peut-être pas évidente pour les décideur-euse-s politiques et doit être mise en avant pendant les discussions. • Les points focaux genre des ministères de l'Énergie manquent souvent d'expertise et sont sous-financés. • Dans les politiques sur la réduction de la pauvreté, les questions relatives au genre et à l'énergie sont souvent traitées séparément. • Les femmes sont souvent absentes du dialogue politique.



Hypothèses	<ul style="list-style-type: none"> • Les gouvernements nationaux et autres parties prenantes continuent à prioriser et à appuyer les questions d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes. • Des ressources suffisantes sont attribuées aux mesures axées sur le genre prévues par les projets nationaux. • La pandémie et autres n'ont pas d'impact négatif sur les interventions.
Causes profondes et obstacles	<ul style="list-style-type: none"> • Pénibilité liée à l'énergie, au temps et à la pauvreté pour les femmes • Accès aux ressources et contrôle sur les ressources limités • Accès limité des femmes à l'éducation, à la formation, aux compétences, aux informations et aux marchés • Rôles de représentation et de décision limités pour les femmes dans les politiques et programmes du secteur de l'énergie • Absence de statistiques de genre et de données désagrégées par sexe. Méconnaissance, chez les parties prenantes du secteur de l'énergie, des bénéfices potentiels de l'intégration de la dimension du genre dans le secteur.
Problème central	Facteurs culturels, y compris les biais et les normes de genre



Suggestions d'indicateurs liés au genre pour les projets EnDev

- Cette ressource offre des suggestions d'indicateurs potentiels pour les différents impacts, réalisations et extrants du cadre logique d'EnDev. Cette liste a été dressée sur la base de trois critères :

- provenance de bonnes pratiques internationales (par exemple, « marquage genre » de la Banque mondiale) ;

- pertinence pour améliorer le travail d'EnDev (par exemple, indicateurs qui mettent en lumière les inégalités liées au genre et la nécessité d'un meilleur ciblage) ;

- faisabilité de la collecte de données (dans la mesure du possible, les données doivent être collectées en utilisant des méthodes existantes et des données déjà utilisées par le système de S&E d'EnDev).

Suggestions d'indicateurs au niveau des extrants

Extrant du cadre logique d'EnDev

Extrant 1.1 Proportion de client·e·s habilité·e·s à prendre des décisions d'investissement

Indicateurs suggérés

- Nombre/pourcentage de ménages ou de client·e·s (ménages dont le chef est une femme/un homme) « habilité·e·s » à prendre des décisions d'investissement.
- Nombre/pourcentage de MPME dirigées par une femme/dirigées par un homme « habilitées » à prendre des décisions d'investissement.
- Processus décisionnel au niveau du ménage et au niveau de la MPME sur les achats et responsabilité du paiement.



<p>Extrant 1.2 (côté demande) : proportion de client-e-s supplémentaires qui utilisent des produits financiers nouvellement introduits ou récemment élargis à l'échelle régionale à des fins d'investissement dans des systèmes d'approvisionnement en énergie respectueux du climat et basés sur les besoins, pour la consommation ou pour une utilisation productive.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre/pourcentage de ménages ou de client-e-s (ménages dont le chef est une femme/un homme) qui utilisent des produits financiers. • Nombre/pourcentage de MPME dirigées par une femme/un homme qui utilisent des produits financiers. • Preuves sur les types d'incitations financières utilisés pour encourager les investissements énergétiques des femmes, des ménages et des MPME (offres financières, avantages et abattements fiscaux, subventions, programmes pilotes, partenariats avec des institutions financières, avec le secteur privé ou avec des associations de femmes).
<p>Extrant 2.1 (côté offre) : Les sociétés évoluant dans le secteur de l'énergie qui fabriquent des systèmes d'alimentation en énergie respectueux du climat et basés sur les besoins à des fins de consommation ont vu leur part de marché augmentée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprise évoluant dans le secteur de l'énergie , dirigées par des femmes/hommes, dont la part de marché a augmenté de 25 %. • Pourcentage d'entreprises évoluant dans le secteur de l'énergie qui disposent d'un plan d'affaires sensible au genre. • Preuves sur les types de services d'aide au développement des entreprises, de formations, d'incitations financières et d'autres aides fournis pour encourager le développement des entreprises de femmes.
<p>Extrant 2.2 (côté offre) : 10 fournisseurs se sont dotés de nouveaux plans d'affaires favorables à une utilisation productive de l'énergie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de fournisseurs femmes/ hommes qui sont dotés de nouveaux plans d'affaires favorable à une utilisation productive de l'énergie. • Pourcentage de fournisseurs qui incluent une conception de produit sensible au genre dans leurs plans d'affaires.
<p>Extrant 3.1 (environnement favorable) : les conditions-cadres d'une alimentation en énergie respectueuse du climat et basée sur les besoins ont été améliorées au niveau politique, législatif ou réglementaire dans 5 pays sélectionnés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de conditions-cadres relatives à la gouvernance du genre dans le secteur de l'énergie qui ont été améliorées au niveau politique, législatif ou réglementaire.
<p>Extrant 3.2 (environnement favorable) : des représentants de réseaux de parties prenantes dans 5 pays sélectionnés confirment la valeur ajoutée de l'appui reçu ou des compétences de gestion pour plaider en faveur de la transition vers une alimentation en énergie respectueuse du climat et basée sur les besoins.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Représentant(e)s (35 % de femmes) membres de réseaux de parties prenantes. • 35 % des organisations de parties prenantes représentent des initiatives a) qui ont pour but explicite de promouvoir l'égalité de genre/dont une majorité des activités est axée sur le genre ou b) qui sont des organisations et des réseaux de femmes. • Nombre de nouveaux partenariats ou de partenariats renforcés a) sur la problématique du genre ou b) avec des organisations et des réseaux de femmes.
<p>Extrant 4.1 Analyse de l'expérience de 10 projets pilotes portant sur des technologies de cuisson innovantes en vue de leur reproduction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projets pilotes qui incluent une analyse basée sur le genre permettant d'identifier les disparités de genre, les actions menées en faveur de l'égalité de genre et les objectifs/indicateurs de genre (S&E).
<p>Extrant 4.2 Les concepts d'utilisation productive de l'énergie innovants et sensibles au genre introduits dans certaines chaînes de valeur ou pour l'utilisation d'énergie dans les institutions sociales ont été reproduits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de concepts innovants destinés à l'utilisation productive de l'énergie ou aux institutions sociales qui incluent une analyse selon le genre permettant d'identifier les disparités de genre, les actions menées en faveur de l'égalité de genre et les objectifs/indicateurs de genre (S&E). • Nombre de concepts innovants qui incluent une réduction des inégalités persistantes (changement transformateur et/ou autonomisation des femmes), ce qui est défini comme une élimination des disparités de genre.



Indicateurs au niveau des réalisations

Réalisation du cadre logique d'EnDev

Indicateurs suggérés

<p>Réalisation 1 : Accès à l'énergie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de ménages ayant accès à une énergie de cuisson propre. • Nombre/pourcentage de ménages dont le chef est une femme et dirigés par un homme qui sont raccordés à un mini réseau ou à une source hors réseau.
<p>Réalisation 2 : Accès à l'énergie des infrastructures sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre/pourcentage d'hommes/femmes utilisateur-riche-s d'infrastructures sociales et sanitaires avant et après leur électrification ou leur accès adéquat à l'énergie thermique. • Options pour les maternités : augmentation du (a) nombre de services de santé disposant de services de nuit/maternité ; (b) nombre d'heures d'éclairage dans la maternité ; et (c) nombre de services de santé disposant d'une énergie thermique adéquate pour faire chauffer/bouillir de l'eau. • Nombre/pourcentage d'infrastructures sociales qui réduisent la pénibilité du travail pour les femmes ou qui améliorent la sécurité des femmes, par exemple le pompage de l'eau, les broyeurs, la transformation des aliments, l'éclairage public. • Nombre/pourcentage d'écoles de filles/garçons ou d'élèves qui disposent de l'électricité ou de services de cuisson améliorés.
<p>Réalisation 3 : Accès à l'énergie pour les MPME</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre/pourcentage de MPME gérées par une femme/un homme qui ont obtenu l'accès à une alimentation en énergie respectueuse du climat et basée sur les besoins. • Nombre de chaînes de valeur des MPME ciblées qui sont composées d'une majorité d'entreprises gérées par des femmes. • Autres indicateurs liés genre adaptés aux plans d'action en faveur du genre : <ol style="list-style-type: none"> a. nombre de femmes/hommes formé-e-s ou nombre de stagiaires qui ont acquis des connaissances/compétences grâce à la formation ; b. nombre d'entreprises gérées par un homme ou par une femme qui ont bénéficié d'un appui pour se développer ; c. nombre de groupes de MPME gérées par un homme ou par une femme qui ont reçu de un appui ; d. nombre d'entrepreneuses qui prennent les décisions au sein de leur ménage ; e. nombre d'entrepreneuses qui prennent les décisions dans l'entreprise.
<p>Réalisation 4 : Création d'emplois</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'employés/employées par entreprise et proportion d'employées par entreprise (%). • Nombre/pourcentage de MPME gérées par une femme/un homme qui produisent et vendent des systèmes d'alimentation en énergie respectueux du climat et basés sur les besoins. • Autres indicateurs possibles liés à l'égalité de genre dans la création d'emplois : <ol style="list-style-type: none"> a. nombre d'hommes/femmes formé-e-s et stagiaires possédant des connaissances/compétences ; b. appui à la croissance des entreprises/nombre d'entreprises en croissance ; c. appui aux groupes de productrices/nombre de groupes de productrices ; d. recrutement de femmes/hommes à des postes non traditionnels ; e. types et niveaux des emplois (techniques, non techniques, management, professionnel, administratif) ; f. pouvoir de décision au sein de son ménage et dans l'entreprise ; g. égalité de rémunération ; h. conditions nécessaires pour que les femmes soient employées (garde d'enfants, toilettes).



Indicateurs au niveau des impacts

Impact du cadre logique d'EnDev

Indicateurs suggérés

<p>Impact 1 : Réduction de la pauvreté</p> <p>Économies des ménages (dépenses et économies de temps validées ; effet net)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution du travail de préparation des repas par le/la cuisinier ère principal(e) <ul style="list-style-type: none"> - collecte du combustible et préparation - nettoyage des ustensiles et de la cuisine - temps de cuisson • Pourcentage d'évolution des dépenses consacrées à l'achat de combustible/d'électricité pour les besoins énergétiques du ménage dans les ménages dirigés par une femme.
<p>Impact 2 : Santé</p> <p>2a Réduction de l'exposition individuelle (durée et concentration) à la fumée/aux polluants nocifs provenant de l'utilisation de biomasse pour la cuisson et/ou des lampes à kérosène.</p> <p>2b Amélioration des conditions préalables à une meilleure qualité des services de santé modernes (installations de refroidissement pour les vaccins et les médicaments, éclairage et alimentation électrique fiable pour les cliniques ou la nuit).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction de la mortalité maternelle. (Voir également les indicateurs de la réalisation 2.)
<p>Impact 3 : Éducation</p> <p>Amélioration des conditions préalables à une meilleure qualité de l'enseignement primaire/secondaire (éclairage dans les écoles, alimentation électrique fiable pour l'équipement numérique).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voir les indicateurs de la réalisation 2 (nombre/pourcentage d'écoles de filles/garçons ou d'élèves disposant de l'électricité, d'ordinateurs, d'appareils de cuisson améliorés, d'eau potable, d'assainissement et de réfrigération).
<p>Impact 4 : Développement économique</p> <p>Revenus tirés de l'utilisation productive/créatrice de revenus de l'énergie (dans une petite entreprise à la maison, une micro-entreprise, une entreprise familiale, une petite entreprise informelle ou formelle).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • MPME gérées par une femme/gérées par un homme.
<p>Impact 5 : Égalité de genre</p> <p>Contributions à l'égalité de genre tenant compte des besoins pratiques des femmes et des filles.</p> <p>Hausse des revenus des femmes provenant de l'utilisation productive de l'énergie dans certaines chaînes de valeur/augmentation de la part de la contribution des femmes aux revenus du ménage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux marchés (en tant qu'employées/entrepreneuses) sur un pied d'égalité (accès au crédit, à la formation, égalité de salaire, promotions, etc.) et besoins spécifiques (garde d'enfants, congé maternité). • Contrôle sur les revenus gagnés par les femmes.



Lignes directrices pour la planification de projets répondant à la problématique du genre

Quels types d'interventions répondent à la problématique du genre ? Vous devez planifier vos interventions axées sur le genre dès le départ puisqu'elles doivent être incluses dans la proposition, planifiées et budgétées. Pour cela, commencez par identifier les disparités de genre contre lesquelles vous voulez lutter avec votre projet ou l'opportunité de contribuer à l'égalité de genre que votre projet peut saisir.

Vous devez tenir compte des éléments suivants sur lesquels l'analyse selon le genre doit vous fournir suffisamment d'informations.

Alignement des interventions techniques sur les priorités et besoins fondés sur le genre :

- Quelles tâches les hommes et les femmes effectuent-ils-elles dans leur vie quotidienne ? Comment payent-ils-elles et utilisent-ils-elles les services énergétiques ? Classer par ordre de priorité les technologies et services qui sont particulièrement bénéfiques pour les femmes et les filles (cuisson propre, énergie pour les appareils domestiques économes en main-d'œuvre, raccordement au réseau d'un plus grand nombre de ménages dont le chef est une femme, etc.). Il est possible que les femmes aient des responsabilités domestiques supplémentaires à cause du COVID-19. Voyez si vos interventions peuvent permettre d'en réduire certaines. Le projet proposé peut-il aider à réduire le temps et la pénibilité associés aux tâches quotidiennes des femmes ou **répondre à leurs besoins pratiques** ?
- Les femmes travaillent-elles dans des secteurs économiques dans lesquels une alimentation en énergie pourrait améliorer leur productivité et leurs revenus, par exemple, dans l'agriculture ou l'horticulture, des secteurs dans lesquels il est possible d'utiliser l'énergie renouvelable pour l'irrigation, le broyage des céréales ou le stockage réfrigéré ? Ces femmes peuvent être employées à temps partiel ou à temps plein, journalières, entrepreneuses, dans un secteur formel ou informel. Le projet peut-il les autonomiser économiquement ou **répondre à leurs besoins productifs** ?
- Les interventions du projet proposé peuvent-elles contribuer à autonomiser les femmes et/ou à réduire les disparités de genre ? **Ou répondre à leurs besoins stratégiques** ? Par quels moyens (charge de travail réduite, bien-être amélioré, revenus en hausse, emplois générés, pouvoir de décision accrue au sein du ménage, installations communautaires améliorées, etc.) ?
- Lorsqu'une nouvelle technologie énergétique doit être adoptée, déterminez les préférences, les opportunités et les contraintes des femmes et des hommes en tant qu'utilisateur-riche-s (et éventuellement celles des prestataires de services en cas de système communautaire). La nouvelle technologie augmenterait-elle ou réduirait-elle la charge de travail des femmes ?
- Envisagez des technologies capables d'atténuer les vulnérabilités basées sur le genre liées à la COVID-19, notamment l'alimentation électrique d'appareils de communication tels que les radios solaires et les chargeurs de téléphones mobiles ; les opérations de sauvetage d'entreprises énergétiques dirigées par une femme et l'utilisation productive de l'énergie ; la cuisson propre et l'accès rapide à l'électricité pour les établissements de santé.



Garantir la participation et les bénéfices :

- Ne partez pas du principe que la composition des ménages est égalitaire, avec des ressources, des bénéfices et des responsabilités partagés équitablement. Les projets qui ne tiennent pas compte de la dynamique de pouvoir au sein des ménages peuvent faire perdurer les inefficacités et la mauvaise gouvernance.
- Lorsque vous réfléchissez aux composantes et aux bénéficiaires d'un projet, par exemple aux moyens d'améliorer l'accès à l'énergie, ne partez pas du principe que 50 % des bénéficiaires seront des femmes. Cela vous empêcherait de mesurer les progrès accomplis dans la suppression d'une disparité significative entre les hommes et les femmes dans le secteur de l'énergie.
- Les femmes peuvent-elles influencer les services énergétiques et les décisions relatives à l'utilisation de l'énergie dans les ménages et les communautés ? Le projet peut-il les appuyer ?
- Existe-t-il des facteurs qui pourraient empêcher les femmes ou les hommes de tirer profit des interventions du projet ? Disposent-ils du même niveau d'éducation, d'un accès similaire à l'information et à la formation ? Au crédit ? La mobilité et la sécurité des femmes sont-elles réduites en raison de la mauvaise qualité des services énergétiques (absence d'éclairage de rue en raison d'une alimentation électrique peu fiable, etc.) ?
- Vous devrez peut-être inclure des mesures supplémentaires pour aider les femmes à surmonter leurs contraintes de capacité. Par exemple, en ce qui concerne les formations, vous devrez vous assurer que le cursus (voir [6.2 Directives sur le genre](#) pour en savoir plus) et les outils sont adaptés aux différences de niveaux d'éducation/de compétences qui peuvent exister entre les femmes et les hommes. De même, le lieu et les horaires des formations doivent être pratiques pour les femmes.
- Pour renforcer le rôle joué par les femmes dans les fonctions du côté de l'offre, déterminez s'il vous semble nécessaire d'inciter les entreprises du secteur privé à embaucher davantage de femmes.
- La violence sexuelle et basée sur le genre est un problème qui doit être reconnu et traité. Par exemple, les programmes axés sur les foyers de cuisson améliorés peuvent réduire drastiquement la collecte de bois pour les femmes et les filles et limiter ainsi leur exposition à la violence basée sur le genre. De même, dans les camps de réfugiés, il est important d'éclairer les zones communes et les lieux publics fréquentés par les filles.
- Les hommes sont souvent les gardiens des communautés et des ménages et disposent d'un pouvoir de décision significatif. Il faut donc identifier des hommes prêts à plaider pour que les femmes adoptent de nouvelles technologies, participent aux activités du projet et participent à des formations et les réunions.



Élaboration d'un plan d'action en faveur du genre

Modèle de plan d'action en faveur du genre

L'élaboration d'un plan d'action en faveur du genre (PAG) doit réunir l'ensemble de l'équipe ainsi que le point focal genre local, avec éventuellement l'aide d'un-e consultant-e spécialisé-e. Vous pouvez également contacter les points focaux genre du siège d'EnDev pour obtenir des conseils supplémentaires. Le document du PAG est composé des sections suivantes :

- 1. Introduction :** cette section établit la raison d'être de l'intégration de la dimension genre. Elle définit le contexte du processus.
- 2. Évaluation basée sur le genre :** cette section présente les résultats de l'évaluation basée le genre, qui identifie les problèmes et les disparités de genre qui doivent être résolus par le programme.
- 3. Objectifs de genre :** cette section décrit les objectifs et les réalisations du programme qui seront utilisés pour gérer les opportunités et les disparités de genre.
- 4. Actions :** cette section détaille les actions qui doivent être mises en œuvre pour pouvoir atteindre les objectifs et les réalisations identifiés. Elle précise les responsabilités d'exécution de ces actions.
- 5. Cadre de suivi et d'évaluation :** cette section décrit le cadre de suivi et d'évaluation qui permettra de suivre les progrès accomplis dans la concrétisation des objectifs et des réalisations. Les responsabilités, le format et la fréquence des rapports de suivi et d'évaluation doivent être précisés.
- 6. Calendrier et budget :** un calendrier définit les différentes étapes de mise en œuvre du PAG.



Modèle de plan d'action en faveur du genre (EnDev Ouganda, 2021)

Objectif de genre :

favoriser l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes en développant les entreprises et en renforçant l'accès à des technologies et pratiques de cuisson améliorées.



Composante : énergie solaire



Réalisations prévues en lien avec le genre

1. Autonomisation économique des femmes grâce au renforcement de leurs emplois et de leur capacité entrepreneuriale parmi les MPME⁷, les distributeurs de systèmes solaires⁸ et les institutions sociales.
2. Améliorer la qualité de vie des femmes, des filles, des garçons et des hommes grâce à l'accès à l'énergie.

Principales interventions et cibles

1. Renforcer le processus de collecte de données (désagrégées) sur le genre (indicateurs tels que le nombre de personnes habilitées à prendre des décisions d'investissement dans une alimentation en énergie respectueuse du climat et basée sur les besoins via des activités de sensibilisation, ou le nombre d'élèves ayant accès à de meilleures installations éducatives grâce à l'électricité, qui doivent être désagrégés par genre et par âge).
2. Améliorer l'emploi des femmes dans la chaîne de valeur du solaire (au moins 30 % des 705 MPME concernées doivent être dirigées par des femmes et avoir 50 % d'employées).
3. Améliorer l'accès à l'énergie pour les femmes, les filles, les garçons et les hommes dans les ménages, les institutions sociales et les MPME (542 institutions sociales, 10 000 ménages individuels et au moins 1 000 MPME).

⁷ Les MPME font, ici, référence aux utilisateur-riche-s finaux-ales commerciau-ales/professionnel-le-s des solutions solaires ciblé-e-s.

⁸ Les distributeurs de systèmes solaires désignent les entreprises qui vendent et distribuent des solutions et des produits solaires



Peut-il être géré dans le cadre du budget existant ?

De quel appui externe auriez-vous besoin pour réaliser cette action ?

Interventions et activités

Calendrier (mois/année)

Personne responsable

Budget estimé (en euros)

Intervention 1 : Renforcer le processus de collecte de données (désagrégées) sur le genre

<p>1. Inclure des aspects liés au genre dans la vérification de tous les FBR de l'énergie solaire, par exemple avec la co-création de questionnaires avec l'obligation de collecter des données liées au genre dans les termes de référence de l'IVA, guider les entreprises pour la collecte et l'analyse des données ainsi que la publication des rapports associés, modèles de rapports pour les partenaires de FBR. Par exemple, toutes les entreprises doivent publier des rapports sur le genre, l'âge, le statut, etc. de toutes les client·e·s.</p>	<p>2021-2024</p>	<p>Coordinateur·rice : composante solaire, « spécialiste » du S&E</p>	<p>Pas d'implications en matière de coût</p>	<p>Oui</p>	<p>Révision par ENERGIA</p>
<p>2. Documenter les enseignements tirés des activités d'EnDev sur la composante solaire, par exemple, les FBR, les activités du centre d'appel et du cluster de compétences d'USEA, le projet pilote d'agence d'évaluation du crédit, les activités de sensibilisation, qui peuvent éclairer la participation équitable des hommes et des femmes à l'élargissement de l'accès à l'énergie. Pour le projet pilote d'agence d'évaluation du crédit en particulier, extraire des données sur les clientes et leur capacité à se doter d'un historique de crédit.</p>	<p>2021-2024</p>	<p>Conseiller·ère·s techniques de l'équipe de la composante solaire dans le cadre de leurs activités respectives.</p>	<p>Pas d'implications en matière de coût</p>	<p>Oui</p>	<p>USEA, consultant·e·s pour les analyses d'impact, le cas échéant. Données provenant des agences d'évaluation du crédit participantes sur le nombre de femmes qui achètent des systèmes solaires qui pourraient se doter d'un historique de crédit.</p>

Intervention 2 : Améliorer l'emploi des femmes dans la chaîne de valeur du solaire

<p>1. Collaborer avec des entreprises disposant d'une bonne représentation des femmes dans leurs différents services (vente, direction, chaîne d'approvisionnement, service technique, etc.). Les entreprises participantes doivent, au minimum, disposer de politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et d'avantages sociaux axés sur la maternité et la garde d'enfants, conformément aux lois nationales.</p>	<p>2021-2024</p>	<p>Conseiller·ère·s techniques de l'équipe de la composante solaire dans le cadre de leurs activités respectives.</p>	<p>Pas d'implications en matière de coût</p>	<p>Oui</p>	
<p>2. Renforcer les capacités de genre des partenaires du secteur privé en aidant les distributeurs de systèmes solaires partenaires d'EnDev à former leurs employées (comme mentionné au point 1) occupant différents postes afin qu'elles puissent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise. EnDev va étudier les possibilités de collaboration avec des associations telles que Sendea, USEA, Women in Renewable Energy (WREA), etc., pour former les employées et les entrepreneuses travaillant à différents postes et dans différentes organisations du secteur des énergies renouvelables.</p>	<p>2021-2024</p>	<p>Point focal genre et autres membres de l'équipe technique.</p>	<p>10 000 euros</p>	<p>Non</p>	<p>ENERGIA, consultant·e, Sendea, WREA, USEA et d'autres associations concernées</p>

Interventions et activités	Calendrier (mois/année)	Personne responsable	Budget estimé (en euros)	Peut-il être géré dans le cadre du budget existant ?	De quel appui externe auriez-vous besoin pour réaliser cette action ?
3. Aider des groupes/organisations de femmes et des MPME en proposant des modèles d'affaires innovants axés sur l'utilisation productive de l'énergie dans l'agriculture. C'est possible à travers le programme de financement de l'innovation du SEFA. Conformément à la note conceptuelle, des points (max. 10/100 au total) seront attribués aux candidat-e-s femmes ou jeunes (< 35 ans) et aux candidat-e-s qui impliquent ou s'associent à des jeunes et/ou à des femmes	2021-2023	Assistance technique du SEFA	Pas d'implications en matière de coût	Oui	

Intervention 3 : Améliorer l'accès à l'énergie pour les femmes, les filles, les garçons et les hommes dans les ménages, les institutions sociales et les MPME

1. Inciter les acteurs du secteur privé à cibler activement les femmes dans leurs activités promotionnelles grâce au FBR, à mieux gérer les besoins d'accès à l'énergie des femmes, leurs options de paiement et l'usage qu'elles font des technologies énergétiques. Par exemple, cibler activement et améliorer l'accès à l'énergie pour les femmes, pour les ménages dirigés par une femme, pour les entreprises dirigées par une femme (au moins 30 % du total) ou pour les femmes, les filles, les garçons et les hommes dans les institutions sociales (éclairage des communes pour améliorer la sécurité, particulièrement pour les filles et les femmes dans les écoles, etc.).	2021-2024	Conseiller-ère-s techniques de l'équipe de la composante solaire dans le cadre de leurs activités respectives.	10 000 ³ EUR	Non	ENERGIA
2. Garantir la présence de messages sensibles au genre dans les campagnes de sensibilisation et les supports de communication.	2021-2024	Conseiller-ère-s techniques de l'équipe de la composante solaire et point focal genre.	Pas d'implications en matière de coût	Oui	
3. Doter les femmes et les hommes de compétences d'exploitation et d'entretien des systèmes d'irrigation à énergie solaire (au moins 25 % des petits exploitants formés doivent être des femmes et 35 % des jeunes de moins de 35 ans). En outre, s'assurer que les sites de démonstration créés pour les business cases garantissent une participation équitable des femmes et des hommes à la gestion et aux autres activités.	2021-2024	Assistance technique du SEFA	Pas d'implications en matière de coût	Oui	Consultant-e

³ Actualisé sur la base du budget disponible : nécessaire sous la forme d'incitations supplémentaires au-delà du FBR prévu pour motiver les fabricants de systèmes solaires à rechercher activement et à trouver au moins 30 % d'entreprises dirigées par une femme.



Composante : Énergie de cuisson



Réalisations prévues en lien avec le genre :

1. Réduire le temps consacré par les femmes et les filles aux tâches domestiques telles que la collecte de bois et leur libérer ainsi du temps pour d'autres activités sociales et productives comme l'éducation, les études et les activités rémunératrices.
2. Améliorer l'autonomisation économique des femmes en renforçant leurs possibilités d'emploi dans la chaîne de valeur des foyers de cuisson améliorés et dans l'utilisation productive de l'énergie.

Principales interventions et cibles

(si la proposition contient des interventions axées sur le genre et des cibles désagrégées par sexe, veuillez les inclure également)

1. Appuyer et inciter les partenaires à recruter davantage de femmes comme animatrices sociales et revendeuses.
2. Réaliser une étude de référence/rapide pour analyser les caractéristiques d'utilisation et de satisfaction des femmes qui utilisent des foyers de cuisson améliorés et qui font un usage productif de l'énergie dans les ménages pour éclairer la conception des produits et les messages des futures stratégies/campagnes marketing.
3. Appuyer l'intégration de la dimension genre dans la coordination sectorielle.



Interventions et activités	Calendrier (mois/année)	Personne responsable	Budget estimé (en euros)	Peut-il être géré dans le cadre du budget existant ?	De quel appui externe auriez-vous besoin pour réaliser cette action ?
----------------------------	-------------------------	----------------------	--------------------------	--	---

Intervention 1 : Intégrer le genre dans le système de collecte de données pour analyser les caractéristiques d'utilisation et de satisfaction des femmes qui utilisent des foyers de cuisson améliorés et qui font un usage productif de l'énergie dans les ménages et pour éclairer la conception des produits et les messages des futures stratégies/campagnes marketing.

1. Revoir la version finale des termes de référence de l'IVA afin de mettre plus particulièrement l'accent sur les utilisatrices de foyers de cuisson et ajouter d'autres commentaires de leur part liés à l'utilisation et aux avantages des foyers de cuisson, par exemple, temps économisé, utilisation du temps économisé, etc.	2021-2024	Personnel d'EnDev	s.o.	oui	Cette composante serait éclairée par les résultats de la 1 ^{er} vérification des FBR actuels
2. Appuyer le développement et l'utilisation de supports marketing supplémentaires (marketing numérique, etc.) pour compléter les résultats de vente des FBR des partenaires et stimuler les PME dirigées par une femme et l'adoption de foyers de cuisson améliorés par les ménages.	2021-2024	Personnel d'EnDev	2 500 euros/an	oui	Le budget supplémentaire provenant de la réduction du champ d'application des FBR des partenaires en cours en 2021 peut être utilisé s'il est reporté sur 2022.
3. Mettre à jour les termes de référence prévus pour le FBR ainsi que le modèle de rapport sur les ventes afin d'y inclure le genre des acheteur-euse-s de foyers de cuisson améliorés, dans la mesure du possible. (Le modèle a été communiqué pour les partenaires de FBR pour 2020/2021, mais la dimension du genre n'était alors pas incluse.)	2021-2024	Personnel d'EnDev	s.o.	oui	Les partenaires peuvent offrir de petites incitations aux revendeur-euse-s pour s'assurer que tous les rapports de vente tiennent compte du genre, sachant que plus de 70 % des ventes ont déjà été réalisées.

Intervention 2 : Aider et inciter les partenaires à recruter davantage de femmes comme animatrices sociales et revendeuses.

1. Réaliser une enquête par sondage à la suite de la mise en œuvre des FBR/services d'aide au développement des entreprises par les partenaires en 2021/2022 pour évaluer les changements attendus par les femmes, par exemple par les revendeuses (pour éclairer l'ajustement des FBR et des structures d'incitation liées au genre en 2022).	2022-2023	Personnel d'EnDev	2 500 euros	oui	Cycle de feedback inclus dans le cadre de la vérification postérieure aux FBR. Planifier une évaluation de l'impact des services d'aide au développement des entreprises conjointement avec l'équipe solaire.
2. Développer l'appui aux partenaires qui incorporent au moins 50 % de femmes parmi leur personnel/leurs bénéficiaires, suite au récent rapport sur l'évaluation des besoins d'infrastructures de production et aux recommandations associées.	2021-2022	Consultant-e	s.o.	oui	Appui prévu à 3 PME depuis l'évaluation concernant la production + les étapes finales de l'ILF (modernisation des installations destinées aux femmes) + l'appui à la production d'ACE pour établir des installations de production à Gulu avec 50 % de personnel féminin (y compris la formation).

Interventions et activités	Calendrier (mois/année)	Personne responsable	Budget estimé (en euros)	Peut-il être géré dans le cadre du budget existant ?	De quel appui externe auriez-vous besoin pour réaliser cette action ?
3. Réalisation d'une étude exploratoire sur 2 PME partenaires bénéficiant d'un FBR et dirigées par des femmes (par exemple, Mubende Stoves, BM Energy) pour comprendre les défis auxquels sont confrontées les PME dirigées par des femmes et élaborer des interventions personnalisées.	2022-2023	Personnel d'EnDev	5 000 euros	non	

Intervention 3. Appuyer l'intégration de la dimension du genre dans la coordination sectorielle (UNACC et autres associations telles que UNBA).

1. Vérifier que le recrutement de nouveaux personnels à l'UNACC/UNBA est aussi axé sur les femmes, à hauteur d'au moins 30 %.	Juillet-novembre 2021	Personnel d'EnDev	s.o.	oui	Contrat de partenariat avec l'UNACC signé en juillet 2021. Projet pilote potentiel de biogaz avec SNV pour appuyer l'UNBA en 2021-2024.
2. Vérifier que les activités mises en œuvre (ateliers, études de terrain, campagnes de sensibilisation, etc.) affichent une représentation féminine aux postes de direction et parmi les participant-e-s atteignant au moins 30 % à 40 % et englobent du contenu sur le genre.	Juillet-novembre 2021	Personnel de la UNACC	8 000 euros	oui	Ateliers prévus avec l'appui de l'UNACC. Projet pilote potentiel de biogaz avec SNV pour appuyer l'UNBA en 2021-2024.



Composante : Réfugiés



Réalisations prévues en lien avec le genre :

1. Adoption accrue de technologies et de services de cuisson modernes par les ménages dont le chef est une femme et les ménages dont le chef est un homme dans les camps de réfugiés.
2. Mise à disposition accrue de produits et services solaires et de cuisson de qualité pour les femmes et pour les hommes sur les marchés locaux.
3. Autonomisation économique accrue des femmes, particulièrement des entrepreneuses.
4. Services sociaux améliorés dans les institutions sociales bénéficiant aux femmes, aux filles, aux garçons et aux hommes dans les camps de réfugiés.
5. Création d'emplois accrue pour les femmes qui font un usage productif de l'énergie (p. ex., sites de démonstration avec des utilisatrices de foyers de cuisson améliorés destinés à une utilisation productive).
4. Mise en place de sites de démonstration pour les groupes communautaires qui utilisent des énergies renouvelables modernes dans leurs entreprises, en mettant l'accent sur les groupes dont les principaux rôles de leadership sont occupés par des femmes.
 - Au moins 4 sites de démonstration pour les groupes qui ont au moins 50 % de femmes à des postes de leadership clés. (Les postes de leadership sont généralement la présidence, la vice-présidence, le secrétariat général, la trésorerie, la publicité/mobilisation, etc.)
5. Événements personnalisés d'activation du marché avec messages spécifiques sur le genre.
 - Modèles, dont au moins 50 % sont des femmes issues de la communauté.
 - Utilisation de supports sensibles au genre pour les campagnes de sensibilisation.

Principales interventions et cibles

1. Exploitation de kiosques énergétiques
 - Au moins 40 % des membres de l'équipe chargée de la gestion du kiosque énergétique sont des femmes
 - Parité au niveau des bénéficiaires (ménages dirigés par une femme et ménages dirigés par un homme)
2. Mise en œuvre de FBR
 - Prochains FBR : d'ici au premier trimestre 2002, mise en place d'un système permettant de verser des incitations supplémentaires/plus élevées aux partenaires de FBR qui travaillent avec un nombre égal de revendeuses et de vendeuses -
 - Compétences améliorées pour les revendeuses, les fournisseuses et les négociantes.
3. Formation à l'intégration de la dimension du genre pour toutes les équipes de FBR et des kiosques.
 - Au moins 40 % et, dans l'idéal, 50 % de participantes aux formations.
 - Résultats améliorés au niveau des connaissances, des attitudes et des pratiques chez les participant-e-s aux formations lors d'un test postérieur à la formation.
6. Solarisation de trois centres de santé.
 - Au moins 500 personnes faisant quotidiennement appel à des services de santé, désagrégés par genre et statut et éventuellement par âge.
7. Solarisation d'une école secondaire.
 - Au moins 500 élèves bénéficiant de services éducatifs, désagrégés par genre, statut et âge.
8. Opération pilote sur l'utilisation productive de l'énergie, donnant la priorité aux entrepreneuses dans les camps de réfugiés, avec des partenaires clés (dont le secteur privé) et un partenaire travaillant sur le genre, le commerce et l'énergie.
 - Appui à au moins 50 entrepreneuses concernant l'utilisation productive de l'énergie dans les camps de réfugiés.



Peut-il être géré dans le cadre du budget existant ?

De quel appui externe auriez-vous besoin pour réaliser cette action ?

Interventions et activités

Calendrier (mois/année)

Personne responsable

Budget estimé (en euros)*

Intervention 1 : Kiosques énergétiques

1. Formation à la collecte de données exactes sur le genre pour les équipes qui exploitent les kiosques.	Au plus tard en décembre 2021 pour les équipes existantes et au plus tard en février 2022 pour les nouvelles équipes.	Samuel/Chris	0	oui	Aucun
2. Formation des équipes qui gèrent les kiosques à la mise à disposition de services soucieux de la parité par des consultant-e-s externes.	Premier et deuxième trimestre 2022 pour les anciennes et les nouvelles équipes.	Ben	3 000	oui	
3. Formation des revendeuses nouvellement recrutées portant sur la cartographie du marché, les techniques de vente, la prise en charge des client-e-s, le service après-vente et les connaissances financières et commerciales, pour améliorer l'efficacité électrique, la sécurité et la conservation de l'énergie solaire. (consultant-e externe)	Premier et deuxième trimestre 2022 pour les anciennes et les nouvelles équipes.	Ben	5 000	oui	ENERGIA doit fournir des outils, notamment un outil de cartographie du marché. Si cela est autorisé, fournir le programme ou les grandes lignes de la formation.

Intervention 2. Mise en œuvre du FBR

1. Formation des coordinateur-ric-e-s des partenaires du FBR à la collecte de données exactes sur le genre.	Janvier 2022	Samuel/Chris	0	oui	
2. Analyse des données désagrégées par genre par un-e expert-e genre.	Janvier et juin 2022	Samuel	800	oui	Expert-e du genre
3. Inciter les entreprises privées, p. ex. au moyen de FBR, à accroître l'accès à l'énergie des femmes, des ménages dirigés par une femme et des entreprises dirigées par un homme.	FBR 2022	Samuel	Budgets de FBR	oui	Non

Intervention 3. Formation des équipes de gestion des kiosques et du FBR

1. Compétences commerciales générales et formation initiale à l'intégration de la dimension genre pour les partenaires de gestion des kiosques et du FBR avec au moins 40 % de participantes chez les partenaires (discrimination positive dans le choix des bénéficiaires et dans leur formation).	Décembre 2021	Samuel/Ben	11 241,37 (équipes des kiosques énergétiques et HUMC) 5 000	oui	
---	---------------	------------	---	-----	--

* Globalement, nous disposons de 40 000 € pour l'activité pilote sur le genre et de 60 000 € au moins provenant des économies réalisées sur le FBR du solaire



Interventions et activités	Calendrier (mois/année)	Personne responsable	Budget estimé (en euros)*	Peut-il être géré dans le cadre du budget existant ?	De quel appui externe auriez-vous besoin pour réaliser cette action ?
----------------------------	-------------------------	----------------------	---------------------------	--	---

Intervention 4. Sites de démonstration sur les énergies renouvelables pour les groupes communautaires

1. Appuyer la création de sites de démonstration communautaires sur les énergies renouvelables qui serviront de modèles d'apprentissage/incubateurs d'entreprises.	Octobre/novembre	Chris	15 000	oui	
--	------------------	-------	--------	-----	--

Intervention 5. Événements d'activation du marché spécifiquement axés sur les vendeuses et les revendeuses

1. Appuyer des événements personnalisés d'activation du marché spécifiquement axés sur les vendeuses et les revendeuses.	Oct. 2021	Ben/Samuel	5 000	oui	
--	-----------	------------	-------	-----	--

Intervention 6. Solarisation de trois centres de santé.

1. Trois centres de santé sont solarisés pour combler les déficits énergétiques et améliorer les services de soins maternels et d'autres soins primaires.	Juillet 2021 (fait)	Ben	30 000	oui	Aucun
2. Effectuer immédiatement une évaluation des réalisations en incluant des données quantitatives sur le genre, l'âge et le statut et des données qualitatives sur les services de soins maternels et autres soins de santé primaires.	Décembre 2021 à février 2022	Bettina	4 000	oui	Aucun

Intervention 7. Solarisation d'une école secondaire.

1. Effectuer une étude de référence.	Septembre-novembre 2021	Ben	2 000	oui	ENERGIA révisé la version provisoire du rapport. (fait – merci)
2. Fournir de l'équipement informatique à une école solarisée afin d'offrir un environnement d'apprentissage sécurisé aux filles et aux garçons et des cours informatiques de qualité.	Janvier/février 2022	Ben	8 000 + 17 000	oui	
3. Effectuer immédiatement une évaluation des réalisations en incluant des données quantitatives sur le genre, l'âge et le statut des élèves et sur la qualité des cours d'informatique.	Avril 2022	Ben	2 000	oui	

Intervention 8. Opération pilote sur l'utilisation productive de l'énergie en mettant l'accent sur les entrepreneuses dans les camps de réfugiés

1. Identifier des partenaires potentiels.	Septembre 2021	Bettina	0		
2. Concevoir l'idée du projet et approuver la convention de subvention.	Janvier 2022	Bettina	100 000 (40 000 dans la ligne budgétaire et réaffectation d'autres lignes budgétaires – ou utilisation du FBR)	oui	

* Globalement, nous disposons de 40 000 € pour l'activité pilote sur le genre et de 60 000 € au moins provenant des économies réalisées sur le FBR du solaire



Étude de cas sur les résultats d'un processus de création d'un plan d'action en faveur du genre

Améliorer l'égalité de genre dans une entreprise d'électricité solaire hors réseau : PEG Africa

PEG Africa (PEG) est une entreprise qui vend des systèmes solaires individuels dans des régions rurales et isolées d'Afrique de l'Ouest qui n'ont pas accès au réseau. Énergie pour l'Afrique⁴ a collaboré avec PEG pour accroître ses capacités internes d'intégration de la dimension genre et pour renforcer les opportunités d'autonomisation économique des femmes de l'entreprise. L'exercice a commencé par une évaluation de référence qui a révélé que les politiques internes n'étaient pas sensibles au genre et que les interactions de l'entreprise avec ses client·e·s étaient neutres au regard du genre.

Pour combler ces insuffisances, PEG a élaboré un plan d'action en faveur du genre (PAG) dont les objectifs étaient les suivants :

- augmenter de 15 % le nombre de femmes occupant des postes de décision au sein de l'entreprise ;
- renforcer les politiques internes de l'entreprise en y ajoutant des considérations de genre ;
- augmenter de 13 % l'emploi des femmes sur le terrain et gagner au moins 4 000 clientes supplémentaires.

Les actions suivantes ont été lancées :

- L'entreprise a embauché un chargé de projet genre à plein temps pour superviser la mise en œuvre du PAG et institutionnaliser le genre dans les opérations de l'entreprise.
- Un programme de mentorat interne ciblant le personnel de PEG a été mis en place pour une durée de trois mois pendant laquelle les dirigeant·e·s ont été regroupé·e·s par paires afin de renforcer les capacités de leadership des femmes au sein de l'entreprise.

⁴ Énergie pour l'Afrique est un partenariat qui rassemble des expert·e·s juridiques et techniques, le secteur privé et des gouvernements du monde entier et vise à accroître le nombre de personnes ayant accès à l'électricité. Le partenariat a pour objectif d'ajouter au moins 30 000 MW de capacité de production d'électricité plus propre et plus fiable et 60 millions de nouveaux raccordements de particuliers et d'entreprises d'ici 2030.

- Une analyse sur les promotions et les écarts de salaire a révélé, entre autres, de grandes différences de salaire moyen entre les hommes et les femmes, des inégalités au niveau des postes de direction et des promotions biaisées en faveur des hommes.
- Une politique de promotions standardisées a été élaborée pour remédier à ces écarts. Une grande politique sur l'égalité de genre précise l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité de genre au niveau du recrutement, des embauches, des missions de travail, des primes, des promotions, des salaires, des avantages sociaux et de la formation.
- Ventes ciblées en faveur des clientes, particulièrement celles qui sont membres d'associations villageoises d'épargne et de crédit. Cela a permis de créer de nouvelles opportunités d'emploi pour les femmes en zone rurale.

Après avoir mis en œuvre le PAG pendant 12 mois, PEG a noté une **baisse de 30 % du taux de rotation du personnel**, une **hausse de 14 % du leadership des femmes**, une collaboration accrue et un engagement plus concret lors des réunions, ce qui a conduit à une meilleure résolution des problèmes. La période a également coïncidé avec une **hausse de 60 % du chiffre d'affaires** et de 26 % des revenus avant intérêts et impôts. Hugh Whalan, co-fondateur et PDG de PEG note que : « [Au bout d'un moment] l'égalité de genre finit par s'auto-entretenir. Plus les femmes sont représentées aux postes de leadership, moins il est nécessaire d'agir en faveur de l'égalité de genre car elle devient visible. »

Des informations supplémentaires sont disponibles dans les documents ci-dessous :

- Promouvoir l'égalité de genre dans le secteur de l'énergie hors réseau au moyen de pratiques commerciales soucieuses de la parité : étude de cas de [PEG Africa](#).
- Énergie pour l'Afrique 2019. [Power Africa case Study: Ghana, Advancing gender equality in Africa's Off-grid Energy Sector March 2019](#) (Étude de cas d'Énergie pour l'Afrique : Ghana, faire progresser l'égalité de genre dans le secteur de l'énergie hors réseau en Afrique, mars 2019).
- [Africa Clean Energy. Gender and Social Inclusion in Off-grid Solar: A handbook for Sub-Saharan Africa](#) (Genre et intégration sociale dans le solaire hors réseau : guide pour l'Afrique subsaharienne).



Recommandations sur les consultations communautaires



Les projets d'EnDev doivent régulièrement consulter les communautés. Voici quelques stratégies pour s'assurer que ces consultations respectent la dimension genre :

- Utilisez des techniques d'animation pour encourager la participation des femmes lors des réunions publiques ou des ateliers. Ces techniques comprennent notamment le travail en petits groupes ou en groupes de même sexe ; l'utilisation de questions précises telles que « que pensent les femmes présentes dans la pièce de ce problème ? » ; l'utilisation de jeux, de petites pièces de théâtre ou de dessins pour améliorer le confort et la contribution des femmes ; et l'organisation de réunions séparées pour les femmes.
- Désagrégation des données par genre pour mieux comprendre les disparités de genre liées au projet.
- Échantillons représentatifs par genre dans les enquêtes et les entretiens pour recueillir les points de vue des femmes, y compris des ménages dirigés par une femme, sur les questions liées au projet.
- Assurez-vous de la sensibilisation sur genre de l'ensemble de l'équipe afin que chacun apprécie les bénéfices qu'apporte une meilleure compréhension des points de vue des hommes et des femmes.
- Facilitation et encouragement en faveur de la participation des femmes aux consultations. Par exemple, en proposant une garde d'enfants ; en choisissant un horaire, une date et un lieu pratiques pour les femmes ; en demandant aux réseaux majoritairement féminins d'encourager leurs membres à participer ; et en fournissant des moyens de transport pour se rendre jusqu'au lieu de la réunion et de revenir. Vous devrez peut-être fournir des ressources supplémentaires pour garantir la participation des femmes, par exemple, lorsque les femmes ne sont pas



autorisées à voyager seules, inviter deux femmes au lieu d'une. D'autres facteurs tels que l'illettrisme et le niveau d'éducation doivent être pris en compte lors du choix des méthodes d'animation. Ayez un plan pour communiquer sur l'importance de la problématique de genre en vous adaptant aux différents publics cibles, avec des messages et des formats appropriés (tenez compte des différences dans le niveau d'alphabétisation, de langue et d'accès aux médias).

- Les femmes ne formant pas un groupe homogène, faites-en sorte de garantir la représentation des points de vue de différents groupes socio-économiques, ethniques, religieux et de caste. La situation de famille et l'âge sont également des facteurs importants. Remarque : n'oubliez pas de rédiger des comptes rendus et de conserver les autres documents relatifs aux réunions avec les parties prenantes et distribuez-les aux participant-e-s après la réunion. Dans le cadre des réunions formelles, le compte rendu doit être validé et signé par les parties prenantes concernées.

Quand organiser des réunions distinctes pour les femmes et les hommes

- Lorsqu'il existe une stricte ségrégation des sexes dans la société.
- Lorsque les thèmes de discussion sont sensibles et tenus entre les sexes, par exemple la sexualité, la santé reproductive et la violence fondée sur le genre à la maison ou au travail (réunion suivie par des groupes mixtes plus tard).
- Lorsque les coutumes culturelles ou religieuses découragent fortement ou interdisent aux femmes et aux filles de parler en présence d'hommes et de garçons.
- Lorsqu'il faut renforcer la confiance et les capacités des femmes et les encourager à parler plus librement, tout d'abord entre elles, puis, le cas échéant, en groupes mixtes.

Comment accroître la participation des femmes aux réunions et aux ateliers

- Être conscient des obstacles pratiques à la participation des femmes tels que leurs responsabilités familiales, les coutumes culturelles et religieuses qui les découragent de participer aux affaires publiques ou de voyager seules et les inquiétudes pour leur sécurité et leur sûreté personnelles.

- Prévoyez ou aidez à prendre des dispositions pratiques et logistiques pour faciliter leur participation, notamment : lieu et horaire de réunion pratiques – organisation adéquate du transport jusqu'au lieu de l'événement – sécurité et sûreté sur place et sur le lieu d'hébergement – garde d'enfants, si nécessaire.



Ressource 9

Exemples de cas pratiques et ressources supplémentaires pour intégrer la dimension du genre dans les composantes des projets EnDev

Technologies solaires hors réseau



Exemple de cas : Care International Kenya

En 2014, 25 % seulement de la population rurale kényane avaient accès à l'électricité. Le principal mode d'électrification était l'extension du réseau national, même si l'utilisation de lampes solaires commençait à prendre de l'ampleur. Dans le même temps, le taux de chômage dans le pays atteignait 9,5 %. Des ONG actives dans le pays recherchaient des moyens innovants de réduire la pauvreté, particulièrement dans les régions à forte densité de population. La même année, Care International Kenya gérait le projet « Lighting Kenya » pour améliorer l'indépendance économique des jeunes et des femmes grâce à l'entrepreneuriat et plus spécifiquement à la vente de lampes solaires. Le projet était financé par Barclays Bank of Kenya (aujourd'hui appelée Absa Kenya) et mis en œuvre dans six comtés – Embu, Homabay, Kisii, Kisumu, Migori et Nairobi.

Le projet a recruté des femmes et des jeunes et les a formé-e-s à la gestion des petites entreprises et aux avantages des lampes solaires. Après la formation, les entrepreneur-euse-s étaient censé-e-s lever un capital de départ de 20 000 Ksh (200 USD). Ceux qui avaient réussi à lever l'argent devaient recruter 10 revendeur-euse-s supplémentaires au sein de la communauté afin de créer un réseau de distribution du dernier kilomètre plus efficace.

Une des principales difficultés est venue du scepticisme exprimé par les entrepreneur-euse-s qui ont été nombreuses à abandonner lorsqu'il-elle-s ont réalisé qu'il-elles devaient lever le capital de départ, CARE International au Kenya ne fournissant pas de capital. Toutefois, lorsque les personnes ont commencé à vendre, elles se sont mises à rechercher des capitaux et ont réintégré le projet. L'impact du projet sur la communau-

té a été phénoménal ; des vendeur-euse-s du marché local se sont mis-e-s à utiliser des lampes solaires pour rester ouvert-e-s plus longtemps et la sécurité au sein du marché s'est améliorée. Les enfants ont pu étudier plus longtemps le soir et étaient heureux d'avoir la lampe solaire qui éclairait mieux que les lampes à kérosène qu'ils utilisaient auparavant. L'impact pour les entrepreneur-euse-s comme Joséphine a été encore plus grand : elle a pu construire une maison permanente de quatre chambres grâce aux bénéfices de son entreprise. Fin 2015, 18 294 femmes et jeunes avaient été formé-e-s à l'entrepreneuriat. Plus tard, avec l'expansion du marché du solaire au Kenya et l'arrivée d'autres distributeur-ric-e-s, ces dernier-ère-s ont recruté les entrepreneur-euse-s solaires qui avaient été formé-e-s et avaient acquis de l'expérience grâce au projet « Lighting Kenya ». En finançant le projet, Barclays Bank souhaitait encourager l'intégration financière des populations vulnérables.

L'expérience montre que les entreprises doivent soutenir une série d'activités, notamment :

- la formation et le renforcement des compétences utilisées dans le solaire hors réseau, la gestion, l'utilisation productive de l'énergie solaire ;
- la mise en relation avec des organismes de crédit ciblant spécifiquement les groupes marginalisés ;
- la création de nouvelles opportunités d'entrepreneuriat ou d'emploi, particulièrement pour les jeunes.

Ressources supplémentaires :

- [Lighting Africa, IFC, 2011. Expanding Women's Role in Africa's Modern Off-Grid Lighting Market](#) (Élargir le rôle des femmes sur le marché de l'éclairage moderne hors réseau en Afrique).
- [Africa Clean Energy, 2020. Gender and Social Inclusion in Off-grid Solar: A handbook for Sub-Saharan Africa](#) (Genre et intégration sociale dans le solaire hors réseau : guide pour l'Afrique subsaharienne).



Mini-réseaux



Exemple de cas : Fondation Milinda, Inde

L'électrification rurale basée sur l'énergie renouvelable est le projet emblématique de la Fondation Milinda, qui a pour but d'offrir l'accès à l'électricité aux communautés rurales et tribales au moyen d'un système de nano-réseaux et de mini-réseaux d'énergie renouvelable achetés par les communautés.

À ce jour, Milinda a commandé 310 nano-réseaux et micro-réseaux (d'une capacité de 150 Wp à 8 kWp) avec une base installée de 105 kWp en Inde. En moyenne, chaque village d'environ 150 ménages a électrifié trois décortiqueuses de riz (de 0,74 kW chacune), trois pompes d'irrigation (de 8 CV chacune) et 20 pompes de 1,5 CV chacune. Ces machines servent également de « charges d'ancrage » pour le mini-réseau et améliorent son utilisation et sa pérennité commerciale.

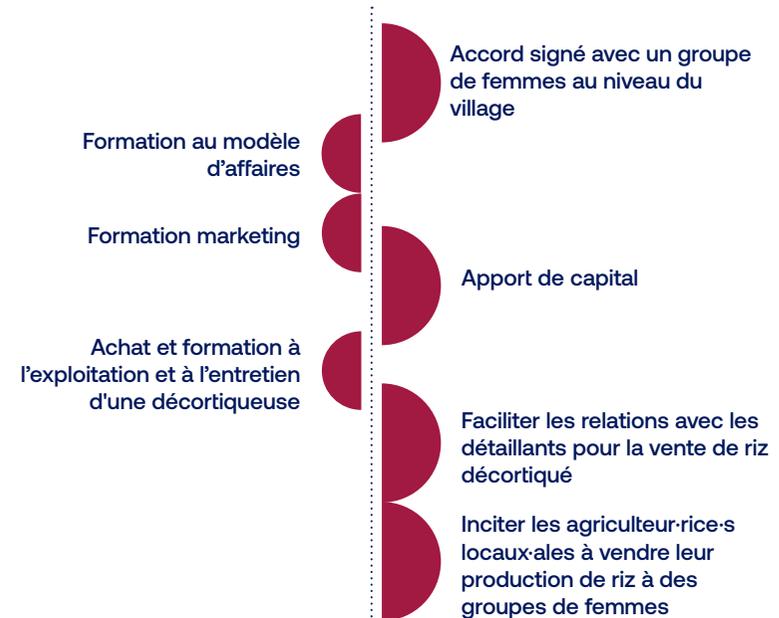
Sachant que l'agriculture est le principal moyen de subsistance rural en Inde, l'économie agricole est dépendante des pompes d'irrigation et des décortiqueuses de riz qui sont actuellement alimentées par des générateurs diesel inefficaces et polluants. À ce jour, Milinda a installé 45 petites pompes d'irrigation électriques de 0,75 CV, quatre pompes électriques de 7,5 CV et sept décortiqueuses de riz dans les quatre villages.

Outre les exploitations agricoles, Milinda investit dans diverses autres « charges d'ancrage » communautaires. Dans le village tribal de Nayatoli, l'éclairage et le chauffage de 58 poulaillers avec des lampes à infrarouge servent de « charge d'ancrage ». En collaboration avec Smart Power India, nous sommes en train de lancer un écosystème de mini-stockages réfrigérés dans le village de Pasanga, qui servira de « charge d'ancrage » et contribuera à l'amélioration des revenus agricoles.

Outre l'amélioration des charges agricoles productives, Milinda s'implique auprès des utilisateur-rice-s domestiques dans le but d'introduire des appareils domestiques à faible consommation dans les communautés locales, notamment des téléviseurs et des réfrigérateurs.

Les équipes de terrain de Milinda travaillent avec le capital social existant, en impliquant différentes parties prenantes : entrepreneur-euse-s individuel-le-s, groupes de femmes et clubs d'agriculteur-rice-s existants, groupes d'utilisateur-rice-s et structures de gouvernance locales. Elles s'efforcent également de mesurer l'impact de cette initiative

Composantes du travail de Milinda avec des associations féminines locales



d'électrification rurale avec des mini-réseaux à trois niveaux clés : augmentation de la demande productive, croissance du PIB du village et réduction des émissions de GES.

Ressources supplémentaires :

- ESMAP, 2017. [Minigrids & gender equality: inclusive design, better development outcomes: Key issues, and potential actions](#) (Mini-réseaux et égalité de genre : conception inclusive, meilleurs résultats de développement : problèmes clés et actions potentielles)
- [Women Entrepreneurs as Key Drivers in the Decentralised Renewable Energy Sector Best Practices and Innovative Business Model](#) (Entrepreneuses : principales caractéristiques des modèles d'affaires innovants et des bonnes pratiques dans le secteur des énergies renouvelables décentralisées).
- [ARE Newsletter, décembre 2016 : Productive Use of Renewable Energy | The Alliance for Rural Electrification \(ARE\)](#)



Énergie de cuisson



Exemple de cas : Biogas Sector Partnership–Nepal–(BSP–Nepal)

Biogas Sector Partnership–Nepal–(BSP–Nepal) est une ONG professionnelle œuvrant au développement et à la promotion de technologies énergétiques rurales et renouvelables appropriées, notamment le biogaz, qui permettent d'améliorer les moyens de subsistance des populations rurales. Elle a été créée en 2003.

BSP a installé plus de 100 000 biodigesteurs au Népal en utilisant une approche fondée sur le marché et en mettant l'accent sur les populations pauvres. Le projet encourage le secteur privé grâce à toute une série de mesures d'appui et en vérifiant que les entreprises construisent des biodigesteurs de qualité et assurent un service technique après-vente. Entre autres stratégies, BSP Nepal a collaboré étroitement avec des femmes, qu'elles soient productrices ou consommatrices de biogaz.

Mesures pour encourager les maçonnes

Il est couramment admis en Asie du Sud que les femmes ne sont ni suffisamment fortes ni techniquement aptes à effectuer le travail physique associé à la maçonnerie. De nombreuses cultures n'acceptent tout simplement pas que les femmes effectuent ce genre de travail. Les maçonnes du programme de biogaz du Népal sont passées par cette phase, puis ont réussi, au fil du temps, à gagner la confiance du marché ainsi que le respect de leurs familles. Il leur a fallu plusieurs années pour y parvenir, mais, aujourd'hui, le programme biogaz dispose non seulement de maçonnes mais aussi de superviseuses et de femmes propriétaires de compagnies de production de biogaz.

Voici quelques-unes des stratégies qui ont fonctionné :

- engagement visible en faveur de la problématique de genre au niveau du programme et clairement exprimé aux plus hauts niveaux ;
- organisation de programmes de formation à la maçonnerie axés spécialement sur les femmes ;
- mesures de discrimination positive supplémentaires pour encourager les maçonnes ;
 - organisation de formations spéciales pour les maçonnes afin de renforcer leur confiance en elles et leurs compétences, suivies d'une formation continue mixte (hommes et femmes ensemble) ;
 - autorisation des maçonnes à choisir les emplois qui leur conviennent le mieux en



termes de zone géographique, d'entreprise et d'hébergement sur place la nuit ou non ;

- mise en place d'un environnement favorable pour les maçonnes en assurant leur sécurité personnelle pendant la formation (présence d'un compagnon), en prévoyant une garderie pour les enfants et en situant les formations à proximité de leurs domiciles ;
- processus d'encouragement continu pour leurs collègues masculins, particulièrement pour les propriétaires de compagnies de production de biogaz. Avec l'aide de BSP, de nombreuses compagnies de production de biogaz ont organisé des formations d'intégration et de vulgarisation pour le personnel des banques et des ONG, au cours desquelles la participation des femmes a été largement mise en avant. Certaines des formations sur l'exploitation et l'entretien étaient destinées exclusivement aux utilisatrices.

Autres activités :

Encourager les femmes rurales à devenir maçonnes en faisant appel à des mobilisatrices. Aujourd'hui, les agricultrices elles-mêmes, lorsqu'elles entendent parler de la formation par des amies et des mobilisatrices, contactent BSP en indiquant qu'elles souhaitent rejoindre le programme qui leur offre une nouvelle perspective d'emploi.

- Normes sur la participation des femmes (50 %) lors des formations destinées aux utilisateur-rice-s.
- Formation ciblée pour les mobilisatrices/motivatrices.
- 50 coopératives féminines ont été mobilisées pour fournir des prêts.
- Priorité aux entrepreneuses pour créer des compagnies de production de biogaz (6 compagnies appartenant à des femmes), organisation de formations et d'incitations séparées pour les maçonnes, prix du-de la meilleur-e maçon-ne/ superviseur-e/ entrepreneur-euse [femmes et hommes séparément].





Camps de réfugié-e-s

Exemple de cas : énergie solaire pour des déplacées internes au Nigeria

Solar Sister recrute, forme et aide des entrepreneuses à créer des entreprises et à fournir de l'énergie propre à leurs communautés. Fin mars 2020, l'organisation avait fourni de l'énergie solaire et des foyers de cuisson propres à 1,5 million de personnes en Afrique et créé plus de 4 000 entreprises d'énergie propre. (www.solarsister.org)

Solar Sister travaille depuis quelque temps avec des déplacées internes au Nigeria. L'insurrection de Boko Haram dans le nord-est du Nigeria, qui a débuté en 2009, a entraîné le déplacement de plus de 2 millions de personnes et touché 15 millions de personnes supplémentaires, entraînant une incidence élevée de pauvreté. Résultat, la région est à la traîne par rapport au reste du pays en termes d'accès à une éducation de qualité, à l'énergie, aux soins de santé et à d'autres services de base. Elle accueille aussi des déplacé-e-s internes qui ont perdu leurs biens et ont vu leurs moyens de subsistance fortement réduits. La violence fondée sur le genre et les mariages précoces sont également courants dans cette région.

Début 2019, Solar Sister a lancé un projet humanitaire en réaction à la crise dans l'État de Bauchi, qui accueille de nombreux-euses déplacé-e-s. Le projet vise à améliorer les moyens de subsistance de la communauté et l'accès à une énergie propre. En collaboration avec les autorités locales, cinq autorités locales ont été sélectionnées pour participer au projet. Des champion-ne-s locaux-ales ont été identifié-e-s, puis 200 déplacées internes ont été sélectionnées pour participer au projet. Les femmes ont été formées et ont reçu des kits de création d'entreprise afin de lancer leurs propres entreprises. Le kit comprenait des supports marketing et des outils commerciaux. Les stocks initiaux ont été fournis aux femmes par Solar Sister. Des sessions de coaching et de formation continue ont été organisées tous les mois. Pendant ces sessions, les femmes ont discuté de leurs problèmes avec leurs coachs, ont acquis des compétences de leadership et ont appris à économiser et à réinvestir leurs bénéfices. Culturellement, à Bauchi, les hommes ont le pouvoir d'achat et prennent les décisions sur les achats à effectuer. Les femmes ne sont pas autorisées à sortir sans l'autorisation de leur mari, que ce soit pour des événements professionnels ou sociaux. Il leur est également interdit de parler à d'autres hommes qu'à leurs maris. Il a fallu tenir compte de ces limitations avant de débiter la formation des femmes. La solution a consisté à impliquer des leaders communautaires et des fonctionnaires dès le début du projet, puis au cas par cas chaque fois que le besoin s'en faisait sentir.

Autres exemples d'interventions du côté de la demande impliquant des hommes dans des campagnes de modification des comportements.

- EcoZoom engage souvent le dialogue avec les hommes et encourage leur participation aux activités de test des foyers de cuisson. EcoZoom vérifie également que les hommes et les femmes du ménage sont à l'aise lorsqu'il-elle-s participent à des essais à domicile ou à des opérations pilotes à petite échelle.
- Potential Energy, qui travaille au Soudan, a constaté que les hommes essaient parfois de répondre aux questions à la place des femmes, ce qui nuit à leur capacité à recevoir des informations précises. En réponse, l'organisation a utilisé des équipes de deux (un homme et une femme) pour réaliser des enquêtes auprès des femmes locales et observer leurs habitudes de cuisson. Le membre masculin de l'équipe consulte les hommes à l'extérieur de la maison tandis que sa collègue s'adresse aux femmes à l'intérieur. Pour les discussions de groupe plus importantes, le personnel commence souvent les réunions avec les femmes et les hommes réunis, puis les sépare en groupes de même sexe pour poursuivre le dialogue.

Ressources supplémentaires :

- Corinne Hart et Genevieve Smith, 2013. *Scaling Adoption of Clean Cooking Solutions through Women's Empowerment* (Développer l'adoption de solutions de cuisson propres grâce à l'autonomisation des femmes), [Scaling Adoption of Clean Cooking Solutions through Women's Empowerment | Clean Cooking Alliance](#). Clean Cooking Alliance.
- Clean Cooking Alliance: [Behavior Change Communication \(BCC\) Resource Hub \(Centre de ressources pour la communication pour le changement de comportement \(CCC\)\)](#) pour en savoir plus sur les interventions BCC ci-dessus.



En six mois, les 200 femmes ont vendu 4 148 produits solaires et foyers de cuisson propres, touchant plus de 20 000 bénéficiaires. Toutes les femmes ont acquis des compétences de travailleuse indépendante et 128 d'entre elles ont lancé de véritables entreprises Solar Sister.

Exemple de cas : Amélioration de la sécurité d'accès aux combustibles et à l'énergie (SAFE) dans le nord-est du Nigeria

Un conflit armé dans le nord-est du Nigeria – États d'Adamawa, de Borno et de Yobe – a obligé des millions de personnes à quitter leur maison et leurs moyens de subsistance basés sur l'agriculture. Dans l'État de Borno, le plus affecté, les difficultés d'accès à l'énergie ont exposé les populations vulnérables à de nombreux problèmes liés à l'insécurité alimentaire et à la malnutrition (combustible insuffisant pour faire cuire les aliments, etc.), à la déforestation (coupe non durable d'arbres et utilisation comme combustible, etc.), à des risques physiques (harcèlement, agressions, violences physiques et sexuelles lors de la collecte de bois pour la cuisson, etc.) et à des risques de santé (inhalation de fumée entraînant des maladies respiratoires).

Les principales ressources énergétiques du nord-est du Nigeria sont le bois et le charbon de bois. En cas d'utilisation de technologies énergétiques inefficaces telles que les feux ouverts, la demande pour de telles ressources est très élevée. En réponse, la FAO met en œuvre l'initiative SAFE, avec une triple approche programmatique : (i) réduire la demande d'énergie en faisant la promotion de technologies économes en combustible ; (ii) augmenter l'approvisionnement en énergie avec des pratiques de gestion durable des forêts ; et (iii) promouvoir les moyens de subsistance sûrs et durables.

Avec l'appui de la Norvège et en partenariat avec l'ICEED (International Centre for Energy, Environment and Development), la FAO a créé, en 2017, trois centres de production de foyers de cuisson économes en combustible à Borno et formé 100 artisans locaux à leur production et à leur commercialisation. Entre mai et août 2018, les 5 000 premiers foyers de cuisson produits localement ont été distribués dans les administrations locales de Maiduguri, Jere et Konduga dans l'État de Borno. Pour accroître l'impact des produits pour les bénéficiaires existants de la FAO, la distribution des foyers a été liée au programme de micro-jardinage de la FAO, apportant une dimension de résilience supplémentaire aux ménages touchés.

Pour évaluer l'impact de la distribution des foyers de cuisson (décembre 2018), la FAO a lancé une enquête auprès de ménages notamment auprès de 111 femmes bénéfi-

ciaires dans les camps de Maiduguri et des environs. Les résultats de l'enquête sont les suivants :

- 98,2 % des personnes interrogées utilisaient encore le foyer économe en combustible au moment de l'évaluation ;
- 100 % des personnes interrogées ont indiqué que le foyer avait amélioré leur situation énergétique et qu'elles étaient mieux à même de couvrir leurs besoins quotidiens de combustible de cuisson ;
- 46,9 % des personnes interrogées ont indiqué qu'elles ne bénéficiaient pas d'un accès suffisant au combustible. Bien que ce chiffre soit encore élevé, il est inférieur à celui enregistré avant la distribution des foyers (76 % en avril 2018)⁵.

Ressources supplémentaires :

- GIZ Uganda, 2019 [Toolbox for Energy Assessments in Refugee Settlements and Host Communities](#) (Boîte à outils destinée aux évaluations énergétiques dans les camps de réfugiés et les communautés hôtes).
- Laura Patel et Katie Gross (Energy 4 Impact), janvier 2019 [Cooking in Displacement Settings: Engaging the Private Sector in Non-wood-based Fuel Supply](#) (Cuisson dans les camps de déplacés : impliquer le secteur privé dans l'approvisionnement en combustibles autres que le bois). Études de cas sur les interventions liées à l'énergie de cuisson.
- Mercy Corps, 2019. [ENERGY, GENDER, AND GBV IN EMERGENCIES State of Principles, Knowledge, and Practice OCTOBER 2019](#) (ÉNERGIE, GENRE ET VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE DANS LES SITUATIONS D'URGENCE Déclaration de principes, connaissances et pratique, OCTOBRE 2019).
- Alliance mondiale pour des cuisinières propres, 2018. [Inyenyeri Clean Cooking Pilot in Kigeme Refugee Camp SOCIAL IMPACT ASSESSMENT](#) (Opération pilote d'Inyenyeri sur la cuisson propre dans le camp de réfugié-e-s de Kigeme ÉVALUATION DE L'IMPACT SOCIAL).
- Commission sur les réfugiées, Mercy Corps, non daté. EEMRG : [Energy in emergencies: mitigating risks of gender-based violence: Uganda case study](#) (Énergie dans les situations d'urgence : atténuer le risque de violence fondée sur le genre : étude de cas de l'Ouganda).

⁵ Les résultats détaillés sont disponibles sur le site [Improving Safe Access to Fuel and Energy in northeastern Nigeria \(fao.org\)](#)



Directives relatives à la collecte de données pour l'analyse de la chaîne de valeur du genre



Exemple : Analyse de la chaîne de valeur du genre d'entreprises de production de foyers de cuisson améliorés, Tanzanie

Objectifs de l'analyse de la chaîne de valeur du genre⁶

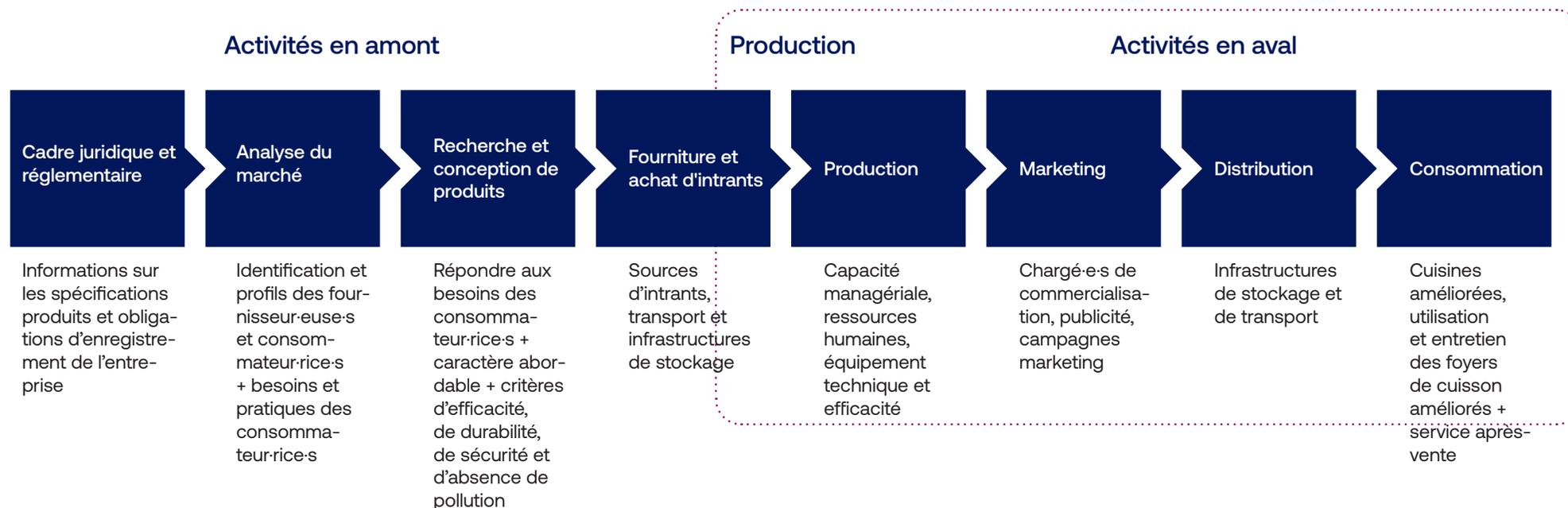
Évaluer la possibilité des bénéfices accrus de la production de foyers de cuisson améliorés, en utilisant les méthodes suivantes :

- cartographier les contraintes et les rôles actuels des femmes et des hommes dans la chaîne de valeur ;
- savoir de quels intrants supplémentaires (compétences, appui, financement) elles ont besoin pour atteindre des niveaux plus élevés dans la chaîne de valeur ;
- déterminer si l'un de ces intrants peut être mis à disposition par le projet EnDev. Quelles mesures précises le projet doit-il mettre en œuvre ?

Cette analyse de la chaîne de valeur a été réalisée pour la partie production des foyers de cuisson améliorés (la partie entourée dans la chaîne de valeur ci-dessous). Une analyse complète de la chaîne de valeur doit inclure une analyse similaire pour toutes les étapes en amont et en aval.

⁶ La chaîne de valeur fait référence aux activités qui apportent de la valeur au service et/ou au produit qu'une entreprise fournit, sachant que, pour que l'entreprise bénéficie d'un véritable avantage concurrentiel, toutes ces activités doivent être réalisées à un niveau optimal. Informations et financement sont des conditions préalables à l'exploitation réussie de la chaîne de valeur. Les activités de la chaîne de valeur englobent les activités en amont, la production et les activités en aval.





Étapes

Avant de se rendre sur le terrain

1. En vous basant sur ceux avec qui vous travaillez, identifiez les différents types de producteur-ric-e-s de foyers améliorés ((a) appartenant à un homme/une femme, (b) type d'entreprise, par exemple, fabrication de revêtement, fabrication de parement, fournisseur d'insert, producteur-ric-e-s de foyers en céramique, etc., (c) taille de l'entreprise, (d) niveau de revenu/chiffre d'affaires (d'après les documents de la GIZ)).
2. Sélectionnez 6 à 8 producteurs-ric-e-s de foyers améliorés en faisant en sorte que tous les différents types susmentionnés soient couverts.

Sur le terrain (chez les producteur-ric-e-s de foyers)

1. Visitez les installations de production (temps à passer dans chaque unité : 3 heures).
2. Interrogez le-la propriétaire et cartographiez les différentes activités de l'ensemble de la chaîne de valeur (y compris le revenu mensuel moyen gagné par les hommes et par les femmes occupant chaque fonction et le nombre d'hommes et de femmes dans chaque activité). Notez ces résultats dans le tableau 1.
3. Demandez-lui de vous présenter quelques-unes des femmes chargées de chacune

des fonctions et parlez-leur en groupe. (Référez-vous au guide de discussion avec les groupes de femmes ci-dessous.)

4. Notez vos observations dans le tableau joint (tableau 2).

Après

1. Il est conseillé d'inclure les informations sous la forme d'un fichier Excel que vous pourrez ensuite archiver dans vos dossiers.
2. Au bureau, discutez de chacune des stratégies suggérées et évaluez leur faisabilité, ainsi que les éventuels risques associés à cette amélioration. Vous pouvez enregistrer les conclusions dans le tableau 4.
3. Vous devez également envisager d'autres actions dans l'ensemble de la chaîne de valeur (voir la diapositive 7 du PowerPoint joint).
4. Sur la base des éléments ci-dessus ainsi que de la volonté d'un-e producteur-ric-e de foyers, sélectionnez quelques actions. Il est conseillé de commencer avec des actions faciles avant de passer à des mesures plus complexes qui risquent de nécessiter davantage de ressources et de partenaires.



Thèmes de discussion avec le-la propriétaire-producteur-riche de foyers améliorés

(Notez le nom, le sexe, l'emplacement de l'unité, le type d'entreprise et le revenu mensuel moyen.) Documentez le profil des producteur-riche-s de foyers en indiquant quels types de foyers de cuisson améliorés il-elle-s produisent, où il-elle-s se procurent les intrants nécessaires pour produire les foyers, qui sont les fournisseurs (hommes/femmes) des intrants, s'il-elle-s ont signé des contrats avec eux, comment les activités en aval sont organisées et pourvues en personnel. Recueillez et notez également les données sur l'emploi dans le tableau 1.

- Quelles sont les différentes activités que vous exécutez pour gérer votre entreprise (énumérez toutes les activités dans la première colonne du tableau) ?
- Quelles sont les activités qui impliquent davantage de femmes ? Dans quelles activités les hommes sont-ils impliqués ? Déterminez également si certaines activités sont réalisées mais ne sont pas payées/main-d'œuvre familiale. Essayez de savoir s'il existe des différences de rémunération entre les employées et les employés, à qualifications et compétences égales.
- Quelles activités génèrent davantage de valeur ? Les femmes y sont-elles représentées équitablement ou sous-représentées ? Pourquoi ?
- À votre avis, que pourrait-on faire pour que les femmes travaillent dans des parties plus rémunératrices de la chaîne de valeur ? Que peut-on faire dans ce sens ?
- Pensez-vous que, dans votre entreprise, certaines femmes seraient prêtes à faire des efforts supplémentaires pour y parvenir ? Auraient-elles l'appui de leurs familles ?
- De quels intrants supplémentaires auraient-elles besoin ?
- De quelle manière pouvez-vous inciter certaines femmes à occuper des fonctions plus rémunératrices ?
- Quels intrants le projet peut-il fournir ?

Guide de discussion avec des groupes de femmes impliquées dans chacune des parties de la chaîne de valeur

Il n'est pas nécessaire d'obtenir des détails précis sur les individus. Posez une question et laissez le groupe répondre. Notez vos observations dans le tableau 2 dans l'exemple ci-dessous. Lancez une discussion comme suit :

- Depuis combien de temps travaillez-vous toutes ici ? Qui parmi vous a plus duré ici ?
- Quelle est l'activité de chacune ?

- Étant donné vos compétences (éducation/compétences techniques/etc.) et les aspects pratiques (flexibilité, timing, facilité du travail), est-ce le meilleur emploi possible pour vous dans cet atelier de fabrication de foyers de cuisson améliorés ?
- Estimez-vous que vous pourriez effectuer une autre activité plus rémunératrice ? Par exemple, celle de revendeuse de foyers ?
- Qu'est-ce qui vous empêche d'effectuer des activités plus rémunératrices⁷ ?
- Qu'est-ce qui pourrait vous aider à vous impliquer dans des activités plus rémunératrices ? En quoi le projet peut-il vous appuyer ?
- Si vous receviez une formation supplémentaire et deviez occuper un poste plus rémunérateur, votre famille vous soutiendrait-elle ?
- Évaluez les compétences qui manquent pour améliorer les performances de production et la qualité du produit. (Ceci peut également faire l'objet d'une discussion avec les producteur-riche-s de foyers améliorés. De quoi ont-il-elle-s besoin : services d'aide au développement des entreprises/formation technique/modification technologique ?)
- Les femmes possèdent-elles des compétences managériales et comptables nécessaires pour devenir productrices de foyers de cuisson améliorés/employées/revendeuses/fournisseuses d'intrants ?
- Si elles souhaitent créer ou développer leurs entreprises (pour les propriétaires d'entreprises de production de foyers), les femmes ont-elles accès à des financements (formels/informels) ? Sont-elles confrontées à des difficultés différentes de celles des hommes lorsqu'elles demandent un prêt formel ? (Si oui lesquelles ?) Disposent-elles des garanties requises ? Peuvent-elles satisfaire aux autres critères d'attribution du prêt ?
- Quels instruments financiers sont disponibles pour soutenir les femmes ? Les hommes ? Quels sont les avantages et les inconvénients de ces instruments ?
- Les femmes disposent-elles de la capacité financière et des crédits nécessaires pour investir dans les matières premières, la technologie, etc., afin d'augmenter leur production ?

⁷ Exemples de contraintes auxquelles les femmes sont confrontées dans la production de foyers : (a) les femmes sont moins payées dans la production des revêtements et effectuent principalement des tâches non qualifiées ; (b) les machines utilisées pour mouler les revêtements ne sont pas adaptées aux femmes ; (c) les responsabilités domestiques limitent la capacité des femmes à travailler toute la journée ; (d) les femmes n'ont pas accès aux fours qui sont principalement fabriqués et détenus par des hommes ; (e) les offres de crédit pour les femmes et les hommes qui créent leur propre entreprise sont limitées par le manque de garanties ; (f) manque de sensibilisation au potentiel des entreprises énergétiques ; (g) la mobilité réduite des femmes limite leur participation aux formations organisées à l'extérieur du village ; (h) il est demandé aux femmes de servir de main-d'œuvre familiale non payée pour compenser les pénuries de main-d'œuvre rémunérée de l'entreprise de leurs maris ; (i) dans certains pays, le rôle des femmes qui exécutent certaines tâches comme le transport quotidien de l'eau n'est pas reconnu comme du travail dans le processus de production des revêtements.



Tableau 1. Informations sur les hommes et les femmes de la chaîne de valeur

Activité au sein de la chaîne de valeur (utilisez une ligne pour chaque activité)	Revenu moyen par mois/ jour	Nombre de femmes impliquées		Nombre d'hommes impliqués	
		À temps plein/ employé-e-s	À temps partiel/ occasionnel/ saisonnier	À temps plein/ employé-e-s	À temps partiel/ occasionnel/ saisonnier

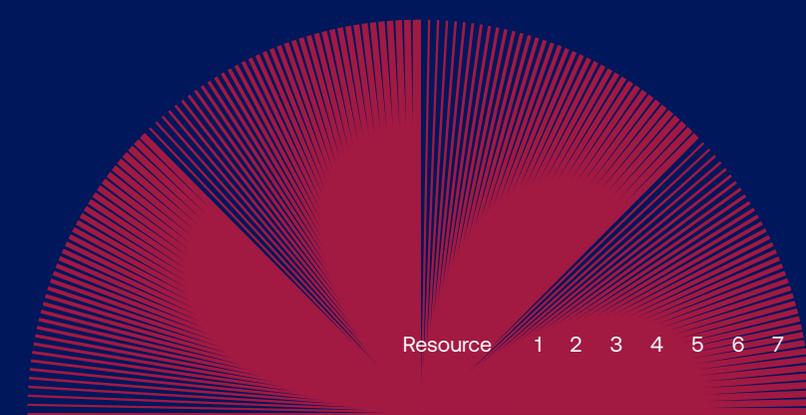
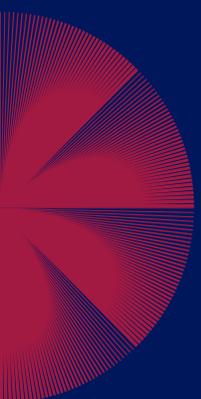
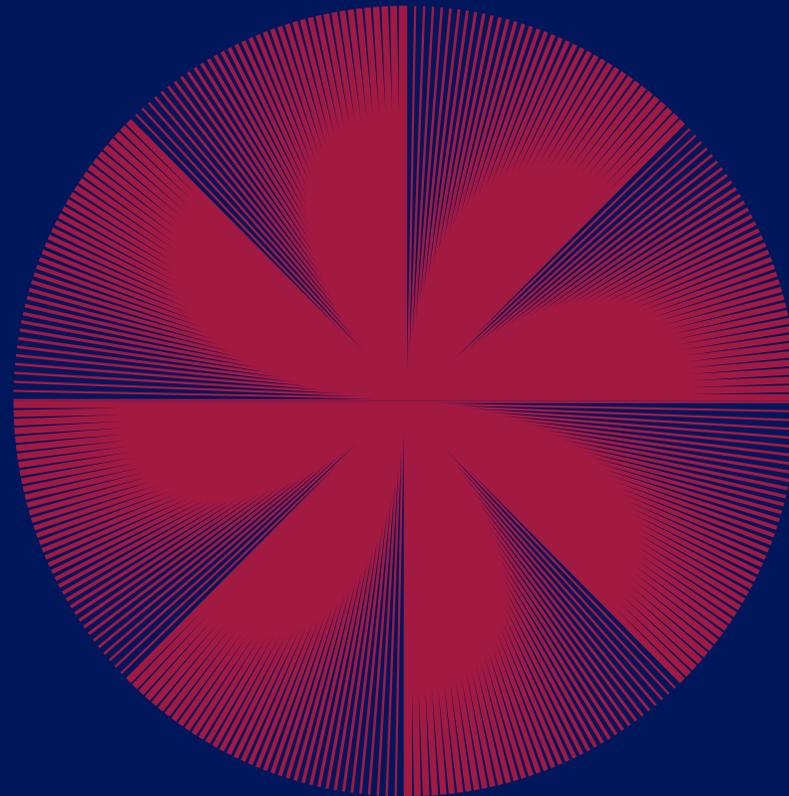


Tableau 2. Contraintes basées sur le genre, par acteur et par activité de la chaîne de valeur des foyers de cuisson améliorés

Description	Description des activités de chaque module de la chaîne du marché	Responsabilités/rôle et niveau d'implication par genre (personne qui effectue cette activité)		Quelles contraintes limitent leur évolution vers des parties plus rémunératrices de la chaîne de valeur		Stratégies de promotion possibles (notez ici les suggestions faites par les participant-e-s. Elles pourront être analysées ultérieurement)
		Homme	Femme	Homme	Femme	
Fourniture d'intrants	1. Matériel 2. Extracteur d'argile				Les femmes n'ont pas assez de capital pour acheter les matériaux destinés aux foyers métalliques	
Production	1. Collecte d'argile		X			
	2. Collecte d'eau		X			
	3. Collecte de bois		X			
	4. Collecte (achat) de métal	X	X			
	5. Fabrication de foyers en céramique			Les hommes estiment que la production de céramique est une activité féminine.		
	6. Fabrication de foyers métalliques	X			Les femmes ne s'intéressent pas à la production de foyers métalliques car elles estiment qu'il s'agit d'une activité masculine. Les matériaux métalliques sont très onéreux, les femmes ont du mal à en acheter. La production de foyers métalliques implique de nombreux processus ; les femmes estiment que l'opération est très difficile.	



Distribution	Transport Circuit de distribution				<p>Les femmes sont limitées par leurs problèmes de mobilité.</p> <p>Les femmes sont limitées par leurs tâches domestiques.</p> <p>Manque d'informations sur les marchés</p>	
Marketing	Revendeuses				Manque d'informations sur les marchés	
Consommation						



financé par :



Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC

coordonnés et mis en œuvre par :



Netherlands Enterprise Agency

Mentions légales

Publié par :

Deutsche Gesellschaft
für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Sièges de l'entreprise : Bonn et Eschborn, Allemagne

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn
Allemagne

T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15
E info@giz.de
I www.giz.de

Contact :

Energising Development
E endeve@giz.de
I www.endeve.info
Mis à jour: Version 1.0, Décembre 2020

Photos :

© GIZ/EnDev

Rédaction : Soma Dutta, ENERGIA

Contribution : Alexander Haack, EnDev; Sarah Thomas-Parensen, EnDev/GCF; Isabella Lehmann, EnDev

Design fait par : FLMH Labor für Politik und Kommunikation

