



Le genre dans la planification énergétique : définitions et applications en Afrique de l'Ouest

Problématique

L'accès de tous à des services énergétiques modernes (électricité et cuisson propre) est vital pour le développement, compte tenu de son importance décisive pour chacun des trois principaux piliers du développement durable que sont l'économie, le social et l'environnement. Par exemple, les problèmes d'accès à l'électricité freinent le développement économique et la fourniture de services publics tels que les soins de santé et l'éducation, compromettant ainsi les chances de réussite des groupes les plus vulnérables, principalement constitués des femmes. L'accès à l'électricité permet d'améliorer les conditions de vie des ménages en augmentant les sources de revenus et l'autonomisation des femmes en zones rurales.

Malgré son importance, l'accès aux ressources énergétiques demeure discriminatoire dans la plupart des pays en développement. Les femmes et les hommes diffèrent dans leurs rôles, leurs responsabilités et leur influence dans les ménages, les marchés et au sein des communautés. Cela conduit à des différences dans leurs accès respectifs à l'énergie, leurs consommations énergétiques et les impacts des services énergétiques sur leur vie. Parmi les principaux domaines d'interaction entre le genre et l'énergie, on peut citer la santé, la sécurité, la qualité de la vie et les possibilités d'activités rémunératrices, entre autres.

La prise en compte du genre dans le secteur de l'énergie est un facteur de développement durable. Elle permet de répondre de façon efficiente aux besoins énergétiques des hommes et des femmes de toutes les couches de la société sans discrimination et à moindre coût. L'approche Genre, c'est-à-dire concernant les genres, dans le secteur de l'énergie permet d'assurer la participation équitable des hommes, des femmes et des couches vulnérables dans le développement du secteur de l'énergie et de réduire les impacts négatifs involontaires des projets et programmes, qui affectent différemment les populations. Par ailleurs, les aspects relatifs au genre de l'accès aux services, des bienfaits et de l'exposition aux risques et bénéfices sont de plus en plus reconnus comme étant des éléments importants à considérer dans l'élaboration des politiques et dans la conception des projets. En pratique, cela implique que soit pris en compte le genre tout au long du cycle d'élaboration des politiques et de développement des projets. Cette fiche est complémentaire au séminaire en ligne de l'IFDD sur «[Les femmes au cœur de la transition énergétique](#)», qui présente des études et outils sur le genre proposés par l'Agence internationale pour les énergies renouvelables et l'Agence française pour le développement, entre autres.

Principes de base

Dans le secteur de l'énergie, les principales raisons qui expliquent l'importance de la prise en compte du genre sont présentées ci-après.

Des rôles différents

Dans la majorité des sociétés africaines, la responsabilité de préparer les repas dans les ménages incombe généralement aux femmes. C'est aussi à elles et aux enfants que revient souvent la charge de l'approvisionnement en combustibles. La principale source d'énergie de cuisson est le bois ou le charbon de bois pour plus de 83% des ménages en Afrique subsaharienne, 95% des ménages en Haïti. Leur utilisation a des conséquences négatives pour les femmes et les enfants, notamment la perte de temps consacré à la recherche du bois et les impacts sur la santé des fumées de combustion. Selon l'Institut de mesure et d'évaluation de la santé (IHME – voir références), les fumées émises par les modes d'utilisation traditionnelle du bois pour la cuisson sont la cause de 153 000 décès prématurés par an en Afrique de l'Ouest, en grande partie des femmes et des enfants.

Participation limitée des femmes aux processus de décision sur l'énergie

Au niveau du ménage, il est fréquent que les décisions de s'abonner au réseau électrique conventionnel, de déterminer les lieux où il faut installer les ampoules, d'acheter des équipements électroménagers soient du ressort de l'homme, en particulier dans les systèmes familiaux patriarcaux, où l'homme est le pourvoyeur de ressources. Au niveau de la communauté, les femmes sont encore trop peu ou pas consultées quant aux installations des infrastructures communautaires (marché, centre de santé, terrain de football, école, etc.) devant bénéficier de l'électricité. Or, les priorités des hommes et des femmes ne sont pas les mêmes et les besoins prioritaires des femmes sont insuffisamment connus et sont donc insuffisamment priorités dans la planification du développement local bien que cette situation tende à changer dans le cadre de projets financés par des bailleurs de plus en plus sensibles à la prise en compte des différences de genre.

La consultation des femmes et leur participation effective et égalitaire aux instances de prise de décision concernant la politique sectorielle sont essentielles. Une des conséquences de la représentativité inégale des

hommes et des femmes aux instances de décision sectorielle dans plusieurs pays africains est que l'énergie de cuisson retient peu d'attention ou de moyens dans les stratégies, programmes et projets du secteur.

Des opportunités différentes d'emploi

Le secteur de l'énergie offre plus d'opportunités d'emploi aux hommes qu'aux femmes à cause d'un accès limité des femmes aux formations techniques et à l'information. Dans la société africaine, la division du travail consacre habituellement certains métiers aux hommes et d'autres aux femmes. Ce stéréotype est perceptible dans les systèmes d'enseignement technique, renforcé par les contributions passives des différents acteurs du système éducatif. Par exemple, les parents encouragent les garçons et les filles à embrasser respectivement les métiers techniques et les métiers non techniques (administratifs). Cette situation soulève un problème d'orientation scolaire et d'information : l'orientation de l'élève est choisie sans dialogue entre les trois parties (parents, élève et enseignants), sans prise en compte des réelles potentialités de l'élève ou encore par suivisme. L'absence de femmes dans les centres de formation plus technique renforce l'absence de modèle et influence négativement le choix de cette formation par les femmes, l'employabilité et l'entrepreneuriat des femmes dans le secteur de l'énergie.

Description technique

La nécessité d'une volonté politique pour l'intégration du genre dans la planification énergétique

L'intégration du genre dans la planification énergétique dépend fortement de la volonté politique du pays car c'est la politique qui définit la vision et l'environnement du secteur, à travers l'élaboration et

l'adoption des documents stratégiques. Le développement efficient du secteur de l'énergie nécessite des compétences techniques avérées pour la conception, la planification et la mise en œuvre des programmes et projets. Toutefois, l'environnement politique et la gouvernance des institutions priment sur les aspects techniques car ils viennent souvent opérationnaliser ces derniers. C'est pourquoi l'idée de genre ne se « parachute » pas, elle s'affirme lorsqu'elle est autocentrée et puissamment pilotée par une volonté nationale forte, éclairée, légitime, équitable, c'est-à-dire reposant sur la participation impartiale de toutes les couches.

Un environnement politique et institutionnel évolutif en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Sous l'effet de la mondialisation, de l'évolution technologique, des enjeux environnementaux, des lourds investissements et des accords-cadres de coopération, les politiques énergétiques sont souvent régionales même si une appropriation propre à chaque pays, selon ses réalités, est ensuite nécessaire. Ces politiques régionales sont l'opportunité de favoriser l'inclusion du genre dans la planification énergétique.

En Afrique, la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a adopté, en 2017, sa Politique pour l'intégration du genre dans l'accès aux services énergétiques. L'objectif de la politique est d'éliminer les obstacles à la participation égale des hommes et des femmes à l'expansion de l'accès à l'énergie. Il énonce cinq objectifs stratégiques principaux qui, s'ils étaient atteints ensemble, représenteraient l'intégration réussie de l'égalité des sexes dans l'accès à l'énergie (tableau 1).

Encadré 1. Place des femmes dans d'autres secteurs

Selon la Banque mondiale, environ 2,4 milliards de femmes en âge de travailler ne bénéficient pas de l'égalité des chances économiques. À l'échelle mondiale, que ce soit en politique, dans les divertissements ou sur le lieu de travail, les femmes et les filles sont largement sous-représentées. Ainsi, 12 % des parlementaires étaient des femmes en 1997, 25 % en 2020 et seulement 30 % des chercheurs du monde entier et 35 % de l'ensemble des étudiants poursuivant des études dans des domaines liés aux STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) sont des femmes en 2020. Les femmes sont majoritairement orientées vers les métiers non techniques mais administratifs et sociaux. De plus, l'amélioration de l'éducation des femmes a très peu contribué à enrayer la ségrégation professionnelle : les femmes continuent d'assumer une part disproportionnée des soins et des travaux domestiques non rémunérés. Dans les pays en développement, cela comprend diverses tâches pénibles telles que la collecte d'eau, dont les femmes et les filles sont responsables dans 80 % des ménages qui n'ont pas accès à l'eau sur place.

Source : Banque mondiale, 2022. Rapport sur les Femmes, l'entreprise et le droit en 2022. <https://wbl.banquemondiale.org/fr/wbl>

Tableau 1. Objectifs stratégiques de la politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO

| Objectifs stratégiques | Ce qui est requis : |
|---|--|
| 1. Parvenir à la compréhension généralisée des considérations énergétiques et de genre à tous les niveaux de la société. | <ul style="list-style-type: none"> • une reconnaissance officielle des considérations de genre et d'énergie ; • la promotion d'une compréhension scientifique accrue ; • une prise de conscience généralisée des questions entre les acteurs non étatiques, y compris le secteur privé, les institutions financières internationales, la société civile et le grand public. |
| 2. Veiller à ce que l'ensemble des politiques, programmes et initiatives énergétiques soient non discriminatoires, non sexistes, paritaires et orientés vers la lutte contre les inégalités, en particulier la pauvreté énergétique, qui touche différemment les femmes et les hommes dans la région. | <ul style="list-style-type: none"> • des méthodes de collecte de données et d'évaluation plus précises, régulières, opportunes et orientées vers les résultats qui favorisent la ventilation par genre, âge et origine socio-économique ; • l'amélioration des profils et des capacités des Points focaux de genre dans les ministères nationaux de l'énergie ; • la sensibilisation et l'adoption de nouvelles pratiques liées aux aspects de genre, à l'échelle des agences ; • le renforcement des mécanismes de rétroaction à partir d'un électorat non sexiste. |
| 3. Améliorer la participation des femmes du secteur public dans les domaines techniques liés à l'énergie et l'accès aux postes de décision à un niveau d'au moins 25 % à moyen terme et 50 % dans le long terme. | <ul style="list-style-type: none"> • une éducation et une formation des femmes dans les domaines des STIM ; • une voies de pré-carrière spécifiques créées dans les établissements d'enseignement, les Ministères de l'Énergie et d'autres organismes du secteur public ; • une prise de mesures incitatives (monétaires et programmatiques) pour augmenter le nombre de femmes poursuivant des carrières liées à l'énergie. |
| 4. S'assurer que les femmes et les hommes ont un accès égal aux opportunités, d'entrer et de réussir dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé. | <ul style="list-style-type: none"> • des publicités et de la promotion des entreprises, de l'emploi et des possibilités de contrats pour les femmes dans le secteur de l'énergie ; • la création et le soutien à des programmes qui offrent une formation pertinente technique/professionnelle, d'entrepreneuriat/de gestion, et de finance sensible au genre. |
| 5. Établir et maintenir un cadre de suivi et de responsabilisation complet. | <ul style="list-style-type: none"> • des plans de suivi et des procédures de déclaration énoncées dans le plan de mise en oeuvre d'accompagnement et les documents de tout successeur ; • l'identification des parties désignées responsables de la supervision, de la distribution d'incitations, et l'administration des sanctions ; • la mise en place des objectifs et des indicateurs de genre clairs dans le cadre du plan de suivi et de responsabilisation. |

Source : Politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie
<http://www.ecowrex.org/document/politique-pour-lintegration-du-genre-dans-lacces-lenergie-de-la-cedeao>

Encadré 2. Quelques définitions

Genre

Selon ONU-Femmes (voir références), le genre ne se réfère ni à la femme ni à l'homme en soi mais aux relations entre les filles et les garçons, entre les femmes et entre les hommes. Il renvoie aux valeurs, aux rôles et aux attributs qu'une communauté ou une société juge comme appropriés pour un sexe ou l'autre. « Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et assimilés à travers les processus de socialisation. Ils sont liés à un contexte spécifique, ponctuel et variable. Dans la plupart des sociétés il y a des différences et inégalités entre hommes et femmes en ce qui concerne les responsabilités accordées, les activités exercées, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que les opportunités de prise de décision. »

Rôles de genre

Selon le Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC - voir références), « l'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée ». Le but ultime est de promouvoir l'égalité entre les sexes.

Norme sociale

La norme sociale est l'ensemble des règles de conduite qu'il convient de suivre au sein d'un groupe social, d'une communauté ethnique ou d'une société. Elle peut être formelle et écrite (lois, règlements) ou informelle et a pour but de garantir le bien vivre ensemble et la survie du groupe. Souvent inscrites dans l'inconscient collectif et implicite, les normes sociales informelles trouvent leurs origines dans les traditions, la morale et les habitudes. Elles sont la déclinaison des valeurs primordiales du groupe et régissent les comportements de l'individu, ce que l'on attend de lui dans une situation spécifique, ce qu'il est permis ou interdit de faire. L'individu les acquiert par le processus de socialisation, apprentissage progressif dans sa famille, puis à l'école et dans la vie adulte. Les normes sociales diffèrent d'une société à l'autre (exemple : monogamie/polygamie) et évoluent dans le temps (exemple : mariage/union libre). Le respect de la norme sociale contribue à la cohésion sociale. Son non-respect fait de l'individu un « anormal » donc passible d'une exclusion du groupe (reniement, emprisonnement, brimades, etc.).

Inclusion sociale

Selon le Centre for Economic and Social Inclusion (voir références), c'est « le processus par lequel des efforts sont faits afin de s'assurer que tous les citoyens, peu importent leurs expériences, peuvent réaliser leur potentiel dans la vie. Une société inclusive est caractérisée par des efforts pour réduire les inégalités, par un équilibre entre les droits et les devoirs individuels ». On peut retenir donc que l'inclusion sociale se rapporte à la catégorie de personnes identifiées comme vulnérables dans le développement d'un programme/projet et pour lesquelles des dispositions spécifiques sont prises pour éviter qu'elles soient exclues des interventions.

Sensibilité des partenaires techniques et financiers

Les partenaires techniques et financiers (PTF) accordent une place importante à la prise en compte du genre, qui constitue parfois une condition prioritaire pour toute action dans le secteur de l'énergie. Les PTF disposent souvent d'exigences et de stratégies sur le genre propres à leur vision et de documents de suivi et d'évaluation spécifiques. Ainsi, la budgétisation sensible au genre est en pleine croissance dans les investissements publics et privés bénéficiant de l'accompagnement des PTF.

Stratégies de mise en œuvre et résultats attendus

Le mécanisme de l'intégration du genre dans la planification énergétique est structuré en plusieurs étapes indispensables :

- **La création d'une unité de genre** : résultat d'une volonté politique manifeste pour l'assainissement de l'environnement politique et institutionnel, cette unité sera un bras technique du ministère en charge de l'énergie. Elle doit être à une position stratégique de l'organigramme pour une meilleure visibilité de ses actions. L'objectif de sa création sera d'assurer l'intégration du genre à tous les niveaux (macro, méso et micro) du secteur de l'énergie.
- **L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action Genre** : pour une organisation efficiente des actions de genre. Les ministères en charge de l'énergie doivent se doter d'un plan d'action Genre opérationnel. Ce plan doit prioriser les actions pour une réduction des inégalités dans le secteur.
- **L'intégration du genre dans le cycle du projet** : l'unité en charge du genre, en collaboration avec la direction en charge de la planification, élabore une liste des informations sur le genre par étape de cycle de vie du projet, pour les développeurs (tableau 2).
- **Une budgétisation sensible au genre** : ce type de budgétisation appliqué aux projets et programmes du secteur permet d'affecter les ressources selon les besoins spécifiques des femmes et des hommes, des couches vulnérables, sans créer de dépenses supplémentaires. Un premier pilier de la budgétisation sensible au genre est le diagnostic. Un second est la revue des programmes. Ces deux piliers permettent l'identification des actions prioritaires et des indicateurs de performance à travers la formulation et la reformulation des objectifs.

Les résistances que rencontre l'intégration du genre dans la planification énergétique peuvent être classées en trois catégories : (i) technique (disponibilité des ressources humaines, matérielles et financières avérées pour une intégration de l'approche Genre); (ii) politique (institutionnalisation de l'approche Genre et décrets d'application pour l'opérationnalisation) et (iii) culturelle (difficile abandon des stéréotypes).

Tableau 2. Récapitulatif de la démarche et des outils pratiques

| Étapes du projet | Activités Genre | Méthodes |
|---|---|---|
| Étape 1 - Analyse du contexte/ identification | Analyse situationnelle du genre au départ (étude sommaire) | <ul style="list-style-type: none"> Collecter des données quantitatives et qualitatives désagrégées selon le sexe. Analyser la situation des hommes et des femmes (problèmes, besoins, contraintes, opportunités). Analyser la sensibilité genre des acteurs. |
| Étape 2 - Planification et formulation (élaboration détaillée prenant en compte la validation de la faisabilité sociale, économique et environnementale) | Étude approfondie du genre | <ul style="list-style-type: none"> Définir les besoins et les priorités des hommes, des femmes, des jeunes et des personnes vulnérables, par exemple avec la technique de l'arbre à palabre. Sélectionner les actions prioritaires (matrice des priorités). Élaborer un plan d'action (cadre logique sensible au genre). |
| Étape 3 - Mise en œuvre | Participation inclusive Renforcement des capacités Plan de gestion sociale | <ul style="list-style-type: none"> Prendre les dispositions pour permettre aux femmes, aux hommes, aux jeunes et aux personnes vulnérables de participer aux activités du projet et d'en bénéficier (termes de référence sensibles, répartition des responsabilités équitables selon les diplômes et les postes ou intégrer des compétences en approche Genre, etc.). Renseigner les indicateurs de performance genre. |
| Étapes 4 et 5 - Suivi et évaluation | Analyse des résultats et des impacts du projet en tenant compte de la situation des femmes et des hommes. | <ul style="list-style-type: none"> Vérifier de façon continue les indicateurs de performance Genre et l'effet du projet sur les relations femmes-hommes et leur évolution. Réaliser la matrice d'analyse du genre. Faire l'évaluation des impacts du projet sur les femmes, les hommes, les jeunes, les personnes vulnérables y compris d'autres aspects si possible. Faire des recommandations spécifiques pour valoriser l'expertise. |

Note : l'exécution des activités Genre est à combiner avec celle des activités normales du développement du projet.

Conclusion

Le secteur de l'énergie est primordial pour le développement économique et social. Malgré son importance, les besoins entre l'homme et la femme ne sont pas identiques et l'accès à aux services énergétiques est discriminatoire. Les femmes et les filles jouent un rôle essentiel pour surmonter

les plus grands défis de l'accès à l'énergie et de la protection de l'environnement, entre autres. Elles doivent être entendues, valorisées et appréciées dans l'ensemble de la société, afin de tenir compte de leurs perspectives et leurs choix pour leur avenir et celui de l'avancement de l'humanité. Cela passe par l'intégration de l'approche Genre dans les projets, les programmes et les politiques de développement, y compris dans le secteur de l'énergie.

Références

- Agence française de développement, 2016. Boîte à outils genre - énergie. <https://www.afd.fr/fr/ressources/boite-outils-genre-energie>
- Agence internationale de l'énergie, 2018. Suivi du genre dans la transition énergétique (en anglais). <https://www.iea.org/articles/tracking-gender-and-the-clean-energy-transition>
- Banque mondiale, 2022. Rapport sur les Femmes, l'entreprise et le droit en 2022. <https://wbl.banquemondiale.org/fr/wbl> (communiqué de presse) <https://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>
- Centre for Economic and Social Inclusion, 2002. <https://www.lesgarances.be/le-programme-pedagogique/inclusion-sociale/#:~:text=Une%20soci%C3%A9t%C3%A9%20inclusive%20est%20caract%C3%A9ris%C3%A9e,and%20Social%20Inclusion%2C%202002>
- Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC), 1997 (cité par l'Organisation Internationale du Travail (OIT)). <https://www.ilo.org/public/french/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- Département des Affaires sociales et du genre de la CEDEAO, 2017. Politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie. <http://www.ecowrex.org/document/politique-pour-lintegration-du-genre-dans-laccess-lenergie-de-la-cedeao>
- Institut de mesure et d'évaluation de la santé (Institute of Health Metrics and Evaluation). <https://www.healthdata.org/gbd/2019> (en anglais seulement). Information rapportée par la Deutsche Welle en français : <https://www.dw.com/fr/la-cuisine-au-bois-un-drame-sanitaire-en-afrique/a-55665422>
- Nations Unies, 2020. La représentation des femmes dans la société. <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation>
- ONU-Femmes. Glossaire d'égalité de sexes. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151>
- Agence internationale pour les énergies renouvelables (IRENA), 2019. Renewable energy : a gender perspective (rapport en anglais, résumé en français). <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>
- Réseaux internationaux (en anglais): Réseau genre et énergie durable ENERGIA (<https://www.energia.org/>) et Réseau femmes pour la transition énergétique (<https://www.globalwomensnet.org/>)
- Séminaire en ligne de l'IFDD. Juillet 2019. Avec la participation d'IRENA, AFD et GWNET. [Les femmes au cœur de la transition énergétique.](#)

Les fiches techniques PRISME (Programme international de soutien à la maîtrise de l'énergie) sont publiées par l'IFDD.

Auteure

Anne-Marie GNANCADJA BONOU, cheffe de la Cellule Genre et Développement du ministère de l'Énergie, Bénin, gnancam1971@yahoo.fr

Socio-anthropologue et experte en genre et développement, Anne-Marie a plus de 15 années d'expérience dans les administrations publiques, la formation des adultes et des cadres et la gestion de projets. Elle a une connaissance approfondie de l'intégration du genre dans le secteur de l'énergie et dans d'autres domaines. Elle est coordinatrice de projets au ministère de l'Énergie du Bénin.

Directrice de la publication

Cécile Martin-Phipps, directrice, IFDD

Comité éditorial

Ibrahima Dabo, spécialiste de programme, IFDD
Tounao Kiri, coordinateur principal, IFDD

Appui à l'édition et à la diffusion

Yves Testet, chargé de communication, IFDD
Marilyne Laurendeau, assistante de communication, IFDD

Supervision technique

Maryse Labriet, Eneris Consultants, info@enerisconsultants.com

ISBN : 978-2-89481-361-4



L'Institut de la Francophonie pour le développement durable (IFDD) est un organe subsidiaire de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF). Il est né en 1988 de la volonté des chefs d'État et de gouvernement des pays francophones de conduire une action concertée visant le développement du secteur de l'énergie dans les pays membres. En 1996, cette action a été élargie à l'environnement.

Basé à Québec (Canada), l'Institut a aujourd'hui pour mission, notamment, de :

- contribuer au renforcement des capacités nationales et au développement de partenariats dans les domaines de l'énergie et de l'environnement,
- promouvoir l'approche développement durable dans l'espace francophone.

L'INSTITUT DE LA FRANCOPHONIE POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE (IFDD)

200, chemin Sainte-Foy, bureau 1.40
Québec, Québec, G1R 1T3, Canada

Téléphone : +1 418 692-5727

Télécopie : +1 418 692-5644

Courriel : ifdd@francophonie.org

Site Internet :

www.ifdd.francophonie.org

Septembre 2022

ÉTUDE DE CAS La prise en compte du genre dans la planification énergétique au Bénin

Description

Au Bénin, l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit constitutionnel, traduit à travers des lois, des règlements, des conventions internationales ratifiées, des politiques et stratégies nationales. Malgré l'existence du cadre juridique favorable à la promotion du genre, les valeurs et les pratiques socioculturelles constituent des barrières et stéréotypes dans plusieurs secteurs du développement, y compris le secteur de l'énergie. Toutefois, depuis 2018, le cadre politique, stratégique et institutionnel du secteur de l'énergie a été actualisé et rendu sensible au genre, ce qui offre aux acteurs opérationnels des orientations en matière de prise en compte du genre.

1. La loi n°2020-05 du 1^{er} avril 2020 portant sur le code de l'électricité en République du Bénin contient plusieurs articles qui se rapportent au genre. L'article 3 prévoit les objectifs 6 et 11 qui stipulent respectivement: « garantir la cohésion sociale et territoriale en assurant un droit d'accès de tous les ménages à l'énergie électrique à un coût abordable » et « promouvoir le genre dans tous les segments de l'énergie électrique ». L'article 50 relatif aux dispositions de la sous-traitance et du contenu local, fait obligation aux parties, du « respect des engagements pris par le concessionnaire en matière de contenu local et de genre dans le développement du projet ».
2. La Politique nationale du développement des énergies renouvelables (PONADER) prévoit que l'électrification hors réseau doit notamment contribuer à l'amélioration du bien-être des populations avec une attention particulière pour le genre.
3. Le cadre réglementaire de l'énergie hors réseau prévoit trois instruments de l'inclusion sociale et de genre (ISG) dans les projets d'électrification hors réseau pour des promoteurs aussi bien du côté des agences gouvernementales que du secteur privé. Ces instruments sont: (i) l'engagement du promoteur à appliquer certaines mesures d'ISG, (ii) une évaluation rapide d'ISG dans la zone d'intervention et (iii) une inclusion d'indicateurs ISG dans le plan de suivi de l'installation.
4. Le plan directeur d'électrification hors-réseau recommande d'intégrer l'analyse de l'impact genre dans les analyses socio-économiques des projets. Ainsi, les aspects non monétarisés du développement des énergies hors-réseau, tels que le temps libéré de la corvée du bois, la meilleure santé, l'éducation des enfants, ou encore un niveau de sécurité plus élevé pour les femmes dans les localités électrifiées, doivent être documentés.

5. Le Plan Stratégique (PS) 2020-2024 du ministère de l'Énergie intègre le genre dans son objectif spécifique 1. Il prévoit la promotion de (i) l'accès à l'énergie électrique tant en milieu urbain que rural; (ii) l'utilisation des sources d'énergies alternatives. Toutefois, un effort reste pour quantifier les indicateurs de genre formulés dans le document.
6. Le Document de programmation pluriannuelle des dépenses (DPPD) 2020-2022 du ministère de l'Énergie intègre le genre dans ses axes stratégiques. C'est notamment le cas dans les axes stratégiques 2 et 3 respectivement intitulés « la promotion de l'électrification rurale et de la maîtrise d'énergie » et « l'intégration de la budgétisation sensible au genre et aux effets de changements climatiques dans la programmation de toutes les activités du Ministère ».
7. Le guide de conduite des études de faisabilité des projets au Bénin, élaboré par le ministère du Plan et du Développement en mai 2020 et utilisé par le ministère de l'Énergie, permet de standardiser la démarche d'élaboration des projets publics de tous les secteurs de développement. Il recommande l'adoption de l'analyse multicritère pour tenir compte des différents objectifs. Il souligne que « de plus en plus, l'équité est un objectif important qui intègre la prise en compte des inégalités de genre et des personnes vulnérables. Au cas où le secteur confère un certain poids à ce critère, il lui revient de fournir des précisions sur les effets de redistribution de la mise en œuvre du projet et l'explication du bien-fondé de ces effets sur le plan des politiques et stratégies nationales, sectorielles et régionales ». L'intégration des critères relatifs à la justice sociale, au genre, à la protection de l'enfant et de la mère, à l'égalité de chances, etc. est facilitée par l'analyse multicritère.

Stratégie de mise en œuvre, financement et résultats techniques

D'un point de vue opérationnel, le ministère de l'Énergie dispose d'une Cellule genre et développement (CGD) créée par l'arrêté n° 069/ME/DC/SGM/DAF/SA/014SGG18 du 7 novembre 2018, rattachée au secrétariat général du Ministère et qui a le rang d'une direction.

Définissant sa mission, l'article 3 stipule: « La Cellule genre et développement a pour mission de veiller à l'intégration de l'approche Genre dans les documents d'orientation stratégique, les politiques, programmes, projets, budgets, actions et activités du Ministère en charge de l'Énergie ». La CGD est le bras technique du ministère de l'Énergie en matière de prise en compte du genre. Elle émet des avis techniques sur

les documents de projets, organise des activités et des formations pour le personnel et les coordonnateurs de projets. Elle est dotée d'un plan de travail annuel et peut faire recours aux partenaires techniques et

financiers pour le financement de son plan d'action national. Les résultats techniques des actions de la CGD peuvent être appréciés dans le tableau 3.

Tableau 3. Avancées du Bénin dans la mise en œuvre de la politique de la CEDEAO

| Objectifs | Les avancées du Bénin : |
|--|---|
| 1. Parvenir à une compréhension généralisée de l'énergie et des considérations de genre à tous les niveaux de la société. | <ul style="list-style-type: none"> • La création de la CGD en 2018, nomination de la C-CGD et installation des membres en 2019. • La création et l'installation du Cadre de concertation Genre et Inclusion Sociale (CC-GISE) en 2020. • La formation des membres de la CGD en 2020. • La formation des responsables des structures et des coordonnateurs de projets du secteur de l'énergie en 2020 et 2021. • L'instauration de formations sur le genre au profit du ministère de l'Énergie chaque année jusqu'en 2025. • La publication d'articles scientifiques par des chercheurs. |
| 2. Veiller à ce que toutes les politiques, les programmes et les initiatives en matière d'énergie y compris les grandes infrastructures et les investissements dans le domaine de l'énergie, soient non discriminatoires, non sexistes, paritaires et orientés vers la lutte contre les inégalités, en particulier la pauvreté énergétique, qui touche différemment les hommes et les femmes de la région. | <ul style="list-style-type: none"> • Tous les documents stratégiques adoptés depuis 2018 intègrent le genre. <ul style="list-style-type: none"> • Le code de l'électricité, documents de politique et de stratégie pour l'électrification hors réseau. • La Politique nationale du développement des énergies renouvelables (PONADER) et Politique nationale de la maîtrise d'énergie (PONAME). • Le contenu local : disposition juridique du code de l'électricité faisant obligation au concessionnaire d'utiliser les mains-d'œuvre locales, la sous-traitance, le transfert des technologies et des compétences. • Les projets intègrent aujourd'hui le genre et l'inclusion sociale avec l'exigence du contenu local. • L'institutionnalisation d'obligation d'évaluation de genre des projets énergétiques, par arrêté en cours de finalisation. |
| 3. Accroître la participation des femmes du secteur public dans les domaines techniques liés à l'énergie et aux postes de décisions. | <ul style="list-style-type: none"> • La nomination paritaire de la direction départementale de l'énergie (DDE). • La nomination des femmes compétentes aux postes de prise de décision : au niveau du cabinet du ministère et des structures sous tutelles. Par exemple nomination par le ministre de six (06) directeurs départementaux dont trois (03) femmes et trois (03) hommes. • Le projet de renforcement de capacités de femmes ingénieures (voir encadré 3). • La sensibilisation des filles dans les collèges et lycées aux métiers de l'énergie la SBEE (Société béninoise de l'énergie électrique), l'ABERME (Agence béninoise de l'électrification rurale et de maîtrise de l'énergie) et la CGD (2020, 2021 et 2022). |
| 4. Veiller à ce que les femmes et les hommes aient des chances égales d'entrer et de réussir dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé. | <ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre du programme MCA Bénin 2, disponibilité d'un répertoire des femmes entrepreneuses du secteur de l'énergie, mis à jour tous les 6 mois. • L'existence de coopératives de femmes et d'hommes exerçant dans les foyers améliorés, des équipements sobres en carbone avec l'appui de Endev-GIZ, GBE-GIZ, PNUD, etc. |
| 5. Établir et maintenir un cadre de suivi, de responsabilisation et de revue sensible à la dimension genre, pour les objectifs 1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Les mécanismes de suivi, de responsabilisation et d'évaluation du genre des projets et programmes par la CGD (à concevoir). • La dotation de la CGD en assistance technique à plein temps à assurer. |

Le ministère dispose également d'un Cadre de concertation genre et inclusion sociale (CC-GISE) créé par Arrêté n° 075/ME/DC/SG M/DAF/CGD/019SGG18/SA du 26 décembre 2018. C'est un creuset de réflexion, d'échange, de partage et d'actions concrètes pour assurer l'intégration des préoccupations de genre dans le secteur de l'énergie au Bénin.

Le CC-GISE est composé de :

- Membres : le point focal ou un cadre technique averti des questions de genre des structures ci-après :
 - Ministère de l'Énergie (ME) et ses structures décentralisées,
 - West African Power Pool (WAPP),
 - Communauté électrique du Bénin (CEB),
 - Société béninoise de l'énergie électrique (SBEE),
 - Agence béninoise d'électrification rurale et de maîtrise d'énergie (ABERME),
 - Autorité de régulation de l'électricité (ARE),
 - Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (MAEP),
 - Ministère des Affaires sociales et de la Microfinance (MASM),
 - Ministère en charge de coordination des politiques et du Développement (MCD),
 - Ministère de la Santé (MS),
 - Ministère des Enseignements maternel et primaire (MEMP),
 - Ministère des Enseignements secondaire, technique et de la Formation professionnelle (MESTFP),
 - Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique (MESRS),
 - Ministère de l'Économie et des Finances (MEF),
 - Ministère du Cadre de vie et du Développement durable (MCVDD)/Agence béninoise de l'environnement (ABE),
 - Ministère du Développement et de la Gouvernance locale (MDGL)/Association des communes.
- Partenaires techniques et financiers (PTF) intervenant dans le domaine de l'énergie et de la protection sociale,
- Organisations de la société civile :
 - Association béninoise des consommateurs d'eau et d'électricité (ABEE),
 - ONG (3 représentants d'ONG intervenant dans le domaine de l'énergie).

Conclusion

Le Bénin a institutionnalisé l'approche Genre dans le secteur de l'énergie tant techniquement que politiquement. L'adoption de cette politique a permis au pays de faire d'énormes avancées en matière de prise en compte du genre dans la planification du secteur. L'approche Genre est mise en œuvre par la Cellule Genre et Développement qui est érigée au rang d'une direction et est dotée d'un plan de travail annuel. Aujourd'hui,

la compréhension de l'approche Genre se développe au niveau du personnel, à tous les niveaux. Les prochaines étapes attendues sont l'institutionnalisation de l'évaluation genre des projets, ainsi que la conception et l'adoption des outils appropriés pour le secteur.

Encadré 3. Renforcement de capacités de huit femmes ingénieures au Bénin

Conscient du rôle important des femmes pour le développement du secteur, la Cellule genre et développement (CGD) du Bénin a initié le projet « Renforcement de capacités des femmes techniques du sous-secteur des énergies renouvelables » ayant permis le recrutement et le placement de huit (08) femmes ingénieures pour des stages d'avril 2021 à mai 2022 dans les structures techniques du ministère de l'Énergie. L'objectif visé est de contribuer à un changement de perception et de comportement par rapport aux femmes dans le domaine des énergies, afin que l'approche Genre et inclusion sociale soient manifestes dans le secteur. Le projet est financé à 80 % par le fonds dédié aux petits projets du programme énergie verte pour les citoyens (GBE) de la GIZ et à 20 % par le ministère de l'Énergie. En plus de voyages d'études au sein des différentes centrales de production d'électricité, les femmes ingénieures ont effectué des sensibilisations relatives aux métiers de l'énergie au profit de plus de deux mille (2000) filles des collèges et lycées du Bénin. Ce projet a permis de créer un changement de comportements au sein du personnel technique et des parents d'élèves sur les stéréotypes relatifs aux métiers techniques et rendre visibles les femmes du secteur de l'énergie.

Références

République du Bénin : Loi n°2020-05 du 1^{er} avril 2020 portant sur le code de l'électricité en République du Bénin, <https://assemblee-nationale.bj/index.php/repertoire-des-lois/lois-votees/repertoire-des-lois-votees/#>

République du Bénin : cadre réglementaire de l'énergie hors réseau, <https://ocef.bj/images/Annexe-M-Cadre-reglementaire-EHR.pdf>

République du Bénin : Le plan directeur d'électrification hors réseau, https://ocef.bj/images/Plan_Directeur_d%E2%80%99Electrification_Hors_R%C3%A9seau_Projet.pdf

Remerciements

La cheffe Cellule genre et développement témoigne sa gratitude au Ministre de l'Énergie, son Excellence Monsieur Dona Jean-Claude HOUSSOU, pour sa vision, sa promotion du genre dans le secteur de l'énergie au Bénin et son soutien indéfectible à la cellule.