

# INTEGRATION DU GENRE DANS LE PERACOD



**giz**



**PERACOD**

Progresser pour la promotion des énergies renouvelables, de l'électrification rurale et de l'approvisionnement durable en combustibles domestiques

August 2011

# Table des matières

<b>Acronymes</b>	<b>4</b>
<b>I. Introduction et contexte</b>	<b>5</b>
1. Le projet d'intégration du genre dans les projets d'énergie	6
2. Le PERACOD	6
3. Motifs de l'intégration du genre dans le PERACOD	7
4. Introduction sommaire	8
<b>II. Contexte national : Défis genre et énergie dans le pays</b>	<b>9</b>
1. La situation des femmes et des hommes dans le pays	9
a. OMD et autres indicateurs de développement	9
b. Les femmes chefs de ménages	9
c. Rôles et principales questions de genre	10
2. Le cadre favorable pour le genre dans le pays	10
a. Principales politiques et institutions sur le genre	11
b. Les meilleures pratiques sur le genre dans les projets et programmes	11
3. La situation énergétique dans le pays	12
a. Vue d'ensemble du secteur de l'énergie	12
b. Principales politiques et institutions sur l'énergie	14
c. Questions principales de genre et d'énergie dans le secteur de l'énergie	14
<b>III. Le processus de l'intégration du genre: méthodologie</b>	<b>15</b>
1. Conduite de l'activité d'intégration du genre	15
a. Missions techniques	16
b. Définition des objectifs de genre du PERACOD	17
c. Rencontre avec les partenaires	18
d. Appui de la part du projet, d'ENERGIA, des consultants	19
2. Portée, limites et défis rencontrés dans l'application de la méthodologie	20
<b>IV. Situation de genre dans le projet d'énergie</b>	<b>21</b>
1. La situation genre et énergie dans le projet	21
2. Genre dans les documents du projet	21
3. Capacité genre dans le staff et organisations partenaires	23
4. Expérience antérieure, lacunes et défis sur le genre	24
a. Electrification rurale	24
b. Foyers améliorés	25
c. Aménagement forestier	25

<b>V. Le Plan d'action Genre</b>	<b>26</b>
1. Comment le plan a été développé ?	26
2. Le plan d'action genre	26
a. Buts et Objectifs de genre du PAG	27
b. Stratégie/activités du GAP	27
c. Mise en œuvre	28
d. Indicateurs choisis, comment et pourquoi, système de suivi.	29
e. Financement et ressources humaines du PAG	29
f. Stratégie de dissémination/communication	29
<b>VI. Résultats préliminaires de l'institutionnalisation du PAG</b>	<b>30</b>
<b>VII. Résultats préliminaires de l'intégration du genre dans PERACOD</b>	<b>31</b>
1. Progrès dans l'exécution	31
2. Impacts sur les femmes et les hommes	31
<b>VIII. Leçons apprises dans l'intégration du genre dans le projet d'énergie</b>	<b>33</b>
1. Réflexions sur les leçons apprises	33
2. Défis rencontrés dans le processus de l'intégration du genre	33
3. Suggestions pour l'amélioration de la méthodologie de l'intégration du genre	33
4. Prochaines étapes dans l'intégration du genre pour PERACOD	34
<b>Bibliographie</b>	<b>35</b>
<b>Annexes</b>	<b>37</b>

## ACRONYMES

ACDI	: Agence Canadienne de Développement International.
ASER	: Agence Sénégalaise d'Électrification Rurale
BMZ	: Ministère Fédéral pour la Coopération Economique et le Développement
CDA	: Combustibles Domestiques Alternatifs
CERER	: Centre d'Études et de Recherches sur les Energies Renouvelables
CNH	: Comité National des Hydrocarbures
CIMES	: Comité Intersectoriel de mise en œuvre des synergies entre le secteur de l'énergie et les autres secteurs stratégiques pour la réduction de la pauvreté
CRSE	: Commission de Régulation du Secteur de l'Électricité
DGIS	: Coopération Hollandaise
DHCD	: Direction des Hydrocarbures et des Combustibles Domestiques
ENDA	: Environnement Développement Action dans le Tiers-Monde
ENERGIA	: Réseau International sur le Genre et le Développement Durable
ERIL	: Electrification Rurale d'Initiative Locale
ERSEN	: Electrification Rurale Sénégal
ESAM II	: Enquête Sénégalaise auprès des Ménages II
FA	: Foyers améliorés
FAO	: Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FASEN	: Foyers Améliorés Sénégal
GIZ	: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GPL	: Gaz de Pétrole Liquéfié
Ktep	: Milliers de tonnes d'équivalent pétrole
OMD	: Objectifs du Millénaire pour le Développement
PAG	: Plan d'action Genre
PANAF	: Programme d'action National de la Femme
PBA	: Programme Bassin Arachidier
PERACOD	: Programme de promotion des énergies renouvelables, de l'électrification rurale et de l'approvisionnement durable en combustibles domestiques
PGIES	: Projet de Gestion Intégrée des Ecosystèmes dans quatre paysages représentatifs du Sénégal
PNBSN	: Programme National Biogaz du Sénégal
PNUE	: Programme des Nations Unies pour l'Environnement
PNUD	: Programme des Nations unies pour le Développement
PODES	: Programme d'Orientation de Développement Economique et Social
PROGEDE	: Programme de Gestion Durable et Participative des Energies Traditionnelles et de Substitution
PTF	: Plate Forme Multifonctionnelle
PETROSEN	: Société des Pétroles du Sénégal
SENELEC	: Société Nationale d'Exploitation de l'Électricité
SAR	: Société Africaine de Raffinage
SIDA	: Agence Suédoise pour le Développement International
SIE	: Système d'information Energétique du Sénégal
SNEEG	: Stratégie Nationale de l'Égalité et l'Équité des Genres
UCSPE/MEF	: Unité de Coordination et de Suivi de la Politique Économique du Ministère de l'Économie et des Finances
VIH/SIDA	: Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immunodéficience Acquise

## I. Introduction et contexte

### 1. Le projet d'intégration du genre dans les projets d'énergie

ENERGIA International est un réseau d'organisations et d'individus engagés pour remédier aux disparités de genre dans l'accès et l'utilisation de services énergétiques. Le Secrétariat International est basé aux Pays-Bas et est responsable de la gestion globale et de la coordination des activités du réseau. L'objectif d'ENERGIA est de contribuer à l'autonomisation des femmes à la fois en milieu rural et urbain à travers un accent particulier sur l'énergie. Actuellement, ENERGIA compte en Afrique et en Asie 22 réseaux nationaux coordonnés par leurs points focaux respectifs. Le réseau opère par le biais d'organismes réputés travaillant sur l'énergie et les questions de développement durable.

Durant sa phase 4 (2007-2010), ENERGIA a aidé un certain nombre de projets d'énergie à intégrer les questions de genre. L'initiative soutenue par DGIS (ADIS) vise à aider et à documenter un ensemble de projets d'énergie réussis, de montrer comment les impacts sexospécifiques peuvent être générés par des projets ruraux d'accès à l'énergie et aux marchés, et d'utiliser les résultats de ces projets pour illustrer la manière dont ces impacts pourraient être multipliés compte tenu à la fois de l'engagement des acteurs et de la disponibilité des ressources spécifiques au genre.

Ce rapport final documente les processus et les résultats de l'intégration du genre dans le PERACOD au Sénégal entre 2009 et 2011. La durée du projet était initialement de 2 ans (1 Janvier 2009 - 31 Décembre 2010) ; elle a ensuite été étendue jusqu'en Octobre 2011 pour avoir plus de temps pour finaliser le plan d'action genre. Ce rapport a été élaboré par ENDA et le PERACOD et, et a été facilité et soutenu par ENERGIA.

Le PERACOD a tenu à renforcer ses capacités pour prendre en compte le genre dans la mise en œuvre de ses activités et par la même occasion à accompagner ses partenaires dans ces politiques. Aussi, ENDA et ENERGIA ont appuyé le PERACOD dans le développement d'un plan d'action genre. ENERGIA a apporté l'appui technique et, avec ENDA, a fourni l'expertise en genre et énergie. Le Plan d'action genre est le cadre de référence du PERACOD qui formule les objectifs et actions particulièrement sensibles au genre.





## 2. Le PERACOD

La République du Sénégal et la République Fédérale d'Allemagne ont un accord de coopération afin d'exécuter le programme de promotion des énergies renouvelables, de l'électrification rurale et de l'approvisionnement durable en combustibles domestiques (PERACOD II). Les activités de ce programme se concentrent principalement dans les régions de Kaolack (bassin arachidier), Casamance, Saint-Louis et Dakar.

L'accès aux services énergétiques modernes (surtout pour les couches sociales vulnérables) est élargi et s'inscrit dans une démarche de plus en plus durable dans les dimensions économique, écologique et sociale. L'accès aux services modernes est l'objectif global du PERACOD II avec comme indicateur, entre autres, un revenu additionnel dans les domaines de l'électrification rurale, de l'aménagement forestier et des foyers améliorés pour 2000 femmes au moins. A l'instar de tous les programmes de la Coopération Technique Allemande en Afrique, le Programme s'engage aussi dans la lutte contre le VIH/SIDA et intègre les aspects genre. Dans la deuxième phase (2009-2012), les interventions portent principalement sur les zones péri-urbaines et rurales.

Jusqu'à la mi-octobre 2010, le PERACOD était structuré en trois composantes: (i) appui-conseil à la politique sectorielle énergétique, (ii) approvisionnement durable en combustibles domestiques et (iii) électrification rurale. Depuis cette date, le programme bénéficie d'un fonds supplémentaire du Ministère Allemand pour la Coopération et le Développement Economique (BMZ) lui permettant d'élargir son champ d'activités, en particulier dans les nouveaux domaines de l'efficacité de l'énergie et de la promotion de modules sur les énergies renouvelables dans la formation académique et professionnelle.

Ainsi, depuis la fin de l'année 2010, le PERACOD se compose des quatre composantes suivantes :

- Planification de la politique énergétique.
- Promotion des énergies renouvelables et de l'efficacité de l'énergie.
- Approvisionnement durable en combustibles domestiques.
- Electrification rurale.

Le programme PERACOD est un programme de la coopération sénégallo-allemande financé par le BMZ et exécuté par la GIZ, sous la tutelle du Ministre de la Coopération Internationale, des Transports aériens, des Infrastructures et de l'Énergie. Le Programme travaille en collaboration avec la Direction des Eaux et forêts et l'Agence Sénégalaise d'Électrification Rurale (ASER) pour la mise en œuvre de ses activités. Le siège du PERACOD est basé à Dakar, plus deux antennes dans les régions de Kaolack et de Casamance.

Le PERACOD bénéficie en outre d'un cofinancement des Pays-Bas pour la mise en œuvre de deux projets d'accès aux énergies modernes: le projet ERSEN (Electrification Rurale Sénégal) et le projet FASEN (Foyers Améliorés Sénégal). Le PERACOD bénéficie aussi de deux financements de l'Union Européenne à travers la Facilité Energie II pour le renforcement des activités d'ERSEN et de FASEN pour une période de trois ans.

Les axes d'interventions principales du Programme portent sur :

- la démultiplication d'outils méthodologiques et de concepts d'amélioration de l'accès aux services énergétiques développés et testés (le mainstreaming énergie, l'appui au développement du système d'information énergétique);
- l'appui à la mise en œuvre des schémas d'approvisionnement énergétique au niveau local, régional et national;
- la promotion des énergies renouvelables et l'amélioration de l'efficacité énergétique ;
- le renforcement des capacités des partenaires : renforcement des capacités et approche du faire - faire;
- la définition de politiques et propositions de stratégies liées aux services énergétiques, et
- la promotion et la diffusion des connaissances et bonnes pratiques aux partenaires.

Après deux phases d'exécution, le PERACOD a atteint un certain nombre de résultats favorisant l'accès des ménages aux services énergétiques. Concernant le mainstreaming énergie dans les documents de planification, sept communautés rurales sont dotées de Plan Locaux de Développement intégrant des mesures sur l'énergie. Un appui a été fait dans l'élaboration de la loi sur les énergies renouvelables. Pour l'aménagement participatif des forêts, 31.000 ha de forêts sont en cours d'aménagement et près de 22.000 ha ont déjà été aménagés. La production de bois énergie en 2010 a permis des recettes totales d'environ 32.000 EUR, soit des revenus complémentaires pour 309 hommes et 136 femmes. Pour l'appui à la diffusion des foyers améliorés (FA), 150.000 foyers améliorés ont été diffusés depuis 2007 sans subvention à l'achat. En 2010, 24% des ménages de Dakar disposaient de FA, ce qui a permis d'économiser l'équivalent de 3.000 ha de forêts et de réduire des émissions de CO<sup>2</sup> d'environ 93.000 tonnes. L'appui du PERACOD apporté à l'Agence Sénégalaise d'Electrification Rurale a permis d'attribuer six Concessions sur dix, de mettre en œuvre quinze Concessions ERILS et de dégager une stratégie de développement des usages productifs. Dans le bassin arachidier, au niveau de dix-huit localités, il faut signaler l'existence de plus de dix-neuf frigos, cinq tailleurs, deux moulins et seize autres demandes en attente. Les innovations suivantes sont également notées : pilote hybride / aérogénérateur essai dispositif de gestion clientèle, développement d'interface pour la force motrice. Une autre innovation sociale de taille est le développement du concept de gouvernance locale des services électriques.

En termes de perspectives, le PERACOD va terminer sa 2<sup>ème</sup> phase en fin 2012. Une 3<sup>ème</sup> phase est en gestation grâce aux financements supplémentaires reçus de l'Union Européenne et certainement à un appui de la BMZ jusqu'en 2014. Cette 3<sup>ème</sup> phase une fois validée permettra de compléter le transfert total de compétences aux partenaires pour la démultiplication des acquis du PERACOD. Pour ce faire la composante « Planification de la politique énergétique » a un volet capitalisation des expériences. Des fiches de capitalisation des démarches et méthodes sont élaborées pour être reversées aux partenaires.

### 3. Motifs de l'intégration du genre dans le PERACOD

Depuis son démarrage en 2006, le PERACOD encourage le développement du secteur public et privé de l'énergie au Sénégal. À travers ses interventions, le Programme cible différemment les groupes de femmes et d'hommes. Compte tenu de l'importance de l'implication des femmes pour garantir un développement durable, le PERACOD s'est fixé des objectifs clairs de promotion de groupes féminins dans ses approches de développement. Le Programme doit ainsi s'assurer que les activités menées n'auront pas d'impacts négatifs sur les femmes et se donne comme mission de créer les bases et l'environnement pour une meilleure prise en compte des aspects genre.

Par ailleurs, conformément aux orientations de Beijing, aux Directives des Nations-Unies, aux orientations de la coopération allemande et dans la perspective de l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), le PERACOD entend accorder une place à la dimension genre dans sa mission d'appui au Gouvernement du Sénégal dans le domaine de l'énergie.

Le Plan d'Action Genre du PERACOD se met en place dans un contexte où la question de genre est devenue importante au niveau de la GIZ qui a développé une stratégie genre et des orientations sur comment vivre le genre au sein de nos programmes ». La stratégie genre de la GIZ tourne autour des principes suivants : la volonté politique, les compétences en matière de genre, la culture d'entreprise, le processus, la redevabilité et enfin la parité au sein de l'entreprise. Sur le plan des capacités humaines, la GIZ<sup>1</sup> a nommé un point focal genre au Sénégal qui est la directrice adjointe du bureau régional pour le suivi du mainstreaming genre au sein des projets et programmes de la GIZ au Sénégal. A cet effet, un comité genre a été mis en place pour échanger sur les questions genre et rendre effective la vision genre de la GIZ. Le « Mainstreaming genre » a été pris en compte dans la planification annuelle de la GIZ pour le département Afrique. L'intérêt accordé au genre est motivé par la dynamique d'atteinte des OMD en particulier l'OMD 3.

La base de l'intervention du Programme PERACOD est l'offre que la GIZ soumet au BMZ et qui constitue, après acceptation par le BMZ, le contrat entre les deux organismes. Une intégration de la dimension genre dans le PERACOD est obligatoirement prise en compte dans l'offre. L'offre décrit le

<sup>1</sup> La GTZ a fusionné avec la DED et InWent pour créer la GIZ, dorénavant la GTZ n'existe plus et donne place à la GIZ

programme, les objectifs, la méthodologie, les chaînes des résultats, les groupes cibles, les partenaires et intermédiaires, les tâches transversales et les liens avec les politiques et stratégies. Une analyse de l'offre peut déjà renseigner sur l'importance que le programme accorde au genre. Dans l'accord-cadre avec le BMZ, le PERACOD devra contribuer à travers ses actions à s'assurer du bien-être des populations, spécifiquement les femmes, et améliorer leur condition de vie (gain de temps, santé, etc.). Le PERACOD devra aussi s'assurer que les activités menées n'auront pas d'impacts négatifs sur les femmes.

Au niveau de la classification, le BMZ a adopté une échelle de notation variant de 0 à 2 (0 : pas important, 1 : important, 2 : très important). Les aspects genre occupent le rang 1 et sont importants à prendre en compte. Ils ne peuvent pas être classés au rang 2 car ce n'est pas l'objectif principal du PERACOD.

L'exercice d'intégration du genre a permis de comprendre que le genre ne doit pas être considéré comme un obstacle bureaucratique de plus et ne doit pas uniquement être une affaire de femmes, mais qu'il s'adresse autant aux hommes qu'aux femmes. C'est à travers ces considérations que le PERACOD souhaiterait rendre ses interventions plus performantes.

## 4. Introduction sommaire

Le projet d'intégration du genre a été mis en œuvre d'octobre 2009 à juillet 2011, presque deux années durant lesquelles des rencontres, des discussions, des exercices, des présentations, des visites ont été faits et des ateliers organisés. Avant le démarrage de la phase de mise en œuvre, la préparation de la proposition technique a pris un temps plus ou moins long en raison des échanges entre ENDA et le PERACOD et entre ENDA et ENERGIA. La finalisation de la proposition technique a nécessité le déplacement du conseiller technique genre et de la coordinatrice pour l'Afrique d'ENERGIA.

La conception de la proposition technique était basée sur l'acceptation du PERACOD d'être le cadre de mise en œuvre de l'intégration du genre dans la mesure où il fallait avoir un projet énergétique en cours pour dérouler la méthodologie. L'intérêt d'avoir choisi le PERACOD par rapport à un autre projet réside dans la diversité des thématiques et des projets portés par le Programme. Pour chaque activité, les hommes et les femmes sont identifiés comme groupe cible et il a été jugé utile de suivre de près la démarche du PERACOD avec ces acteurs et à terme de le renforcer pour un changement de stratégie.

Le projet d'intégration du genre, aujourd'hui à son terme, se prolonge néanmoins dans la manière dont le PERACOD va le rendre effectif sur le plan opérationnel et organisationnel. L'opérationnalisation a démarré avec l'adoption du plan d'action et sera suivie pour apprécier les avancées du Programme sur le genre.

La présente étude de cas s'est voulu la plus complète possible sur les informations et les étapes du processus. Elle est accompagnée du document du plan d'action qui donne un aperçu global des actions retenues par le PERACOD pour institutionnaliser le genre. L'étude de cas sur l'intégration du genre est financée par ENERGIA avec une participation active du PERACOD dans le traitement des consultantes chargées de l'élaboration de la phase diagnostique et de la prise en charge des sessions de renforcement des capacités à venir. L'étude de cas est structurée en sept grands chapitres:

- La partie introductive présente le projet d'intégration, le PERACOD, les motifs de l'exercice ainsi qu'une introduction sommaire.
- Le contexte national dans la deuxième partie présente les défis genre et énergie dans le pays. Il s'agit plus spécifiquement de la situation des hommes et des femmes, du cadre favorable pour le genre et de la situation énergétique nationale.
- Le processus de l'intégration du genre est abordé dans la troisième partie et comprend les grandes étapes de l'intégration, le processus suivi dans la conduite de l'activité, la portée et les limites et en dernier lieu, les défis rencontrés dans l'application de la méthodologie.
- La situation genre et énergie dans le PERACOD expose la situation du Programme sur le genre et l'énergie, le genre dans les documents, la capacité genre dans le staff, les expériences antérieures sur le genre et enfin les lacunes et défis de genre selon le personnel.



- Le plan d'action genre (PAG), étape la plus importante, est exposé dans le chapitre cinq et aborde: la méthodologie suivie, le plan d'action en lui-même à travers les buts et objectifs de genre, la stratégie, la mise en œuvre, les indicateurs et le système de suivi, le financement du PAG et la stratégie de communication.
- Les résultats préliminaires de l'institutionnalisation du PAG et de l'intégration du genre dans le PERACOD sont abordés par la suite.
- Le dernier grand chapitre sur les leçons apprises dans l'intégration du genre est abordé en termes de réflexions sur les leçons apprises, de défis rencontrés dans le processus, de suggestions pour l'amélioration de la méthodologie et enfin les prévisions des prochaines étapes du PERACOD.

## II. Contexte national: Défis genre et énergie dans le pays

### 1. La situation des femmes et des hommes dans le pays

Il ya une nette supériorité numérique des femmes, ce qui ne se traduit pas dans la réalité par une égalité des chances entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs de développement. En effet, il y a un désavantage des femmes par rapport à l'accès à la santé, à l'éducation, à l'emploi, aux facteurs de production, au crédit, et dans d'autres domaines, ceci malgré les nettes avancées dans la mise en œuvre des programmes orientés vers la réduction de la pauvreté et les Objectifs du Millénaire pour le Développement.

#### a. OMD et autres indicateurs de développement

Dans de nombreux domaines, les femmes sont encore loin d'atteindre le niveau des hommes. L'accès des femmes à l'emploi est encore très faible car elles ne sont que 33% à avoir un emploi salarié contre 67% des hommes, ce qui se répercute aussi sur les revenus. Les hommes ont un revenu horaire supérieur, que l'on soit dans le secteur formel ou informel. Ils gagnent 43,4% de plus que les femmes majoritairement touchées par l'inactivité. Selon les indicateurs OMD, les femmes (44,8%) sont moins alphabétisées que les hommes (58,1%) alors que l'éducation est un facteur non négligeable dans la recherche d'alternatives contre la pauvreté. Malgré l'objectif fixé par le gouvernement du Sénégal d'avoir un taux inférieur à 380 décès pour 100.000 naissances en 2015, le taux de mortalité maternelle est encore à 401 décès pour 100.000 naissances contre 920 en Afrique subsaharienne. Le taux de prévalence du Sida reste élevé chez les femmes mariées avec 0,9% contre 0,4% chez les hommes.

#### b. Les femmes chefs de ménages

La polygamie influence nettement la condition des femmes au Sénégal plus que la situation de chef de ménage. Il ya très nettement une prédominance des ménages dirigés par un homme, soit 82,8% contre 17,2% de ménages dirigés par une femme. En milieu urbain, les femmes sont 24,2% à jouer ce rôle, contre 11% en milieu rural. Les femmes chefs de ménage sont généralement plus jeunes selon l'ESAM II. Environ 21,4% ont moins de 35 ans et 30,1% ont 55 ans et plus. Le caractère relativement jeune des femmes chefs de ménage s'explique par l'absence de l'autorité domestique masculine<sup>2</sup> avec la forte proportion de migrants. Les femmes gèrent le ménage durant l'absence du mari sur un temps plus ou moins long. Cependant, les femmes chefs de familles sont aussi veuves, divorcées ou célibataires. La pratique du lévirat fait que les femmes se remarient rapidement; celles qui restent seules sont souvent des femmes d'un âge avancé dont les enfants sont majeurs et capables de gérer un ménage. C'est à partir de 50 ans que la proportion de femmes chefs de ménage diminue. En termes de proportions, les femmes chefs de ménages sont les moins instruites (huit femmes sur dix, soit 76,4%).

En ce qui concerne la situation de polygamie, 38,1% des personnes mariées la vivent avec 22,5% d'hommes polygames et 49,8% de femmes vivant en union polygamique, soit une proportion de 2,9 femmes par homme polygame. Elle est relativement plus répandue en milieu rural (43,6%) qu'en milieu urbain (38,1%). Il s'avère donc qu'en milieu rural 27,4% des hommes et 55,3% des femmes sont concernés contre respectivement 15,4% et 40,8% en milieu urbain. En milieu rural, des études<sup>2</sup> assimilent la polygamie au travail dans la mesure où elle contribue à l'allègement des travaux de la femme. D'un autre point de vue, la lourdeur des tâches liées à la gestion de la famille élargie et qui

<sup>2</sup> Femmes rurales chefs de famille en Afrique Subsaharienne. Mme Fatou Sow

incombent aux femmes, fait qu'elles ont une préférence pour les ménages polygames. La rotation de la gestion des tâches entre deux, trois ou quatre femmes permet à ces dernières d'avoir le temps de s'investir dans des activités personnelles et communautaires.

### c. Rôles et principales questions de genre

Les principales questions de genre au Sénégal touchent à tous les secteurs socio-économiques porteurs de différences marquées entre les hommes et les femmes. En effet, les femmes ont fait l'objet de discrimination du fait de la société traditionnelle qui leur donnait des espaces limités. Elles devaient traditionnellement s'occuper de la gestion de la famille et s'impliquer dans les travaux agricoles. L'évolution des sociétés et des conditions d'existence de plus en plus difficiles font que chaque membre de la famille est dans l'obligation de s'investir dans des activités économiques pour la prise en charge des problèmes.

L'accès à la santé et la lutte contre le VIH/Sida, à l'éducation, à l'emploi, aux financements et à la terre figurent parmi les questions majeures. Le renforcement des femmes dans ces secteurs va contribuer à promouvoir le capital humain et améliorer dans le long terme la qualité de vie et les investissements socio-économiques.

Les femmes sont impliquées en majorité dans les activités agricoles et elles effectuent près de 82% des travaux (agriculture, élevage, pêche) contre 79,4% pour les hommes. Sur le plan de l'accès à la terre, les statistiques agricoles ne sont pas encore mises à jour, mais il s'avère que les femmes ne bénéficient que de 13,4% des parcelles, contre 86,60% pour les hommes. Selon la Stratégie Nationale de l'Égalité et l'Équité des Genres (SNEEG), ceci est lié au fait que dans le contexte social et culturel du Sénégal, les ménages dont le chef est de sexe masculin possèdent relativement plus de biens fonciers que ceux dirigés par des femmes. Cette supériorité serait respectivement de l'ordre de 60,9% contre 31,1% pour les terres agricoles et 7,5% contre 6,4% pour les terrains d'habitation.

En dehors de l'accès aux biens fonciers, les femmes ne profitent pas au même titre que les hommes des avantages pour la production. Elles sont par exemple 11% à avoir accès aux adductions d'eau contre 88,2% des hommes. Le fait de ne pas être propriétaires les disqualifie quand à l'accès aux prêts et aux crédits indispensables pour le développement des activités agricoles.

Il ya une nette amélioration dans les procédures d'accès au crédit avec la multiplication des mutuelles d'épargne et de crédit, des organisations et de divers réseaux actifs dans l'allocation de crédits aux femmes.

Quelques disparités de genre		
	Femmes	Hommes
Accès à la terre	13,4%	86,60%
Exploitation agricole	21%	79%
Population occupée	35%	65%
Taux de chômage selon le sexe	13,6	7,9

Source : Données ESPS 2005, Laboratoire genre-Unifem

## 2. Le cadre favorable pour le genre dans le pays

Malgré l'adoption de lois et l'élaboration de textes favorables au genre, l'institutionnalisation des questions de genre et leur mise en œuvre sont jugées inefficaces dans la mesure où la question de la femme prime sur la problématique de l'égalité des genres d'une manière générale.

Le Plan d'Action National de la femme (PANAF) dans sa mise en œuvre a institutionnalisé la nomination d'un point focal genre dans tous les ministères techniques afin que dans chaque secteur, le genre soit intégré et suivi. Malgré cela, les points focaux ne sont pas parvenus à rendre effective cette démarche en dehors du secteur de l'éducation et de la santé. En effet, il n'y a pas eu un mécanisme de coordination fort pour « porter et défendre l'égalité de genre dans tous les domaines de la vie économique et sociale et, principalement, de garantir leur prise en compte dans la formulation et l'exécution des politiques, programmes et projets nationaux et sectoriels ». Concernant le genre et

l'énergie, il n'y a pas eu une réelle intégration sectorielle par manque de capacité et de connaissance du mode opératoire.

En outre, si le genre doit occuper la place qui doit lui revenir au niveau politique et stratégique plutôt que d'être un effet de mode, il revient aux acteurs qui en ont la charge de lui donner toute son importance à travers les institutions mises en place.

### **a. Principales politiques et institutions sur le genre**

Le Sénégal a fait des avancées manifestes en ce qui concerne les droits des femmes dans l'adoption des conventions internationales de textes et des lois, ainsi que dans l'ouverture aux femmes de postes jusqu'ici occupés par les hommes. La Constitution de 2001 notifie que "les hommes et les femmes sont égaux en droit". L'adoption le 14 mai 2010 de la loi instituant la parité absolue homme-femme dans les assemblées totalement ou partiellement électives au Sénégal en est une illustration majeure. Elle entrera en vigueur à partir des élections de 2012 pour pallier à la discrimination dans les postes électifs. Les femmes sont 52% de la population totale et elles représentent 23% du nombre des députés à l'Assemblée Nationale, environ 10% des ministres dans le gouvernement, 12,97% dans les Conseils régionaux, 20,03% dans les Conseils municipaux et 27,32% dans les collectivités rurales<sup>3</sup>. Le Sénégal est signataire des Conventions sur les femmes et a adopté la loi sur la parité. Il a souscrit à la signature de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et du protocole de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits de la femme

Un Ministère du Genre a été institué pour la première fois en 2010, en plus de l'existence du Ministère de la Famille, des Groupements Féminins et de la Protection de l'enfance et du Ministère de l'Entreprenariat Féminin et de la Micro-finance. La multiplicité des cadres de prise de décision est favorable à la bonne prise en compte des attentes des femmes. Cependant, la multiplicité de ces cadres peut aussi créer une situation conflictuelle pouvant aller à l'encontre de l'adoption des bonnes décisions et de l'intégration effective du genre dans les autres secteurs.

Parmi les politiques importantes sur le genre, les plus marquantes sont le second Plan d'Action National de la femme (PANAF 1997-2001), adopté dans le cadre de la mise en œuvre du 9<sup>ième</sup> Plan de Développement Economique et Social (PODES 1996-2001) dont l'Orientation Stratégique n°9 avait pris en compte la dimension genre. Les objectifs du second PANAF reposaient sur la promotion économique des femmes et la valorisation de leur statut, la lutte contre la pauvreté, l'éducation des filles, la santé des mères, etc. Son évaluation en 2003 a abouti à l'élaboration de la Stratégie Nationale de l'Egalité et l'Equité des Genres (SNEEG), conformément aux recommandations de la conférence de Beijing. Il sert aujourd'hui de document de référence au genre.

Les politiques sur le genre font encore peu référence à l'énergie, à l'exception de l'allègement des tâches domestiques relatives à l'accès à l'eau et aux combustibles de cuisson. Ces politiques ne mettent pas en exergue une analyse entre les hommes et les femmes. La désagrégation des données selon le genre dans les politiques sur le genre et sur l'énergie n'est pas encore très effective.

### **b. Les meilleures pratiques sur le genre dans les projets et programmes**

Les projets forestiers occupent une bonne place dans les meilleures pratiques existantes sur l'implication effective des hommes et des femmes dans la mise en œuvre de projets intégrant le genre et l'énergie. Sur ce plan, la Direction des Eaux, Forêts et Chasses, a géré de grands projets ayant bénéficié de financements de la Banque Mondiale, de la FAO, de la coopération Hollandaise, de la GTZ, du PNUE, du PNUD, de l'ACDI, etc. Les femmes se sont impliquées dans l'exécution des projets en raison du souci de protection des ressources naturelles et de leur régénération pour répondre à la demande des ménages en combustibles ligneux. Malgré l'engagement des collectivités locales et des femmes en particulier dans l'effort de reboisement, il reste encore beaucoup de chemin à faire.

Parmi ces projets, le Programme de Gestion Durable et Participative des Energies Traditionnelles et de Substitution (PROGEDE) est cité en exemple en raison de l'implication effective des femmes dans les activités. A travers son objectif de « contribuer à l'approvisionnement des ménages en

<sup>3</sup> Président de l'Assemblée nationale, Mamadou Seck lors de la rencontre organisée par les femmes députés sur la parité

combustibles domestiques de manière régulière et durable, en préservant l'environnement et en offrant des possibilités élargies de choix et de confort aux consommateurs», le PROGEDE a laissé son empreinte dans les zones forestières de Tambacounda et de Kolda. De 1997 à 2004, le PROGEDE a ciblé 317 villages et touché 250.000 personnes. Les femmes ont été fortement associées aux activités génératrices de revenus (maraîchage, élevage, aviculture, etc.) et ont bénéficié d'équipements (hydrauliques, moulins à mil, foyers améliorés, foyers à kérosène) et d'infrastructures (cases de santé, pistes). Les villages du PROGEDE sont ciblés en priorité dans le programme d'électrification rurale pour l'accès aux services énergétiques modernes. Le PROGEDE a intégré le genre qui sera institutionnalisé dans la seconde phase démarrée en 2010-2011 afin de mieux relever le défi de la lutte contre la pauvreté. Il avait été noté avec la prise en compte du genre, l'amélioration des conditions de vie des femmes qui pouvaient bénéficier des investissements disponibles.

Sur le plan de l'accès des femmes à des services énergétiques modernes, le Programme plate forme multifonctionnelle lancé en 2002 au Sénégal, a contribué à renforcer les femmes par rapport à l'allègement de leurs travaux. Le programme les a aussi appuyées dans la gestion économique d'une unité de transformation. Durant la phase pilote démarrée en 2001, 40 unités ont été installées à travers les régions de Kédougou, Tambacounda et Thiès. L'installation des plates formes a connu une phase de léthargie avant l'option du gouvernement d'en faire un programme national élargi durant laquelle 40 autres unités ont été installées. L'objectif d'ici à l'horizon 2015 est de pouvoir installer 3000 plates-formes multifonctionnelles dans les zones d'intervention du programme.

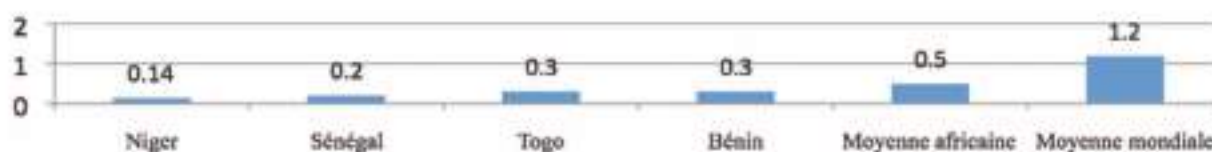
Le grand intérêt de ce programme est d'avoir fait des femmes les gestionnaires des PTF. Elles ont pour cela été formées en gestion et ont acquis les capacités nécessaires en alphabétisation et en techniques d'entretien des équipements. L'accès à l'énergie et aux services énergétiques pour les femmes ne revient pas seulement à faire d'elles des bénéficiaires passives, mais des actrices actives sur toute la chaîne du service allant de la conception, l'installation, la gestion et l'entretien. L'allègement des tâches des femmes contribue à l'équilibre de genre et augmente le potentiel d'activités génératrices de revenus tout en facilitant l'atteinte de l'objectif principal de lutte contre la pauvreté. Le concept du programme PTF s'assimile à la démarche du PERACOD dans l'accès aux services énergétiques et à la lutte contre la pauvreté

### 3. La situation énergétique dans le pays

#### a. Vue d'ensemble du secteur de l'énergie

Le secteur de l'énergie au Sénégal est marqué par les importations pétrolières qui pèsent lourdement sur la balance commerciale et renforcent les contraintes du secteur. Le Sénégal n'est pas producteur de pétrole et importe l'essentiel de ses besoins en hydrocarbures. Les produits pétroliers dominent dans les consommations d'énergies finales (55%) dont 71% uniquement pour le secteur des transports. La biomasse pèse aussi lourdement dans le bilan des consommations d'énergies finales avec 35% selon le SIE 2007. Comparée à la moyenne africaine (0,5 tep par habitant) et à celle mondiale (1,2 tep par habitant), la consommation d'énergie finale par habitant est faible avec 0,2 tep par habitant. La consommation totale d'énergie finale est passée d'environ 1920 ktep en 2000 à 2203 ktep en 2006, soit un accroissement de près de 15 % en 6 ans. Le Sénégal n'a pas encore atteint un taux d'indépendance énergétique à cause du faible niveau de l'accès à l'électricité avec 1,29 en 2002 ; 2,02 en 2003 et 1,78 en 2005. La combinaison énergies modernes et biomasse donne des taux plus élevés mais sans grande influence (48% en 2002, 47% en 2003 et 45% en 2005).

**Consommation finale en tep par habitant en Afrique et dans le monde en 2006**



Source : SIE (Sénégal, Niger-2006, Togo-2006, Bénin-2005) - Livre Blanc CEDEAO 2004 - ENERDATA.

La croissance de la consommation d'électricité (8,4% par an) a entraîné d'importants investissements pour l'augmentation de la capacité de production et la mise en œuvre de programmes d'électrification rurale et urbaine. Entre 2001 et 2005, le taux d'électrification sur l'ensemble du pays est passé de

30% à 42%, soit de 55% à 74,1% en milieu urbain et de 8% à 14% en milieu rural. La demande se maintient depuis 2005 à environ 8%<sup>4</sup>. Toutefois, la croissance est plombée par les difficultés d'approvisionnement en hydrocarbures et la faiblesse des capacités de stockage.

Les ménages urbains profitent plus de l'électricité avec 28% de ménages sénégalais qui en bénéficient. Les ménages utilisent l'électricité principalement pour l'éclairage, l'eau chaude, le fonctionnement des équipements électriques et exceptionnellement pour la cuisson. En milieu rural, les usages prioritaires sont l'éclairage et l'alimentation des équipements. L'électricité n'est pas adoptée pour la cuisson au Sénégal en raison de sa cherté, mais elle contribue au développement des usages productifs à différents niveaux, notamment pour les femmes (coiffure, couture, transformation des produits, etc.).

Le bois de feu et le charbon de bois sont essentiellement destinés à la consommation des ménages. Le bois est le combustible de base en milieu rural pour près de 89,1% des ménages alors que le charbon est consommé en particulier dans les centres urbains. Dans le bilan des consommations finales des ménages, le charbon de bois (27%) vient après le bois de feu (49,2%). La part du GPL n'a cessé de croître dans le bilan énergétique consommé en 2005 à hauteur de 130.000 tonnes à l'échelle nationale, soit 7,8% de l'énergie totale consommée et plus de 16,4% de la consommation des ménages. Plus de 80% de la consommation de gaz est le fait des ménages urbains car la politique de butanisation visait avant tout les citadins.

### Consommations finales des ménages par type d'énergie

	Bénin	Cote d'Ivoire	Mali	Niger	Sénégal
Cons. Finale des ménages (ktep)	1374,620	3870	1624	1556	1247
% de GPL	1%	1,45%	0,4%	<1%	11%
Bois de feu	79%		84%	95%	58%
Charbon de bois			13%	2%	26%
Pétrole	19%		0,6(lampant)	-1%	1%(lampant)
Electricité	1%		2%	-1%	4%

Sources des données : SIE-pays, AIE 2007. Projet Nectar. ENDA janvier 2011

Le gouvernement a très tôt initié des expériences dans le domaine des foyers améliorés à travers les Ministères (Energie, Environnement, Femme), les directions techniques nationales (Eaux et Forêts, Famille), les projets et programmes et les structures décentralisées. Différents modèles ont été testés par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Energies Renouvelables (CERER) : Ban ak suuf, foyer trois pierres, Sakkanal, Diambar. Le PERACOD a initié la production à grande échelle de foyers améliorés et comptabilise en 2011 près de 150 foyers améliorés diffusés sans subvention à l'achat. D'autres projets se sont investis dans le même créneau, notamment : (i) le Projet de gestion durable et participative des énergies traditionnelles et de substitution (PROGEDE) qui, à la fin de la première phase, a diffusé plus de 200.000 foyers ; (ii) le Projet de Gestion Intégré des Ecosystèmes dans quatre paysages représentatifs du Sénégal (PGIES) qui a promu 1080 fourneaux Diambar et Sakkanal. ; (iii) le Programme Bassin Arachidier (PBA) dans les régions de Kaolack et Fatick, qui vulgarise le foyer Ban ak suuf par une approche communautaire.

La faible proportion d'énergie finale consommée montre le niveau d'utilisation de l'énergie humaine avec le manque de machines dans les activités de production où interviennent majoritairement les femmes. L'agriculture, l'élevage et la forêt occupent essentiellement les populations rurales et l'enquête<sup>5</sup> sur les ménages de 2005 donne une proportion de 79,4% d'hommes et 82,6% de femmes. L'agriculture n'utilise que 6,4% de l'énergie consommée dans « autres secteurs », soit 0,1% de l'énergie finale. L'absence de moyens de transport augmente la durée de marche supérieure à 1h pour joindre un marché ou pour avoir un moyen de transport alors que proportionnellement les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les activités commerciales, que ce soit en milieu urbain (39,8% de femmes contre 17,4 d'hommes) qu'en milieu rural (9,9% de femmes contre 5,6% d'hommes). Le temps de travail dépensé pour la réalisation des activités n'est pas bien cerné, en attendant d'avoir les informations qui y sont relatives. La traction animale est utilisée dans beaucoup d'activités, ainsi que pour le transport.

<sup>4</sup> Etude sur le secteur de l'énergie domestique dans le contexte des négociations sur les CC. ENDA-IEPF. Janvier 2011.

<sup>5</sup> ESAM 2 : 2ième Enquête Sénégalaise Auprès des Ménages, DPS/2004. Ministère de l'économie et des Finances



## b. Principales politiques et institutions sur l'énergie

La politique énergétique est définie par le Chef de l'Etat et mise en œuvre par le Ministère en charge de l'Energie à travers les directions de l'électricité, des hydrocarbures et combustibles domestiques, de la maîtrise de l'économie d'énergie. Elle est aussi appuyée par l'Agence Sénégalaise pour l'Electrification Rurale (ASER), la Société Nationale d'Exploitation de l'Electricité (SENELEC), la Commission de Régulation du Secteur de l'Electricité (CRSE), le Comité National des Hydrocarbures (CNH), la Société des Pétroles du Sénégal (PETROSEN) et la Société Africaine de Raffinage (SAR). Cette politique comporte trois dimensions:

- (i) une dimension sociale : élargir l'accès aux formes modernes d'énergie, notamment de l'électricité en milieu rural ;
- (ii) une dimension économique : rationaliser les conditions d'approvisionnement, de production et de distribution d'énergie, dans le respect des intérêts à long terme du pays ;
- (iii) une dimension environnementale : la préservation de l'environnement comme axe de la stratégie de gestion des énergies domestiques et la consolidation de la gestion viable des ressources ligneuses par la responsabilisation accrue des collectivités locales.

L'après 1980 est marqué par des réformes entreprises pour garantir (i) l'approvisionnement en énergie du pays au moindre coût et (ii) l'élargissement de l'accès des populations aux services énergétiques, notamment en milieu rural. Quatre lettres de politique énergétique ont été adoptées et la dernière (2007-2012) a émis le constat que la mise en œuvre du programme de réformes n'a pas permis d'atteindre les objectifs visés, bien que la dynamique de parachèvement du programme de réformes se poursuit.

## c. Questions principales de genre et d'énergie dans le secteur de l'énergie

L'approche *service énergétique* n'a pas été appréhendée à sa juste valeur pour figurer dans les politiques sur le genre. La promotion économique des femmes et la lutte contre la pauvreté constituent des questions importantes dans le plan d'action de la femme. L'atteinte de ces objectifs passe par le développement des secteurs dans lesquels les femmes évoluent afin d'impulser les activités génératrices de revenus. La disponibilité d'énergie et des services appropriés sont aussi des conditions incontournables, de même que l'opérationnalisation du genre dans toutes les politiques sectorielles qui restent à être effectives.

Le document national de politique énergétique est neutre selon le genre car il ne donne aucune spécification sur les hommes et femmes. Les questions de genre, bien que n'étant pas apparentes, peuvent transparaître dans certaines dimensions. Par exemple, l'accès aux formes modernes d'énergie et à l'électricité en milieu rural constituent une réponse aux besoins multiples des femmes. Il reste à y mettre les investissements nécessaires en termes de moyens financiers, techniques et d'accompagnement des femmes.

La prise en compte des questions de genre est mieux ressortie par le CIMES<sup>6</sup> à travers la stratégie sur l'accès aux services énergétiques. L'élaboration d'un document de « Formulation du Programme d'investissement pour l'accès aux services énergétiques des populations rurales du Sénégal » fait référence aux femmes quant à la satisfaction de leurs besoins sociaux et économiques. Cependant, il reste à renforcer les données désagrégées pour une analyse comparée.

L'approche multisectorielle de l'énergie et la disponibilité de technologies énergétiques contribuent à impulser les domaines d'activités des hommes et des femmes. Elles accentuent aussi les disparités par rapport à la santé, l'éducation, le développement des activités économiques, l'emploi et particulièrement l'allègement des travaux des femmes au niveau du ménage et au niveau communautaire. C'est là que se situent les principales questions de genre sur lesquelles l'audit genre dans les politiques énergétiques est revenu.

<sup>6</sup> Comité intersectoriel de mise en œuvre des synergies entre le secteur de l'énergie et les autres secteurs stratégiques pour la réduction de la pauvreté (CIMES/RP). Elaboration de document appuyé par la CEDEAO et le PNUD

### III. Le processus de l'intégration du genre: méthodologie

La méthodologie de l'intégration du genre dans les projets d'énergie a été élaborée par ENERGIA pour servir de support à l'exercice engagé par les projets et programmes énergétiques. A l'entame du processus par les projets du continent africain, la méthodologie n'était pas encore finalisée. L'application de la démarche par les projets a permis de l'améliorer et d'y inclure des exemples pratiques.

Le guide méthodologique produit par ENERGIA a accompagné la mise en œuvre du projet d'intégration du genre. Le guide a donné aux projets la manière de mener le processus en leur sein. Toutefois, suivre la démarche du début à la fin n'est pas possible sans adaptation au contexte du projet choisi. Au départ du processus, elle n'était pas encore définitive, ce qui a eu comme conséquence de revenir sur certains aspects.

Une bonne connaissance du projet dès le départ permet d'adapter la chronologie des cinq premières étapes. En effet, la consultation des communautés et l'évaluation de la situation genre et énergie peuvent être effectuées avant la finalisation de la phase diagnostique. La visite des projets avant le démarrage des activités apporte une plus value dans la connaissance des activités, des acteurs et des situations favorables ou non à la prise en compte du genre.

La situation du genre dans le projet et l'intérêt accordé par la direction à la question permettent à l'équipe de mise en œuvre de l'intégration d'avancer selon la démarche adoptée.

#### 1. Conduite de l'activité d'intégration du genre

Le processus de l'intégration du genre dans le PERACOD a débuté avec la soumission d'une proposition technique. Il était souhaitable que ce soit le projet d'énergie qui soumette la proposition à ENERGIA, mais dans le cas du PERACOD, celle-ci a été préparée par ENDA en collaboration avec le projet. Il a fallu sensibiliser le PERACOD sur les avantages de mener un tel exercice, la première crainte pour le Programme étant que l'implication dans cette activité puisse générer un surcroît de travail. La proposition a été finalisée en septembre 2009 avant la tenue de l'atelier technique de Nairobi en octobre 2009 qui a lancé le processus de l'intégration du genre dans le PERACOD.

La conduite de l'activité a entièrement été financée par le Réseau International sur le Genre et l'énergie durable (ENERGIA) soutenu par l'Agence Suédoise pour le Développement International (SIDA) et la Coopération Hollandaise (DGIS). Les fonds alloués ont été gérés par le Programme Energie d'ENDA, maître d'œuvre et chargé du suivi genre. Le PERACOD ne pouvait pas administrer directement le financement en tant que Programme de la coopération sénégallo-allemande ; toutefois elle a aussi contribué financièrement au processus.

#### Description du processus

Le processus de l'intégration du genre a été conduit par une équipe composée de :

- (i) Mme Yacine DIAGNE GUEYE, Responsable des programmes Genre énergie et genre changement climatique dans le Programme Energie Environnement Développement d'ENDA Tiers Monde. Elle a joué le rôle de coordinatrice du projet en genre, et
- (ii) Mme EHEMBA Mireille Affoudji, Conseillère Technique Energies Domestiques (CDA & FASEN), coordinatrice genre au sein du PERACOD.

ENERGIA a fourni la méthodologie sur l'intégration du genre dans un projet d'énergie, les outils et l'assistance technique nécessaire en la personne de Mme Elizabeth CECELSKI, conseiller technique. L'équipe a bénéficié de l'appui du PERACOD à travers le personnel et la Direction, ceci malgré les difficultés de coordonner des activités en raison des déplacements fréquents des responsables et de l'équipe de mise en œuvre. Cependant, le travail s'est bien déroulé dans l'ensemble.

Au cours de la phase diagnostique (revue de la littérature, revue des documents du projet et évaluation institutionnelle), il a été fait appel à des consultantes externes pour conduire l'évaluation.

La participation de consultantes externes peut être un avantage, en donnant plus de temps à l'équipe pour préparer les phases ultérieures, notamment le travail sur le terrain et l'analyse. Toutefois, elle peut aussi être une contrainte en raison de l'absence de maîtrise de l'approche genre et énergie, les consultants étant spécialisés sur le genre ou sur l'énergie et rarement sur les deux. Cette étape a été entièrement reprise par la coordinatrice genre du projet, Mme Yacine DIAGNE GUEYE.

## **a. Missions techniques**

L'appui par ENERGIA a été constant tout au long du processus en termes de révision des documents et de la démarche. Toutefois l'équipe genre a aussi apporté des propositions sur l'amélioration de la méthodologie dans la mesure où elle devait être appliquée et finalisée en même temps. Mme Elizabeth CECELSKI, conseiller technique d'ENERGIA a effectué trois principales missions au Sénégal dans le cadre du suivi du projet.

### **Première mission**

La première visite s'est déroulée du 11 au 17 Mai 2009. L'équipe ENERGIA était composée de Mme Elizabeth CECELSKI et Mme Heleen BROEKKAMP, complétée par Mireille AFFOUDJI EHEMBA (PERACOD) et Yacine DIAGNE GUEYE (ENDA), Les objectifs de la mission étaient pour ENERGIA de :

- connaître et apprendre du PERACOD,
- apprécier la vision bâtie autour du projet d'ENERGIA et réviser la proposition ENDA/PERACOD à l'étude à ce moment, et
- clarifier les arrangements institutionnels pour le projet, par un protocole d'accord.

Le programme de la mission était subdivisé en 3 grandes étapes : une sortie de deux jours sur le terrain, deux jours de présentations et de discussions au siège du PERACOD, et enfin un jour de réunion avec les partenaires du PERACOD dans les locaux d'ENDA. La mission sur le terrain a largement facilité la connaissance des activités du PERACOD avec les bénéficiaires dans les domaines de l'aménagement forestier, de l'électrification rurale et de la production des foyers améliorés.

La mission a permis d'une part de présenter à la Direction du PERACOD le contexte de l'intégration du genre et la méthodologie, et d'autre part de réécrire et finaliser la proposition technique. A l'issue de la rencontre avec les partenaires, l'équipe a ressorti les conclusions selon lesquelles l'intégration du genre pourrait aider le PERACOD à atteindre ses objectifs de genre de la manière suivante :

- rendre l'analyse de genre plus explicite et systématique dans toutes les activités de projet,
- identifier les meilleures pratiques sur le genre dans le PERACOD et les augmenter,
- identifier les occasions manquées d'intégrer le genre,
- établir un lien clair entre les buts de genre du projet, les résultats, les indicateurs et les activités,
- contribuer à établir des lignes de base et des indicateurs de l'architecture de suivi-évaluation et d'autres canevas qui peuvent montrer des impacts et améliorer le travail du projet par la désagrégation de l'analyse par le genre.

### **Seconde Mission**

La seconde mission s'est déroulée du 1er au 5 mars 2010. La visite de Mme Elizabeth CECELSKI devait permettre de faire un suivi technique des activités programmées. Il n'y a pas eu de sortie sur le terrain au cours de cette mission. L'essentiel des activités se sont déroulées dans les locaux du siège du PERACOD. Il fallait passer en revue les ressources disponibles et les données issues du travail de terrain, préparer les présentations pour l'atelier interne, tenir la réunion avec tout le staff du PERACOD, évaluer les étapes restantes et la méthodologie de travail.

Durant les deux premiers jours, l'équipe genre a passé en revue les informations disponibles et celles qu'il fallait rechercher pour compléter la phase diagnostique, en l'occurrence la revue de la littérature et la revue des documents du projet. Concernant l'évaluation institutionnelle, l'occasion a été saisie au cours de cette semaine de la finaliser. Cette évaluation très importante pour le processus a réuni tout le staff sur certains aspects, et la direction uniquement sur d'autres. C'est au cours de la journée consacrée à l'atelier interne que le personnel a été consulté dans son ensemble. Auparavant,

l'équipe avait rencontré la direction pour discuter de la situation du projet, de la phase de suivi et des perspectives. Il a fallu aussi consacrer du temps aux présentations de l'atelier.

L'atelier interne devait permettre d'identifier les objectifs de genre du PERACOD, de faire le point sur les opportunités existantes pour intégrer le genre, et enfin de ressortir des propositions d'activités nouvelles. Cet atelier a réuni tout le staff technique du PERACOD et l'équipe pour l'intégration du genre. Il a constitué le volet le plus important de la semaine et il s'agissait pour le PERACOD d'avoir une vision plus claire de l'impact de l'intégration du genre sur ses activités. Une meilleure compréhension de la vie en zone rurale, les impacts des interventions sur les hommes et les femmes, les blocages et les opportunités pour le Programme de mieux avancer par rapport au genre étaient des objectifs ressortis par la Direction. Trois présentations des consultantes ont lancé les débats : la première portant sur: les étapes réalisées par le PERACOD dans l'intégration du genre par Mireille AFFOUDJI EHEMBA, la seconde sur l'intégration du genre à travers les objectifs de genre par Elizabeth CECELSKI et la troisième sur les premiers enseignements du projet par Yacine DIAGNE GUEYE.

### **Troisième mission**

Cette mission qui a coïncidé avec la troisième visite de Mme CECELSKI, s'est déroulée du 14 au 18 mars 2011 avec pour objectif de finaliser le plan d'action genre du PERACOD. Il a fallu préparer les deux jours consacrés à l'atelier technique entre les consultantes. A cette occasion, l'atelier a réuni tout le staff du PERACOD du siège de Dakar et de l'antenne de Kaolack dans la mesure où il fallait avoir à la fin un plan d'actions. Il a été organisé en sessions plénières et en travaux de groupes. Le premier jour était consacré à la préparation de l'atelier technique, à l'organisation de la semaine et à la revue des présentations et des exercices. Ce premier jour a été consacré aux présentations sur le projet d'intégration du genre dans le PERACOD et sur les éléments pertinents pour la définition des objectifs de genre. A l'entame de la réunion, le coordinateur national a insisté sur le fait que les projets étaient conduits sans une prise en compte des questions de genre, ceci du fait de la non maîtrise des notions de genre par le personnel et aussi de l'absence d'orientation du PERACOD en ce sens. Le programme devra mettre un accent particulier sur les besoins de genre dans les projets, que ce soit des projets plus axés sur les femmes comme les foyers améliorés ou d'autres sur l'électrification et la foresterie. Il faudra arriver à un niveau où toutes les composantes de la société participent de manière égale à la production des services énergétiques.

La définition des objectifs de genre a par la suite occupé les participants qui ont travaillé par composante et proposé pour chacune d'elles un objectif de genre. Ce sont les objectifs par composante qui ont permis de ressortir l'objectif global du PERACOD. Le PERACOD n'avait pas d'objectif clairement identifié par rapport au genre malgré que des activités soient spécifiquement dédiées aux hommes et aux femmes dans les différentes composantes. Les expériences, bonnes pratiques, défis et obstacles pour le PERACOD ont été examinés par rapport aux questions de genre selon chaque composante. A cet effet, les responsables de composantes ont chacun fait une présentation qui intègre la situation du projet, les réalisations et les perspectives. Une série d'exercices et de discussions a été menée afin de mieux appréhender les opportunités et la manière d'intégrer le genre. Cette étape a été complétée par la présentation du cadre logique pour le suivi et l'évaluation de la phase de mise en œuvre.

### **b. Définition des objectifs de genre du PERACOD**

La définition des objectifs de genre est une étape essentielle dans l'intégration du genre. En effet, ils permettent au programme d'adapter sa stratégie en fonction du genre. Le PERACOD cherche à avoir une meilleure compréhension des impacts de ses interventions sur les hommes et les femmes, et il s'agira pour lui de trouver les opportunités pour avancer dans ce sens.

Les objectifs de genre ont été identifiés au cours des deux ateliers techniques. Durant le premier atelier, il s'agissait d'initier le staff sur les objectifs de bien-être, de productivité, de renforcement des capacités et pouvoirs, et d'efficacité du projet qui permettront par la suite d'identifier les objectifs du programme sur le genre. Sous la supervision du conseiller technique d'ENERGIA, les membres de chaque composante se sont retrouvés en atelier pour définir le profil selon le genre sur un tableau. Les objectifs axés sur le bien-être et la productivité ont eu un score plus élevé pour chaque composante, suivi en troisième position de l'objectif d'efficacité du projet. La transformation des rôles et pouvoirs des femmes a été moins bien notée, étant entendu pour l'équipe que l'atteinte des objectifs de bien-

être, de productivité et d'efficacité rejaillit sur les capacités des femmes. Le bien-être, la productivité et la transformation des rôles sont considérés comme étant plus en adéquation avec les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et ressortent de manière claire dans les documents de projets et les objectifs attendus dans chaque composante.

C'est au cours du second atelier technique que les objectifs de genre ont été finalisés en vue de l'élaboration du plan d'action genre. Chaque composante a identifié son objectif genre au cours d'ateliers sectoriels, et c'est par la suite que l'objectif global du PERACOD a été ressorti. A l'issue de cet exercice, il a fallu pour chaque composante élaborer un plan d'action qui inclut les objectifs et les activités à exécuter. L'ensemble du staff technique a contribué au plan d'action genre global et au plan d'action genre institutionnel qui donne les grandes lignes de l'institutionnalisation du genre dans le PERACOD. Ces plans d'action ont été revus par les trois consultantes en genre et la responsable du suivi évaluation. Ils ont par la suite été présentés au responsable qui a donné son point de vue et travaillé avec les consultantes sur leur validation. Il restait ensuite à intégrer ces plans dans un cadre d'opérationnalisation pour la mise en œuvre par chaque composante.

## **c. Rencontre avec les partenaires**

### **i. Première réunion des partenaires**

Il y a eu deux réunions avec les partenaires : une dans la phase de finalisation de la proposition technique et une deuxième après l'adoption du plan d'action genre. C'est au cours de la première mission ENERGIA que l'équipe de coordination (conseiller technique ENERGIA et coordinatrice du Réseau ENERGIA Afrique) a organisé la première réunion qui réunissait la Direction du PERACOD et la Direction d'ENDA Energie et leur staff impliqué, en plus du Ministère de l'Energie et du PROGEDE. L'ASER et le Laboratoire Genre n'ont pu être représentés pour raison de voyage.

Cette réunion s'est tenue à ENDA le dernier jour de la première mission. Après la présentation des participants qui ont mis en exergue leurs expériences en matière de genre et leur intérêt à le faire, ENERGIA a présenté le réseau le projet d'intégration du genre et la méthodologie. ENDA a ensuite présenté quelques observations de terrain dans la région de Kaolack, suivies de la présentation du PERACOD sur sa vision du projet.

Après ces présentations, des questions suivantes ont été soulevées : le nombre limité de points focaux francophones (deux) du réseau ENERGIA par rapport aux points focaux anglophones ; le focus axé sur les femmes alors que l'option première du réseau est le genre ; le besoin de renforcement des capacités des décideurs sur le genre et l'énergie. Plus spécifiquement concernant le projet, les questions suivantes ont été soulevées : Comment l'approche genre dans l'énergie contribue-t-elle à une nouvelle approche de développement et de réduction de la pauvreté ? L'énergie peut-elle apporter un changement ? Quel est le rôle d'ENERGIA dans le changement de la stratégie énergie/développement, relativement à la prise en compte du problème de pauvreté des femmes ? Les informations du terrain ont permis au groupe de noter que les observations auraient pu être différentes si des hommes avaient été inclus dans l'équipe de consultants.

C'est au cours de cette rencontre que le protocole d'accord entre ENDA et le PERACOD a été initié pour accompagner la signature du contrat. Il devait inclure les rôles et responsabilités des signataires. A l'issue de la rencontre, une première ébauche de protocole a été établie et finalisée en accord avec ENERGIA sur la base de la proposition finale.

Dans la mise en œuvre du projet, un groupe consultatif incluant le Laboratoire genre, l'ASER et la Direction de l'Energie avait été proposé pour accompagner ENDA et le PERACOD dans le suivi de la mise en œuvre. Malheureusement, ce groupe n'a pas pu fonctionner réellement en raison de calendriers divergents et de l'indisponibilité fréquente des membres.

### **ii. Seconde réunion des partenaires**

Elle s'est tenue le 5 mai 2011 pour informer sur les résultats de l'élaboration du plan d'action genre. Seuls quelques partenaires avaient été identifiés afin d'avoir un groupe restreint pour ainsi discuter plus en détail. Il avait été prévu après cette rencontre d'organiser une réunion nationale plus élargie et qui inclurait les membres du réseau national. Toutefois, la réunion de renforcement du réseau a



servi d'occasion et il est prévu le développement d'une stratégie de communication sur le PAG et le déroulement du projet.

Parmi les partenaires présents à la rencontre, on notait : la Direction des Eaux, Forêts et Chasse, le Programme National Biogaz représenté par la responsable et le point focal genre, l'ASER, l'Unité de Coordination et de Suivi de la Politique Économique du Ministère de l'Économie et des Finances (UCSPE/MEF), le PROGEDE II, la Direction des Hydrocarbures et les Combustibles Domestiques représentée par le directeur, et la chargée des questions de genre, des membres du staff d'ENDA et du PERACOD. Le Directeur des Hydrocarbures et des Combustibles Domestiques a présidé la rencontre, en compagnie du Responsable du Programme ENERGIE d'ENDA et du Responsable de la composante Electrification rurale, représentant le Conseiller Technique Principal du PERACOD absent. Après les formalités d'ouverture, trois présentations ont été faites : la 1<sup>ière</sup> par Mr Mansour DAHOUEON sur le genre dans la GIZ, la 2<sup>ième</sup> par Mme Yacine DIAGNE GUEYE sur la situation genre et énergie et la 3<sup>ième</sup> par Mme Mireille EHEMBA sur le plan d'action genre. Le reste de la journée a été consacré aux discussions, à un atelier de groupe sur la stratégie de communication et la présentation de programmes conduit par des partenaires dont le Programme Biogaz et la Direction des Eaux et Forêts.

Il a été jugé important d'organiser ce genre de rencontre thématique pour échanger sur l'existant et voir comment travailler en synergie entre acteurs. Le premier constat sur l'offre du BMZ est l'accent mis sur le niveau ménages. Tout appui à apporter aux femmes doit mettre un accent particulier sur leur secteur d'activités et voir comment, par rapport à cela, alléger leurs contraintes. A cet effet, la promotion de l'entrepreneuriat féminin doit être renforcée par des stratégies visant à faciliter son développement comme l'électricité. Toutefois les hommes suggèrent qu'il ne faut pas mettre l'accent sur la femme, mais donner toujours la priorité au genre. Les femmes peuvent intervenir dans un secteur comme la foresterie, mais l'appui des jeunes et des hommes leur est indispensable dans certaines activités ; ou simplement il faut qu'il y ait un partage des tâches sur une base consensuelle. Le PERACOD a commencé avec le projet d'intégration du genre à appréhender la manière de mieux faire transparaître dans ses activités l'approche axée sur le genre plutôt que sur la femme.

A partir des présentations de la situation genre et énergie dans le projet et du plan d'action genre, les partenaires ont apprécié la qualité du travail effectué. Toutefois, les autorités en charge du genre doivent être mieux impliquées. L'intérêt de l'exercice effectué au PERACOD dans l'intégration du genre résiderait dans son appropriation par tous les programmes énergétiques au niveau national. Beaucoup d'étapes ont déjà été franchies avec l'adoption du PAG, et cela pourrait servir aux autres programmes. Le processus de l'intégration du genre dans un programme cible la place des femmes à tous les niveaux, en tenant compte aussi de leur niveau de présence dans les instances de prise de décision. De plus, en ciblant l'allègement de leurs différentes activités, il faudra penser à intégrer dans l'approche genre adoptée la notion d'augmentation des revenus pour les femmes.

A l'issue de l'adoption du PAG, le PERACOD doit développer une stratégie de communication pour informer sur les résultats du projet et les applications qui en découleront avec comme objectif global de rendre visible la dimension genre dans l'organisation. Les partenaires présents ont apporté leurs contributions dans l'identification des groupes cibles, la stratégie à adopter, les besoins spécifiques à chaque groupe et les outils de communication à utiliser. Ils ont aussi été interviewés pour contribuer au développement de supports audiovisuels. La Direction des Eaux et Forêts, le PROGEDE et le Programme National Biogaz ont par la suite partagé leurs expériences sur le genre avec les femmes.

### **d. Appui de la part du projet, d'ENERGIA, des consultants**

La conduite du projet d'intégration du genre a été largement facilitée par l'appui technique d'ENERGIA. En effet, le réseau a élaboré une méthodologie qui, quoique complétée avec la mise en œuvre au niveau des pays, a donné la démarche nécessaire pour l'intégration du genre. En plus, le conseiller technique d'ENERGIA, Mme CECELSKI a accompagné les projets choisis ainsi que les consultantes en genre pour mener les différentes étapes du processus.

Le PERACOD a contribué matériellement et financièrement à la réussite du processus. En effet, il a pris en charge le paiement des consultantes qui avaient été choisies pour conduire la phase diagnostique. Les déplacements sur le terrain ont aussi été facilités grâce aux véhicules du PERACOD. En outre, il faut noter la disponibilité du personnel aussi bien au niveau du siège qu'à Kaolack, ainsi que des bénéficiaires.

## 2. Portée, limites et défis rencontrés dans l'application de la méthodologie

Dans la phase de préparation de la proposition technique du PERACOD pour l'intégration du genre, il avait été retenu de travailler sur l'électrification rurale et les foyers améliorés. En effet, le PERACOD présente plusieurs composantes et mène diverses activités avec les populations cibles. C'est la raison pour laquelle l'intitulé suivant : « Intégration du genre dans le PERACOD » avait été retenu, afin de couvrir tous les aspects liés aux foyers améliorés et à l'électrification rurale. C'est au cours de la mise en œuvre que l'aménagement forestier a naturellement été associé ; il en est de même des composantes politiques. Toutes les composantes ont donc été automatiquement associées lors de l'évaluation institutionnelle et de l'identification des objectifs de genre. Si tel n'avait pas été le cas, une partie du staff n'aurait pas jugé utile de participer aux ateliers techniques et à l'ensemble du processus.

En ce qui concerne le travail avec les ménages et les communautés, il n'a pas été possible de visiter tous les villages de la zone d'intervention du PERACOD dans le bassin arachidier, région choisie pour le déroulement du projet. La zone d'intervention est vaste, notamment pour la composante électrification rurale. Il a donc été nécessaire de faire un choix sur les villages à visiter sur la base d'une situation spécifique à voir.

Durant tout le processus du projet, des hommes et des femmes ont participé au travail qui a porté sur sept sites principaux. Il s'agit des villages de Ndélé et Darou Djadji pour l'électrification rurale, des villages de Sambandé et Keur Ngor pour l'aménagement forestier, des villages de Keur Ndébel Séné, Thiomby et de la Commune de Kaolack pour les foyers améliorés. Ces sites ont été choisis sur la base de la présence d'un centre de production d'inserts céramiques, d'installations électriques et comités actifs pour l'exploitation de la forêt. Si dans le cadre de l'aménagement forestier et des foyers améliorés les choix étaient assez représentatifs, il restait cependant pour l'électrification rurale d'autres expériences assez intéressantes qui n'ont pu être visitées, ceci en raison des longues distances et du temps consacré au déroulement des missions.

Concernant les foyers améliorés, toute la chaîne a été considérée : la production, la commercialisation et l'utilisation au niveau des ménages. Dans l'aménagement forestier, les interventions des hommes et des femmes dans la forêt, ainsi que leurs retombées ont été étudiées. Il peut être noté que c'est l'ensemble du cadre d'activités qui a été pris en compte à Sambandé. Toutefois, pour l'électrification rurale, l'accent a été en particulier mis sur son accès et ses utilisations par les hommes et les femmes. Le faible niveau de développement des activités productives n'a pas permis d'aborder tous les aspects.



## IV. Situation de genre dans le projet d'énergie

La prise en considération du genre n'a pas été effective dans le PERACOD au cours de la mise en œuvre des activités. Le projet d'intégration du genre a montré les limites par rapport à cette question, ce qui se justifie par le fait que le genre n'entrait pas dans le cadre des objectifs à atteindre par le Programme.

### 1. La situation genre et énergie dans le projet

Le PERACOD a eu d'importantes expériences avec les femmes d'autant que certaines activités sont développées à leur intention. Les expériences les plus pertinentes sont indépendantes d'une vision genre qui n'était pas inscrite dans la démarche de l'organisation, d'où une approche centrée sur la femme.

De manière générale et comme précédemment rappelé, le PERACOD n'a pas intégré au départ le genre dans sa stratégie d'intervention, bien que les projets mettent l'accent sur les femmes en tant que cibles et bénéficiaires. Toutefois, la formulation de la deuxième phase d'exécution est allée plus loin dans la volonté d'intégrer les questions liées au genre, notamment avec l'adoption d'un indicateur dans la composante portant sur la Planification des Politiques énergétiques. La révision des indicateurs en septembre 2010 a intégré un indicateur genre au niveau de l'objectif global : « l'application des approches du PERACOD procure à 2000 femmes un revenu additionnel dans les domaines de l'électrification rurale, de l'aménagement forestier et des foyers améliorés ». De même, au niveau de la composante électrification rurale, il existe un indicateur genre : « Vingt entreprises, dont au moins sept gérées par des femmes, ont été nouvellement électrifiées à des fins d'usages productifs dans les zones d'intervention du PERACOD ».

Le PERACOD cherche aussi à travers cette démarche à améliorer son intervention pour la rendre beaucoup plus efficace en tenant compte des différences entre les hommes et les femmes, ainsi que de la nécessité d'éviter les situations d'injustice et d'inégalité. Le personnel de terrain s'est dit ouvert à la prise en charge du genre dans les interventions en tenant compte du principe que « la femme ne peut pas aller sans l'homme et vice versa ».

La situation genre et énergie sur le terrain est variable selon l'activité dominante dans la localité. Elle est influencée par le type d'énergie ou de technologie énergétique introduit par le projet. Tous les projets associent les femmes à travers des activités qui leur sont préalablement définies. La séparation des tâches est nette entre les hommes et les femmes ; ces tâches sont en même temps complémentaires. Par exemple dans le domaine des foyers améliorés, les femmes produisent les inserts céramiques et les hommes le fourneau métallique. L'assemblage des deux produits est fait par le forgeron et donne le foyer amélioré. Il en est de même dans le cadre de l'aménagement forestier où les femmes vendent le charbon produit par les hommes. Toutefois, lancer les bases d'une approche genre dans le PERACOD s'avère aisé en raison des situations favorables. Il reste néanmoins à s'ancrer dans la logique du processus d'intégration du genre par l'application des mesures adoptées. L'énergie est le centre d'intérêt principal du PERACOD, ce qui a l'avantage de faciliter l'intégration de différents aspects.

La situation genre et énergie peut être complexe si l'on considère certaines situations. Le fait d'intervenir dans un projet énergétique basé sur la technologie ne fait pas des acteurs des bénéficiaires directs. C'est le cas des potières qui s'activent dans des centres de production et qui ne disposent pas toutes d'un foyer amélioré. Cela dépend d'abord de la situation économique de chaque acteur et de la priorité dans les dépenses. Tout ce qui touche à l'électricité est du ressort des hommes selon les appréciations données autant par les hommes que par les femmes.

### 2. Genre dans les documents du projet

La revue des documents du PERACOD a permis d'apprécier la situation du genre ainsi que les opportunités et portes d'entrée pour le prendre en compte. Dans leur ensemble, les documents ne ressortent pas une orientation sur le genre en dehors de références sur l'allègement des travaux des femmes et leur accès à des revenus par le gain de temps. Les documents principaux consultés sont les documents de référence des composantes, l'accord cadre du BMZ (Ministère Fédéral pour la

Coopération Economique et le Développement), les stratégies d'intervention et de mise en œuvre, les objectifs et indicateurs, les rapports des missions et études commanditées par le programme, les rapports d'étape et d'évaluation et les plans d'opération (PO) par composante. Il est noté d'emblée que le terme genre est totalement absent des documents du Programme.

Les acteurs sont surtout identifiés par rapport à leurs activités, que ce soit dans l'aménagement forestier, la production de foyers améliorés et l'électrification. Sur la prise en compte du genre, ou de manière plus évidente la prise en compte des hommes et des femmes dans la gestion forestière, il est attribué à chaque catégorie d'acteurs une part de responsabilités. Hommes et femmes tirent des bénéfices de leurs responsabilités variables selon le degré d'importance économique de l'activité. Dans le partage des tâches, il a été attribué aux femmes la vente du charbon de bois. L'activité est jugée très rentable et, à ce titre, les hommes souhaitent intégrer ce créneau. Tous les acteurs discutent de tout changement que l'on cherche à introduire dans le système organisationnel ; pour le moment, les hommes continuent de s'occuper de l'exploitation forestière et de la carbonisation, et les femmes de la vente du charbon et des fruits forestiers. Le projet n'a pas eu à documenter les situations de genre, mais il serait justifié à partir de là d'établir des scénarios possibles. C'est cette différenciation dans les activités que montrent aussi les supports visuels du PERACOD (dépliants, affiches). L'organisation des activités et des relations sociales fait ressortir les nombreuses opportunités pour le PERACOD d'asseoir une analyse genre dans la gestion forestière.

Dans la chaîne de production des foyers améliorés, les femmes sont identifiées à travers les potières qui fabriquent les inserts céramiques et les membres des groupements de commercialisation des foyers. Il en est ainsi dans les différents documents du FASEN. La priorité était d'innover dans la production, la création de nouveaux marchés et l'implication de nouveaux acteurs. C'est ainsi que les potières, spécialisés dans le travail de l'argile ont été associées dans la production manuelle des inserts. Cette démarche novatrice était une motivation avec la diversification de la gamme de leurs produits. Cette stratégie avait aussi comme avantage de créer de nouvelles relations de genre sur le marché de la production des fourneaux. Les forgerons et les potières appartiennent à la même caste et partagent les mêmes valeurs. En même temps, les centres de production regroupent des potières de métier et des femmes d'autres castes qui traditionnellement ne travaillent pas l'argile. L'opportunité d'avoir un emploi et de pouvoir gagner des revenus dans la production d'inserts les a poussées à adhérer à ces centres. Ces situations constituent une porte d'entrée importante pour le genre qui reste à être formalisée.

Dans l'électrification rurale, la référence aux femmes prend en compte le développement des activités productives que l'électricité peut contribuer à générer. La composante électrification implique les femmes en tant que bénéficiaires et usagères des services de l'électricité. Dans le document de capitalisation. Il n'est pas fait mention explicitement des femmes contrairement aux groupements qui sont plus généralement cités. Il faut noter l'absence de critères orientés sur le genre malgré la réalisation d'études socio-économiques, l'absence d'informations désagrégées selon le genre, une différenciation entre les besoins des hommes et des femmes au niveau ménage et enfin l'absence de spécification des types d'équipements pour les hommes et pour les femmes dans les usages productifs.

Les objectifs de genre du PERACOD ont été définis par l'ensemble du personnel, staff et responsables à partir des quatre objectifs que sont le bien-être, la productivité, la transformation des rôles de genre et l'efficacité du projet<sup>7</sup>. L'exercice a été supervisé par Elizabeth CECELSKI. Le score élevé de l'objectif de productivité est dû selon Mr Mansour ASSANI à un glissement vers les OMD. L'atteinte des trois premiers objectifs permet en outre de renforcer l'efficacité, même s'il reste le moins bien noté.

Le bien-être, la productivité et la transformation des rôles sont considérés comme étant mieux en adéquation avec les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Ils ressortent de manière claire dans les documents de projets et les objectifs attendus dans chaque composante. La composante électrification rurale donne la priorité à la productivité, objectif clairement défini à travers les activités génératrices de revenus ciblées pour les femmes et les hommes. Il en est de même pour

<sup>7</sup> Chaque membre du personnel a eu dix points au total à assigner aux quatre objectifs de genre dans le tableau pour leur composante. La direction pourrait assigner dix points à chaque composante. Des contributions ont été faites anonymement et marquées au tableau.



le FASEN pour lequel le bien-être des femmes reste déterminant grâce à la rapidité de la cuisson et la réduction des émanations de fumée. Dans l'appui à la politique du secteur énergétique, le bien-être est prioritaire alors que les autres objectifs restent équilibrés. Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la situation de chaque objectif par rapport aux différentes composantes.

### 3. Capacité genre dans le staff et organisations partenaires

La capacité genre dans le staff du PERACOD a été évaluée au cours de la première réunion technique. L'évaluation a étroitement impliqué la direction et le personnel technique afin de faire le point sur la situation actuelle et de voir comment l'organisation se projette vers l'intégration du genre. Elle s'est faite sur la base des expériences et des bonnes pratiques avec les femmes, des capacités du projet à travailler sur le genre, des opportunités et points d'entrée pour intégrer le genre, et enfin des questions et défis pour mesurer les changements.

L'essentiel de l'évaluation institutionnelle dont le tableau récapitulatif est joint en annexe a été fait avec la direction du PERACOD représentée par le Conseiller Technique Principal et le Coordinateur National. Cette évaluation sert de mécanisme de suivi des avancées par rapport à l'intégration du genre dans l'organisation à partir d'un système de notation qui propose des situations à partir desquelles l'organisation identifie sa position par rapport au genre. Sur la «sensibilité au genre et la stratégie pour l'équilibre de genre » dans les objectifs, les stratégies de mise en œuvre et les critères de performance du PERACOD, il ya des ouvertures au genre avec l'individualisation d'activités pour les femmes. Elles gèrent leurs activités et les avantages qu'elles en tirent au même titre que les hommes.

Le PERACOD est dans l'obligation d'adopter les orientations de la GIZ sur le genre. La considération d'une démarche plus propice au genre est souhaitée par la Direction, mais il faut y aller au même rythme que le siège et selon la conception actuelle du PERACOD. Au moment de l'évaluation, l'idéal pour le PERACOD était la situation où « des rôles sont définis pour les femmes dans une perspective d'efficacité et d'effectivité du programme ainsi que leur implication dans de nouveaux rôles ». Cependant, cet objectif n'est pas encore totalement atteint.

Le genre n'est pas encore pris en compte dans le système de planification dans la mesure où les informations et les données restent agrégées et ne permettent pas de faire une analyse spécifique sur les questions de genre. Cependant, des changements ont commencé à être notés et la désagrégation des données devra être prise en compte dès la conception, car les impacts diffèrent selon les cibles hommes et femmes. Les équipes de terrain peuvent inclure la collecte de données et les informations désagrégées directement dans leur démarche afin d'avoir une base de données spécifiques au genre, déjà que des enquêtes socio-économiques sont menées au démarrage de chaque projet.

Le PERACOD collabore avec des partenaires de diverses origines (recherche, ONG, programme étatique, etc.) car ayant des activités qui peuvent être complémentaires. Cependant, leur expertise sur le genre n'est pas très avérée malgré l'expérience sur les enquêtes sociales.

Dans l'équilibre genre de l'organisation, la Direction compte deux hommes (responsables de composantes) et une femme. Dans le staff technique, le PERACOD compte 19 hommes pour quatre (4) femmes y compris les responsables de composantes (2 hommes et une femme). Il y a un net déséquilibre entre les genres et sur les trois<sup>8</sup> composantes. La composante Electrification rurale est la seule à ne pas avoir de femme en son sein. L'option n'est pas d'avoir un personnel équilibré selon le genre, mais d'avoir un personnel compétent quel que soit le sexe des postulants. Pour le bureau de Kaolack, l'explication donnée du déséquilibre est l'insuffisance de compétences féminines dans les domaines techniques et la rareté des candidatures féminines à l'ouverture des postes à pourvoir lors des recrutements. Il est souhaité par la direction qu'un plus grand nombre de cadres soit formé sur le genre, car seuls deux d'entre eux ont déjà suivi une formation (le Coordinateur National et la responsable de la composante FASEN). Ceci sera fait eu égard à l'adoption de la démarche d'intégration du genre et la nécessité de réorienter l'approche sur le terrain. Le climat au sein du PERACOD et la position de la Direction sont favorables au renforcement des capacités sur des aspects essentiels pour chaque thématique.

<sup>8</sup> L'évaluation institutionnelle s'est déroulée avant l'instauration de la quatrième composante politique



La Direction du PERACOD est favorable à l'équilibre dans les activités et les avantages entre les femmes et les hommes dans les étapes de mise en œuvre, de suivi, de gestion et d'exécution des projets. Cependant, sa conception de la participation des femmes a beaucoup évolué car le PEROCOD était plus proche de la situation qui considérait les femmes comme bénéficiaires passives ou groupe cible dans la dissémination des technologies. Les approches développées dans la diffusion des foyers améliorés et dans l'aménagement forestier, ont beaucoup contribué à cela. La Direction estime qu'elle peut encore aller plus loin dans les rôles et les choix énergétiques pour les femmes et les hommes.

## **4. Expérience antérieure, lacunes et défis sur le genre**

### **a. Electrification rurale**

Chaque projet mis en œuvre dans le PERACOD implique directement les hommes et les femmes. Dans le domaine des expériences sur le genre, il faut d'abord noter les capacités limitées du personnel, notamment celui du bureau de Kaolack sur la question. Dans les interviews préliminaires, le staff a noté que le genre est un concept orienté vers les femmes. Dans le travail de tous les jours, il leur est difficile d'assurer une approche différenciée entre les hommes et les femmes. Cependant, il reconnaît que la prise en charge de l'aspect genre vise à rétablir l'équilibre entre les hommes et les femmes dans la satisfaction de leurs besoins spécifiques, quel que soit la sociologie du milieu d'intervention. Les expériences de terrain ne sont donc pas comptabilisées selon le genre, mais entre hommes et femmes. Le projet a conduit des études préalables d'identification des exploitants et des études socio-économiques. Elles n'ont pas été faites sur la base d'une différenciation entre les hommes et les femmes, mais ciblent en priorité les femmes.

En dehors d'une opératrice expérimentée formée au début des programmes d'électrification de la coopération allemande, il n'y a pas de femmes actives dans les aspects techniques de l'électrification. Une plus grande implication des femmes peut être prônée par le PERACOD qui appuie en Casamance la mise en œuvre du Projet « Femme Soleil ».

Les besoins des femmes sont considérés à travers les usages productifs, l'allègement des corvées et l'entrepreneuriat. Cependant, il faut noter les lenteurs liées à la réalisation des objectifs visés et à leur démarrage effectif. Dans les projets d'électrification, les femmes respectent mieux leurs engagements contractuels et collaborent mieux, surtout que les micro-entreprises dirigées par une femme marchent mieux, ce qui joue en faveur du développement de l'entrepreneuriat féminin. Jusqu'ici, l'électrification cible le chef de ménage, et l'abonnement est généralement pris par les hommes. Le nombre de femmes chefs de ménages est très faible dans les zones d'intervention, et lorsque les femmes sont informées et associées aux discussions, elles s'engagent à contribuer financièrement.

En vue de prendre en compte de manière effective le genre, la composante électrification rurale va élaborer un plan d'action clair afin de systématiser l'approche genre dans les interventions. Il s'agira de renforcer les capacités du personnel aux différents niveaux d'intervention (Direction, staff local, personnel de terrain, partenaires) et de l'accompagner dans sa démarche de mise en œuvre des interventions ainsi que dans le suivi-évaluation.

Toutefois la composante Electrification devra relever un certain nombre de défis, notamment en créant les conditions d'accompagnement pour faciliter l'accès à l'électricité aux femmes chefs de ménages. Il s'agira aussi pour le projet d'associer les hommes autant que les femmes aux réunions. Des discussions de groupes peuvent par la suite être organisées afin de prendre en compte les attentes spécifiques.

La contrainte à laquelle fait face l'électrification rurale est la faible capacité financière des usagers qui évoluent dans une zone où les gains dépendent des revenus agricoles. Il est donc noté une difficulté de recouvrement des redevances, surtout en période de soudure. C'est pour cette raison que toutes les composantes sociales doivent être associées aux discussions ouvertes et en même temps, renforcer les capacités du personnel de terrain sur le genre. Le projet entend réfléchir sur l'instauration d'une tarification différenciée pour impulser l'accès des femmes à l'électrification et le développement des activités productives. Le projet d'intégration du genre a permis à la composante de se rendre compte que l'accès aux services électriques doit être soutenu par une approche genre structurée pour être durable.

## b. Foyers améliorés

L'expérimentation de la fabrication des inserts céramiques par les potières continue de donner au projet et aux femmes des avantages certains dans la production des foyers améliorés. Elle constitue une très bonne expérience qui mérite d'être multipliée d'autant que le projet organise périodiquement des sessions de formations à l'attention des groupements de femmes pour la commercialisation et la sensibilisation. Les hommes étaient cantonnés à la fabrication et à la commercialisation des fourneaux, mais le projet cherche à les impliquer de plus en plus dans la sensibilisation.

La sous-composante Foyers améliorés a identifié un certain nombre de défis à relever par rapport au genre, notamment :

- prendre en compte les questions relatives aux croyances culturelles afin d'optimiser les interventions en milieu rural et définir les rôles des hommes et des femmes ;
- sensibiliser les hommes sur les avantages liés à l'utilisation des foyers améliorés et les impliquer dans la sensibilisation et la diffusion en raison de leur capacité financière et de leur pouvoir d'achat ;
- analyser la viabilité économique de l'intégration des femmes dans la production des foyers améliorés dans le milieu rural. Il s'agira d'étudier le changement économique apporté par les foyers chez les femmes et de mesurer la rentabilité et la viabilité ;
- impliquer les utilisatrices comme personnes relais dans la sensibilisation ;
- identifier les besoins en renforcement de capacités de production des potières par la mécanisation ;
- faciliter l'approvisionnement en matière première afin d'éviter les ruptures et mieux répondre à la production de foyers améliorés.

## c. Aménagement forestier

Les femmes ont longtemps été cantonnées à la collecte et la vente des fruits forestiers, ce qui limitait leur cadre d'activités dans la forêt. L'innovation de taille introduite par le projet est l'attribution de la commercialisation du charbon produit dans la forêt de Sambandé aux femmes. Les hommes sont chargés de la transformation et de la commercialisation des fruits forestiers (buy, ditakh, mad, toll, miel etc.), ce qui de prime abord pourrait paraître paradoxal. Grâce à ce système d'organisation, les femmes tirent beaucoup plus de profits que les hommes, ce qui irrite certains producteurs de charbon dont le travail est très pénible. Ils sont obligés après la carbonisation de vendre en priorité aux femmes. Les bénéfices des femmes tirées des filières forestières sont utilisés d'abord pour les besoins de la famille (nourriture en période de soudure, fournitures scolaires des enfants) avant leurs besoins personnels.

L'implication des femmes dans des activités importantes comme la vente du charbon est positive en raison de la bonne dynamique organisationnelle, la motivation des groupes sociaux, l'engagement des collectivités locales, l'appui des partenaires et des bailleurs pour l'intégration du genre dans les actions de développement.

Les défis que s'est lancé le projet est de rendre les femmes plus professionnelles en leur donnant les moyens et la formation nécessaires et en les appuyant dans la recherche de marché. En même temps, le projet entend contribuer à l'amélioration du système de suivi des filières mises en œuvre, renforcer les capacités des hommes et des femmes sur les outils de gestion, autonomiser et professionnaliser les structures locales de gestion.

## V. Le Plan d'action Genre

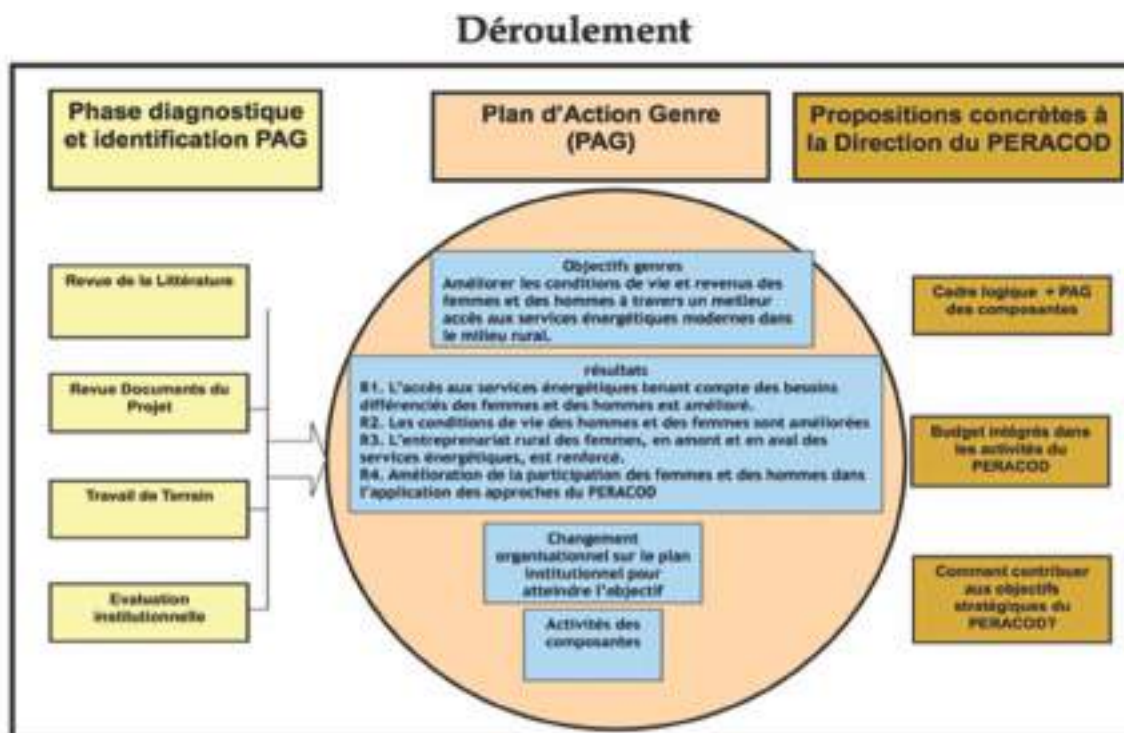
Le plan d'action genre est le cadre de référence du PERACOD en termes d'objectifs et d'actions sensibles au genre. A travers la mise en œuvre du PAG, le PERACOD souhaiterait rendre ses interventions plus performantes.

### 1. Comment le plan a été développé ?

Le plan d'action genre (PAG) du PERACOD s'est mis en place dans un contexte où la question genre est devenue importante au niveau de la GIZ qui a développé une stratégie genre et des orientations sur « Comment vivre le genre au sein des programmes de la coopération allemande ». Cet exercice a permis de comprendre que le genre ne doit pas être considéré comme un obstacle bureaucratique de plus et ne soit pas uniquement une affaire de femmes, mais qu'il s'adresse autant aux hommes qu'aux femmes.

Le PAG a été développé en adoptant une démarche en trois phases :

- une phase diagnostique qui inclut la revue de la littérature, la revue des documents du projet, le travail de terrain avec les communautés et l'évaluation institutionnelle
- le Plan d'action Genre qui décline la démarche du PERACOD sur le genre, et
- la Phase de mise en œuvre actuellement en déroulement.



Après l'élaboration du PAG au sein du PERACOD, un atelier a été organisé avec les partenaires pour le partager et le valider. La rencontre a permis de définir une base de réflexion sur la stratégie de communication du PAG qui permettrait de documenter et rendre visible le processus d'intégration du genre, les produits et les résultats.

### 2. Le plan d'action genre

Le Plan d'Action, dont l'exécution est prévue sur la même durée que le PERACOD II, s'attache d'abord à intégrer transversalement la dimension genre dans toutes ses interventions. Il comprend 04 axes d'intervention en phase avec les composantes :

- la recherche action à travers la mise en œuvre des différentes activités genre des composantes ;
- le renforcement de capacité en matière de genre et énergie;
- la sensibilisation pour mieux intégrer les opportunités genre au sein du PERACOD et

- l'égalité des chances entre hommes et femmes pour le développement des activités génératrices de revenus.

### **a. Buts et Objectifs de genre du PAG**

L'objectif global de l'intégration du genre dans le PERACOD est de « Promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes à travers un meilleur accès aux services énergétiques modernes et une participation aux filières de production liées à l'énergie ». Cela nécessite de mettre en place un cadre institutionnel et opérationnel favorable à la mise en œuvre, à la coordination, au suivi et à l'évaluation de la prise en compte effective et pertinente du genre à tous les niveaux d'intervention du PERACOD.

Les résultats attendus par rapport au processus sont les suivants :

- Les besoins en énergie des femmes et des hommes sont satisfaits par des approches différenciées de promotion, conception des produits et financement.
- Les revenus et les emplois des femmes sont augmentés par l'entrepreneuriat dans les activités appuyées par le PERACOD.
- La participation des femmes est augmentée dans la formation et dans la prise des décisions dans les activités appuyées par le PERACOD.
- Les connaissances en genre dans les ménages et dans le développement des AGR sont approfondies, pour mieux cibler les activités du PERACOD.
- L'intégration du genre est institutionnalisée dans le PERACOD.
- Les capacités du PERACOD et de ses partenaires pour réaliser les activités d'intégration du genre sont renforcées.

### **b. Stratégie/activités du GAP**

Le programme a prévu de renforcer les capacités des acteurs nationaux et locaux (hommes et femmes) en méthodes d'intégration du genre et énergie dans le processus de planification participative et de désagréger les données énergétiques pour une analyse sexo-spécifique au niveau du SIE.

Dans le cadre de la diffusion des foyers améliorés, un certain nombre d'activités seront développées pour mieux atteindre l'objectif genre. Il s'agira de mener une étude sur le profil genre des ménages/ analyse du système de prise de décision pour mieux orienter nos sensibilisations. La stratégie de communication et de marketing sera sensible au genre. Des mécanismes de paiement allégés seront mis en place pour l'achat des foyers (système tontine, « beuthieuk », paiement sur une période à déterminer...). Pour le milieu rural, le FASEN en collaboration avec le CERER et les ménages sont en train de développer une technologie qui va augmenter la gamme de foyers améliorés et qui sera accessible en termes de prix et de disponibilité. Au niveau de la production, des actions seront menées pour renforcer les capacités de production des potières afin d'augmenter leur marge bénéficiaire.

Concernant la filière forestière, il est prévu de renforcer les capacités des femmes et des jeunes (recherche de marchés, mise en place de magasin de stockage/boutiques pour les femmes) dans la valorisation et la commercialisation des produits forestiers. Il est aussi prévu de sensibiliser les autorités locales sur l'importance de l'implication des jeunes (hommes et filles) et des adultes (femmes et hommes) dans la mise en œuvre des filières forestières.

La composante ERSEN a prévu d'identifier les spécificités des besoins différenciés entre les hommes et les femmes en s'assurant de la présence des femmes lors des réunions de sensibilisation. Des efforts seront faits pour identifier des mécanismes allégés pour faciliter l'accès des ménages aux services énergétiques.

Les prestataires seront renforcés pour l'intégration du genre et il est aussi prévu d'identifier et de former des hommes et des femmes pour l'entretien des équipements (mini centrale) au niveau des villages.

Des informations seront fournies aux femmes des ménages pour qu'elles s'imprègnent des types de services énergétiques et des opportunités proposées par le PERACOD. Cela nécessite que les informations soient sensibles aux besoins et aux capacités des femmes. Il est prévu aussi de collaborer

avec des femmes leaders dans les zones pour les aspects de sensibilisation. Cette approche pourra beaucoup contribuer dans l'implication des femmes dans tous les processus d'accès aux services énergétiques.

Aussi, le PERACOD a prévu d'utiliser les outils participatifs comme le focus groupe, les interviews, la méthode accélérée de recherche participative et autres pour la sensibilisation des ménages, notamment les femmes.

### c. Mise en œuvre

Pour la mise en œuvre du PAG, le PERACOD va s'assurer de responsabiliser un point focal genre, de nommer des points de contact et d'intégrer le genre dans l'architecture de suivi des activités du PERACOD. Il n'est pas prévu de recruter un expert genre, par contre la Direction met un accent particulier sur la recherche de financement pour renforcer le personnel du PERACOD. Il est également possible de se baser sur les formations en ligne que pourrait dispenser ENERGIA. Ce renforcement de capacité contribuera à une meilleure efficacité et efficience des interventions sur le terrain. Le personnel prendra ainsi conscience de la nécessité d'intégrer le genre et trouvera les voies et moyens pour son exécution.

Le point focal va également participer aux réunions du Comité national genre de la Coopération Technique Allemande au Sénégal afin de présenter et de valoriser les expériences en matière de genre. Le comité national est une plateforme d'échanges dont les réflexions sont reversées au niveau du siège de la GIZ. Le PERACOD va aussi se rapprocher du département Genre au siège pour voir s'il y a des possibilités de prendre en charge ses formations.

En termes de suivi évaluation, le point focal et la chargée du suivi-évaluation du PERACOD sont responsables du suivi de la mise en œuvre du PAG. Il incombe à ces 02 responsables de procéder au regroupement des résultats de chaque composante. Dans cette tâche, le groupe est soutenu par les points de contact de chaque composante qui sont chargés de remonter les informations. Sur cette base, en relation avec le comité genre, un rapport est établi semestriellement, et annuellement un rapport d'état d'avancement.

La mise en œuvre du plan d'action institutionnel genre comprend les mécanismes de mise en œuvre du genre. Le PAG est accompagné d'un plan d'action institutionnel qui permettra d'atteindre les objectifs de genre au sein du PERACOD.

#### Plan d'action institutionnel

Stratégie PERACOD	Capacitation de la direction pour mieux gérer les activités genre et pour plaider avec le gouvernement et les donateurs
	Politique claire de la direction de l'intégration du genre, de la programmation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• dans la gestion du programme,</li> <li>• dans la budgétisation des activités</li> </ul>
Mécanismes	Nommer un point de contact par composante pour le genre et mettre en place un comité genre
	Formaliser le rôle du point focal genre PERACOD
	Participer au comité national genre sur le GIZ
	Intégrer un point sur le genre dans les réunions bimensuelles de coordination
Renforcement de capacité	Renforcer les capacités des points focaux et équipes sur le terrain et autres
	Développer un plan de formation et le réaliser pour les cadres a tous les niveaux, point focal et les points de contact
	Sensibiliser des partenaires institutionnels Considérer des mesures pour renforcer le recrutement des femmes parmi les cadres professionnelles ?
Planification, Suivi Evaluation	Des indicateurs liés au genre sont suivis régulièrement : bilan semestriel et annuel
	Intégrer les résultats et indicateurs genre dans les outils de suivi-évaluation
Communication externe	Intégrer des messages dans les activités/résultats genre dans les outils de communication (flyers genre)
	Organiser une journée genre au PERACOD



#### **d. Indicateurs choisis, comment et pourquoi, système de suivi.**

L'identification des indicateurs a été faite après le travail de diagnostic et d'identification du PAG. Les indicateurs émanent des insuffisances constatées dans la prise en compte du genre au niveau du PERACOD. Les indicateurs ont été élaborés avec l'ensemble de l'équipe du PERACOD (Direction et l'équipe de terrain), afin que les indicateurs soient identifiés de façon participative et s'appliquent aux réalités sociales, culturelles, économiques, environnementales, vécues souvent différemment par les femmes et les hommes dans leur milieu.

Ces indicateurs sont également en phase avec les indicateurs du PERACOD pour une meilleure cohésion des interventions et du système de suivi. Le PAG a été versé dans l'architecture de suivi du PERACOD. Le suivi se fait de manière semestrielle et annuelle suivant le plan d'opération.

#### **e. Financement et ressources humaines du PAG**

Pour la mise en œuvre du plan d'action, le PERACOD a la responsabilité du personnel du PERACOD :

- Un point focal chargé de la coordination des activités et de la veille informative. Le point focal s'assure que les points de contact dans chaque composante exécutent leur PAG.
- Des points de contact au niveau de chaque composante. Ceux-ci sont chargés de veiller à la réalisation des activités au sein de leur composante et de remonter les données dans le fichier Excel (architecture du bilan semestriel et annuel) à la chargée du suivi évaluation.
- La chargée du suivi évaluation du PERACOD qui fait un bilan semestriel et annuel des réalisations du PERACOD.

Cependant, il est indispensable de renforcer les capacités du personnel pour atteindre les objectifs du PAG. Aussi, il est prévu de travailler et de proposer un plan de formation à la Direction du PERACOD et à ENERGIA. Pour mettre en œuvre la stratégie genre de manière efficace, il faut disposer des ressources nécessaires. Aussi, le PAG a été formulé de telle sorte qu'il fasse partie intégrante des activités du PERACOD, et donc le budget prévu pour la mise en œuvre du PAG sera pris en charge par le PERACOD. Cependant, il n'est pas prévu un budget de formation genre ; il serait donc intéressant de proposer un plan de renforcement de capacité et de rechercher des financements pour la mise en œuvre de ce plan.

#### **f. Stratégie de dissémination/communication**

Le principal objectif visé à travers cette stratégie de communication sur l'intégration du genre dans le PERACOD est de documenter et rendre visible le processus d'intégration du genre, les produits et les résultats. Les groupes cibles identifiés sont les décideurs, les bénéficiaires, les partenaires techniques financiers, les leaders d'opinion et la presse.

Dans sa stratégie de communication, il est prévu des actions de plaidoyer, le renforcement des capacités et la communication pour favoriser un changement de comportement. En termes d'outils de communication, il est prévu d'élaborer des plaquettes, des études de cas et des flyers). D'autres types de communication pourraient être utilisés comme les documentaires, films...).

## VI. Résultats préliminaires de l'institutionnalisation du PAG

Le PERACOD a développé un plan d'action genre et adopté l'objectif de « promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes à travers un meilleur accès aux services énergétiques modernes et une participation aux filières de production liées à l'énergie ». Les activités liées à cet objectif s'intègrent dans la mise en œuvre de chaque composante du programme. Un plan de suivi est élaboré et permet de suivre la mise en œuvre de ces activités et, au moyen d'indicateurs, le niveau de réalisation de l'objectif. Le PERACOD a mis en place un système de monitoring basé sur une architecture de l'outil Excel de suivi semestriel des activités et résultats. La page d'accueil est présentée en annexe. Elle montre le cheminement par composante pour entrer dans les tableaux de suivi pour les différents niveaux : indicateurs et résultats attendus, activités et genre. Il est accompagné du tableau de suivi du Plan d'Action Genre par composante.

Les résultats préliminaires que l'on peut noter sont avant tout :

- La capacitation du personnel du PERACOD grâce à la démarche participative adoptée. En effet, durant 02 jours au cours de chacun des ateliers techniques, la direction, le staff du siège et celui de l'antenne de Kaolack ont contribué à la définition de l'objectif, des résultats à atteindre, des indicateurs genre et des activités à mener. Le travail a été participatif, ponctué de travaux de groupes, d'exercices, de présentations à préparer sur les bonnes pratiques en matière de genre ou des insuffisances à combler.
- La politique et la vision de la GIZ « Vivre le genre » devrait permettre, au sein des projets et programmes du PERACOD d'intégrer la thématique genre dans le travail au quotidien, dans les procédures et en faisant de l'intégration du genre une réalité. C'est ainsi qu'en début 2011, le PERACOD a influencé l'intégration d'un objectif genre dans le document de planification nationale du Sénégal pour le département Afrique.
- En fin novembre 2010, le PERACOD, profitant d'une opportunité de financement a ajouté un indicateur genre dans l'offre proposée au Ministère allemand pour la Coopération et le développement économique (BMZ). Les documents et cadre logique de planification intègrent le genre.
- La responsabilisation du personnel avec la nomination de points de contact dans chaque composante et d'un point focal. Le point focal va participer aux réunions du Comité national genre de la coopération Technique allemande au Sénégal afin de présenter et de valoriser les expériences en matière de genre de son programme. Le comité national est une plateforme d'échanges dont les réflexions sont reversées au niveau du siège de la GIZ en Allemagne. Exemple : présentation du processus d'élaboration du PAG et des 1ers résultats lors du MATA en Septembre 2011 (grande réunion en Allemagne qui a regroupé 400 experts GIZ pour le département Energie, Eau et Transport).
- La prise en compte du genre dans la formulation de l'objectif global, de l'indicateur et au niveau des composantes 1, 3, 4 et dans son système de Suivi Evaluation.
- Le recueil d'informations qui sont ventilées selon le sexe depuis Septembre 2010.
- Le PERACOD à travers ses activités encourage les femmes dans de nouveaux rôles comme l'esprit d'entreprise, l'épargne, la maintenance et la prise de décision.
- La conscientisation du personnel de terrain qui prend en compte le genre dans ses activités.

Le PERACOD a organisé un atelier d'information et de partage sur l'intégration du genre dans le PERACOD. L'atelier avait regroupé des représentants de différents programmes et projets tels que le PROGEDE, ENDA Energie, l'UCSPE/MEF, l'ASER, la DHCD, le PNBSN etc. qui, à travers des travaux de groupe ont échangé sur le thème et ont partagé leurs différentes expériences.

## VII. Résultats préliminaires de l'intégration du genre dans PERACOD

### 1. Progrès dans l'exécution

La mise en œuvre du plan d'action genre reste encore timide. Pour l'heure, quelques résultats encourageants sont notés :

- Intégration des indicateurs genre dans l'architecture de Suivi-Evaluation du PERACOD.
- Le système de monitoring recueille des informations qui sont ventilées par sexe.
- Présentation du Plan d'action genre lors de la réunion du département Energie, Eau, Transport de la GIZ en Allemagne en août 2011.
- Le PERACOD a réussi à influencer l'intégration d'un objectif genre dans le planification annuelle de la GIZ pour le département Afrique (Janvier 2011).
- Le genre est pris en compte dans l'ordre du jour des réunions de coordination.
- La composante Approvisionnement durable en Combustibles domestiques (Aménagement forestier et Foyers Améliorés) prend en compte les activités identifiées dans le PAG.

### 2. Impacts sur les femmes et les hommes

La plupart des activités identifiées dans le PAG sont en train d'être mises en œuvre par l'équipe du PERACOD. La situation de référence identifiée lors du diagnostic donne la base de référence pour évaluer les impacts d'intégration du genre dans le PERACOD.

Pour le **FASEN**, l'usage des foyers améliorés génère des bénéfices non négligeables sur le plan environnemental, économique et sanitaire. En effet, les calculs de rentabilité montrent que leur utilisation induit entre autres : une exposition moindre aux fumées nocives, un gain de temps de 30 mn par jour sur le temps de cuisson, une économie de 3.900 à 6.300 F CFA par mois pour le ménage, une réduction de 40 à 50% sur le combustible utilisé et plus globalement environ 2 Milliards d'économie par an. Il est noté que les bénéfices sont plus importants pour les forgerons qui réalisent des marges bénéficiaires sept fois supérieures à celles des potières.

Pour **ERSEN** : il ya 20 fois plus de lumière dans les ménages électrifiés, environ 265 villages électrifiés ce qui entraîne des changements sociaux importants comme l'existence des congélateurs, machines à coudre permettant de développer des services productifs, l'accès à l'internet, l'augmentation du temps d'étude des élèves, la communication et surtout la santé.

Pour l'**aménagement** : des revenus complémentaires pour environ 700 personnes dont 50% sont des femmes. Les femmes et les hommes se retrouvent dans toutes les filières développées. Aujourd'hui, dans la filière charbon, certains hommes se plaignent du fait que les femmes ont un bénéfice plus grand alors que la partie production effectuée par les hommes demande plus d'effort.

Le plan d'action genre a identifié un certain nombre de résultats qui sont objectivement vérifiables à travers le système de monitoring semestriel mis en place par le PERACOD. Il est difficile pour l'heure de présenter les impacts de l'intégration du genre dans le PERACOD, mais les résultats immédiats peuvent être mis en exergue à savoir la conscientisation du personnel de terrain. Toutes les activités de terrain intègrent le genre puisque faisant partie intégrante de la planification des composantes. Les résultats attendus par rapport au processus sont les suivants :

- Les besoins en énergie des femmes et des hommes sont satisfaits par des approches différenciées de promotion, conception des produits et financement.
- Les revenus et les emplois des femmes sont augmentés par l'entrepreneuriat dans les activités appuyées par le PERACOD.
- La participation des femmes a augmenté dans la formation et dans la prise de décisions dans les activités appuyées par le PERACOD.
- Les connaissances en genre dans les ménages et dans le développement des AGR sont approfondies

pour mieux cibler les activités du PERACOD.

- L'intégration du genre est institutionnalisée dans le PERACOD.
- Les capacités du PERACOD et de ses partenaires pour réaliser les activités d'intégration du genre sont renforcées.

Les indicateurs qui vont permettre de vérifier les résultats sont les suivants :

- le nombre et le type de services orientés aux besoins des femmes et des hommes (foyers améliorés, service de santé, moulin, pompe à eau, etc.) ;
- le temps économisé par les femmes (autres indicateurs d'impacts sociaux et économiques entre hommes et femmes ou MH/MF du PERACOD) ;
- les emplois et revenus des femmes dans les activités appuyées par le PERACOD (2000 femmes ont un revenu additionnel dans les domaines de l'électrification rurale, de l'aménagement forestier et des foyers améliorés : indicateur du PERACOD) ;
- le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes participant à l'élaboration des plans locaux de développement (PLD) et le niveau de participation.

Cependant il y a encore des efforts à faire pour :

- systématiser l'approche genre dans les interventions,
- former les agents de terrain en genre,
- accompagner le personnel dans ses interventions,
- faire participer activement les femmes aux réunions et tenir des réunions spécifiques et
- mettre en place un dispositif de suivi évaluation clair.

## VIII. Leçons apprises dans l'intégration du genre dans le projet d'énergie

Le processus d'intégration du genre dans le PERACOD a permis d'identifier les causes structurelles des inégalités afin de mieux cibler les besoins pratiques et intérêts stratégiques notamment des femmes et des hommes dans la zone d'intervention.

### 1. Réflexions sur les leçons apprises

Le processus de développement du PAG a été influencé par la nouvelle orientation de la GIZ en termes de genre, d'engagement du PERACOD et des opportunités d'être dans un réseau comme ENERGIA qui, en plus de l'appui technique d'ENDA Energie, peut financer la réalisation d'actions concrètes pour développer le « Gender Mainstreaming ».

Par ailleurs, beaucoup d'activités du Programme tiennent déjà compte des femmes ou s'adressent à elles. Toutefois, il s'agit maintenant de compléter ces actions de façon systématique pour arriver à une approche cohérente du genre visant l'égalité et l'équité des femmes et des hommes dans le secteur de l'énergie et des énergies renouvelables.

Les leçons apprises ainsi que les principales recommandations ressortant de l'exercice d'intégration du genre dans le PERACOD sont surtout liées à l'implication de tout le personnel dans le travail de diagnostic, l'identification et l'élaboration du Plan d'action Genre entraînant un apprentissage participatif et interactif.

En termes de recommandations, il est nécessaire de recruter un consultant qui serait chargé de l'élaboration du document PAG. Le processus d'élaboration prend beaucoup de temps et nécessite du travail à plein temps ; il est difficile souvent pour le point focal de participer à plein temps à l'élaboration du PAG.

### 2. Défis rencontrés dans le processus de l'intégration du genre

Un certain nombre de défis ont été identifiés par le PERACOD au niveau de chaque composante. Pour ERSEN, il est important de créer des conditions d'accompagnement pour faciliter l'accès à l'électricité aux chefs de ménages femmes. Lors des réunions d'informations, un accent particulier devra être mis sur la participation des femmes. L'autre défi serait d'augmenter la capacité de recouvrement des redevances.

Pour le FASEN, il est important de systématiser l'approche genre dans les interventions et de mettre en place un dispositif de suivi évaluation.

Pour l'aménagement, le défi le plus urgent à relever est le partage plus équitable des bénéfices tirés de la commercialisation des produits forestiers.

### 3. Suggestions pour l'amélioration de la méthodologie de l'intégration du genre

Le document méthodologique pour l'intégration du genre est un document riche en informations qui regroupe toutes les étapes pour l'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'Action Genre. Ce document d'une centaine de pages pose des problèmes d'exploitation car étant trop volumineux.

Les étapes telles qu'elles sont déroulées coûtent assez chères et la démultiplication dans d'autres projets énergétiques peut poser problème au niveau du financement.

La démarche participative est très intéressante et permet à l'équipe du projet concerné de participer dès le début du processus ; cependant, cette démarche implique la participation à temps plein d'une personne du projet, notamment le point focal qui par ailleurs occupe déjà d'autres fonctions. Il serait important de prévoir le recrutement d'un consultant avec un cahier de charges bien défini pour l'élaboration du PAG.



Par ailleurs, pour faciliter la compréhension du document, il serait important de réaliser un résumé synthétique des différentes étapes et aussi de faire une traduction du document pour les pays francophones pour ainsi augmenter leur niveau de participation.

#### **4. Prochaines étapes dans l'intégration du genre pour PERACOD**

Il est prévu dans le processus de mise en œuvre et du suivi du PAG d'élaborer un plan de formation et sa mise en œuvre pour renforcer les capacités de l'équipe du PERACOD. La stratégie de communication doit être finalisée afin de mieux rendre visible ce que le Programme est en train de faire pour améliorer la situation et les conditions des femmes. Il est également prévu de procéder annuellement à la revue du PAG pour le mettre à jour.



## Bibliographie

- Revue de la littérature : Genre dans le PERACOD
- Revue des documents du projet : Genre dans le PERACOD
- Evaluation institutionnelle : Genre dans le PERACOD
- Enseignements du terrain : Genre dans le PERACOD
- Stimulation des usages productifs pour le développement d'Activités Génératrices de Revenus : Démarche de la composante Electrification Rurale du PERACOD
- Projet ERSEN : conceptualisation et capitalisation. - L'électrification rurale d'initiative locale au Sénégal - Adrien TAILLEBOIS
- Projet ERSEN : Document de référence
- Etude sur les coûts de production des inserts céramiques au niveau des centres de production de Mbadakhone, Sokone et Thiomby ;
- Sous-Composante FASEN PERACOD – Chaîne des résultats EnDev
- Objectifs et Indicateurs pour la Phase II de PERACOD ; Version du 2.12.08
- Partnership Project Proposal. Senegal: Rural Electrification (ERSEN 2) & Stoves (FASEN 2). Annual Planning 2009
- Descriptif de la démarche ERSEN ; Document de capitalisation
- FASEN : RAPPORT d'ETAPE 1
- Rapport de Monitoring des résultats et impacts FASEN. Décembre 2008
- Rapport de la capitalisation des expériences de PERACOD 2005-2008
- Gender Mainstreaming in Energy Projects: A Practical Handbook prepared by Elizabeth Cecelski and Soma Dutta on behalf of the ENERGIA International Network on Gender & Sustainable Energy
- Etude diagnostic des disparités sociales dans des secteurs économiques et sociaux et perspectives d'une budgétisation sensible au genre (agriculture, énergie éducation et santé). Avril 2006. Laboratoire genre de l'IFAN – UNIFEM, Avril 2006.
- DIAGNE, Astou Diop.- Stratégie Nationale pour l'égalité et l'équité du genre au Sénégal SNEEG 2015.- Dakar : Ministère de la femme, de la famille et du développement social.- 117p.
- ENDA – ENERGIA : Audit genre dans les politiques et programmes énergétiques – Le cas du Sénégal. Décembre 2007.
- Groupe de la BAD et le Sénégal ; 40 ans de partenariat
- REPUBLIQUE DU SENEGAL : MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES.- DRSP II : Document de stratégie pour la croissance et la réduction de la pauvreté 2006-2010.-
- REPUBLIQUE DU SENEGAL : MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES.- Suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement : un monde meilleur pour tous.- Dakar : Direction de la planification, Mai, 2004.- 35p.
- REPUBLIQUE DU SENEGAL : MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES.- Suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement : Sénégal rapport OMD 2005 : un monde meilleur pour tous.- Dakar : Direction de la planification, Janvier, 2005. 48p.
- SAKHO Daouda. -Etude comparative de la composante « Activités génératrices de revenus » (AGR) des différents programmes de lutte contre la pauvreté du Ministère de la Famille, du Développement Social et de la Solidarité Nationale (MFSSN). Novembre 2005
- CLANCY, J., SKUTSCH, M. The Gender – Energy – Poverty Nexus: finding the energy to address gender concerns in development. UK Department for International Development (DFID), London. DFID 2003.
- ENERGIA.-, Gender Mainstreaming In Energy Projects: A practical Hand Book. 2009.
- ENERGIA.- Outils Genre, Module II ; Concepts Genre, Module I.
- CEDEAO – UNDP.- Livre blanc pour une politique régionale axée sur "l'accès aux services énergétiques par les populations rurales et périurbaines pour atteindre les objectifs du millénaire pour le développement".
- Mamadou FAYE.- Diagnostic approfondi du secteur de la Microfinance et analyse des opportunités d'investissement. Ministère des petites et moyennes entreprises, de l'entrepreneuriat féminin et de la microfinance. AOUT 2004.

- Lettre de Politique de Développement du Secteur de l'Énergie. Ministère de l'Énergie (février 2008).
- <http://www.fidafrique.net/rubrique3.html>.
- Direction de la Prévision et de la Statistique. DPS/2004 : 2ème Enquête Sénégalaise Auprès des Ménages. Ministère De L'Économie et des Finances. Juillet 2004.
- Troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitat – RGPH – 2002. Rapport National de Présentation, Juin 2008. Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), FNUAP, USAID.
- Système d'Information Énergétique du Sénégal (SIE). Ministère de l'Énergie, 2006.
- Mireille A. EHEMBA : Energies et Femmes au Sahel Cas du Sénégal : Programme Régional de Promotion des Energies Domestiques et Alternatives au Sahel (PREDAS).
- [http://fr.wikipedia.org/wiki/Secteur\\_informel\\_au\\_S%C3%A9n%C3%A9gal](http://fr.wikipedia.org/wiki/Secteur_informel_au_S%C3%A9n%C3%A9gal)
- Le Soleil, 14 octobre 2007 : Rapport sur l'emploi au Sénégal
- Mamadou FAYE : Diagnostic approfondi du secteur de la Microfinance et analyse des opportunités d'investissement. Etude n°3 : Financement du secteur : Mécanismes de financement et de refinancement. Ministère des petites et moyennes Entreprises, de l'entrepreneuriat féminin et de la microfinance. AOUT 2004.
- Stratégie d'aide-pays pour la République du Sénégal pour la période 2007-2010. Réduction de la pauvreté et gestion économique, Département du pays AFCE1, Région Afrique. Banque mondiale, Rapport No. 36608-SN. 2 mai 2007.
- Fatou Sow : Femmes rurales chefs de famille en Afrique Subsaharienne. Etude réalisée sous l'égide du Service pour l'intégration des Femmes au Développement, Food and Agriculture Organisation. Rome (Italie). Novembre 1995.
- [http://www.fao.org/docrep/x0237f/x0237f.htm#P1\\_0](http://www.fao.org/docrep/x0237f/x0237f.htm#P1_0)
- A La Recherche De l'Emploi – Le Chemin Vers La Prospérité. Mémoire Economique sur le Sénégal. Rapport No. 40344-SN. Septembre 2007.
- FORMULATION DU DOCUMENT DE POLITIQUE ECONOMIQUE ET SOCIALE 2011-2015. Bilan Diagnostique Du DSRP-II. Version finale du document de travail. Synthèse des Rapports des Groupes Octobre 2010. MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES ; Unité de coordination et de suivi de la politique économique – UCSPE

## Annexes

### A. Outils utilisés

#### I. INDICATEURS DE LA CAPACITE INSTITUTIONNELLE DE GENRE

L'évaluation de la capacité institutionnelle du PERACOD a été effectuée grâce aux indicateurs pour l'établissement de la situation de référence. Chaque ligne a permis de ressortir la situation actuelle et de présager de la situation dans laquelle l'organisation aimerait se situer.

##### *Indicateurs pour l'établissement de la situation de référence*

1	Sensibilité au genre et stratégie pour l'équilibre de genre (objectifs, stratégies, critère)
2	Planification basée sur la désagrégation par sexe & Système de suivi en pratique
3	Expertise en genre est reflétée dans les agences partenaires, les équipes de terrain, et le point focal
3.1	<i>Expertise des organisations impliquées</i>
3.2	<i>Expertise des équipes de terrain</i>
3.3	<i>Equilibre de genre dans le projet</i>
4	Environnement organisationnel – Renforcement des capacités, soutien de la direction et motivations à la performance du staff
4.1	<i>Renforcement des capacités</i>
4.2	<i>Soutien de la direction</i>
4.3	<i>Motivations</i>

La tableau suivant a été élaboré au début du processus et met en exergue le niveau de référence du PERACOD.

Evaluation institutionnelle en **mars 2010** avec les responsables du PERACOD

Indicateurs genre	Résultats de l'évaluation
Indicateur 1: Sensibilité au genre et stratégie pour l'équilibre de genre (objectifs, stratégies, critères)	Dans l'offre du projet au BMZ, les aspects relatifs au genre sont au niveau 1. Ils sont importants à prendre en compte, mais ne peuvent être au niveau 2, car ce n'est pas l'objectif principal du PERACOD. Le PERACOD devra contribuer à travers ses actions à s'assurer du bien être des populations, spécifiquement les femmes, et améliorer leurs conditions de vie (gain de temps, santé, etc.).
Indicateur 2 : Planification basée sur la désagrégation par sexe & Système de suivi en pratique	Le PERACOD se situe entre {0 et 1} Le PERACOD a un indicateur genre dans la composante 1 et aucun indicateur dans le système de planification et de monitoring M&E system – Pas d'informations et le projet collecte des informations générales mais pas désagrégées par sexe. Quelques données hommes-femmes sont recueillies par la composante 3. Ex : nombre de potières et de forgerons qui sont formés.
Indicateur 3: Expertise en genre est reflétée dans les agences partenaires, les équipes de terrain, et le point focal	Dispose d'un Personnel sortie de l'Ecole ENEA avec 8 mois d'études de terrain. Existence d'expérience sur le terrain des équipes. Pas d'agences ou de départements avec une expertise genre qui sont impliqués dans le PERACOD
3.1 Expertise des organisations impliquées	Mais en raison de la formation en genre et de l'expérience dans le domaine, 4 personnes de l'équipe de management peuvent expliquer la pertinence et citer des éléments de stratégie pour une approche sensible au genre. Pas de point focal genre formel, mais le PERACOD est représenté.

3.2 Expertise des équipes de terrain	0 Aucune expertise genre pour les équipes de terrain, mais certains membres de l'équipe technique ont une approche sensible au genre et font ressortir les éléments d'une telle approche dans leur propre travail. PERACOD : (1)
2.3 Equilibre de genre	La Direction du PERACOD 2f/4H (2) Forestiers : 2F/9H; FASEN 1F/2H; APSE 1F/2H; ERSEN 0F/5H; Staff (1) 4/19 Favoriser le recrutement des femmes.
Indicateur 4: Environnement organisationnel – 4.1 Renforcement des capacités	02 personnes du PERACOD (le coordinateur et la responsable FASEN) ont participé à au moins une formation genre. Il serait souhaitable qu'au moins 50% du personnel technique participe à une formation genre.
4.2 Soutien de la direction	Au début du processus, le management définit les femmes comme des bénéficiaires passives ou des groupes cible pour la diffusion des technologies. Après la mission, le management voit de nouveaux rôles pour les femmes comme un moyen d'accroître l'efficacité du projet.
Indicateur 4: Environnement organisationnel – 4.3 Motivations	Au niveau du PERACOD, il y a des performances individuelles. La Direction apprécie les attitudes et approches qui améliorent l'équilibre genre dans les processus et les résultats.

### Stratégie d'équilibre et de sensibilité au genre

Rang	scoring	PERACOD
<b>1</b>	Accès par les femmes n'est pas mentionné dans la politique de l'agence, les objectifs et les stratégies. Aucune stratégie pour la participation des femmes ou pour assurer les mêmes chances et des contraintes égales pour les femmes et les hommes	<b>3</b>
<b>2</b>	Les documents d'orientation et de politique du secteur placent les femmes comme bénéficiaires passives ou groupes cibles pour des programmes séparés d'usages énergétiques, dans leurs rôles reproductifs.	<b>4</b>
<b>3</b>	Les rôles des femmes sont définis dans une perspective d'efficacité et d'effectivité du programme : les femmes contribuent à la planification, à l'entretien et à la gestion pour un meilleur service et usage	<b>2</b>
<b>4</b>	Des activités et programmes spéciaux encouragent les femmes dans de nouveaux rôles dans la prise de décision, l'entretien, la gestion, la construction, et l'esprit d'entreprise.	<b>5</b>
<b>5</b>	Les objectifs, stratégies et critères de performance ont visé la division équilibrée des contraintes et avantages entre les femmes et les hommes, en liaison avec l'exécution du projet, le suivi, la gestion, l'utilisation et le déroulement des effets.	<b>1</b>

La direction du PERACOD a attribué un score aux cinq situations possibles dans la classification par rapport au genre. Il reste encore à l'organisation d'affiner sa stratégie par rapport au genre.

### **Indicateur 2: Système de planification**

0. Pas de considération au genre dans le système de planification et de suivi du projet.
1. Désagrégation des données par sexe dans le système de planification et de suivi.
2. Système de planification et de suivi, collecte des informations spécifiques sur la participation et les effets pour les hommes et les femmes.
3. Données sur la participation et les effets pour les hommes et les femmes sont utilisées pour ajuster les stratégies et le développement des ressources humaines, comme partie de la planification du projet.

0 Direction



- 0-1 Seul le système de suivi-évaluation de la composante « appui à la politique énergétique » comporte un indicateur genre
- 2 Le système de suivi-évaluation n'a pas d'informations de ce genre. Le projet assemble des informations d'ordre général sans tenir compte du besoin de les désagréger par sexe.
- 3 Quelques données dans le FASEN sont disponibles sur les potières et les forgerons dont les effectifs sont connus, eu égard aux formations et activités déroulées.

***Indicateur 3.1: Expertise en genre est reflétée dans les agences partenaires, les équipes de terrain, et le point focal***

0. Aucune agence ou organisation avec une expertise sociale n'est impliquée.
1. Agences sociales ou organisations sont impliquées mais n'ont pas d'expertise spécifique en genre.
2. Agence sociale ou organisation est une des agences et a une expertise en genre.
3. Agence sociale ou organisation est un des projets et a une expertise en genre.
4. Agence technique de gestion peut expliquer la pertinence et citer des éléments de stratégie pour une approche sensible au genre.
- 0 Tenir compte de la formation et de l'expérience de genre dans le domaine social.
- 4 Il n'y a pas de point focal, mais une représentation lors des réunions internationales et nationales. Presque chacun des membres peut faire partiellement le 4!

L'organisation n'a pas encore une démarche entièrement orientée vers le genre, ce qui peut l'amener, dans le but de compléter ses compétences, à s'appuyer sur les organisations partenaires.

***Indicateur 3.2: Expertise des équipes de terrain***

- 0 Il n'y a pas d'expertise dans les équipes de terrain.
- 1 Les équipes de terrain incluent l'expertise sociale, mais sans un spécifique savoir-faire sur le genre
2. Les équipes de terrain incluent l'expertise sociale avec quelques connaissances et des qualifications sur le genre
- 3 Les membres des équipes techniques apprécient l'approche sensible au genre et peuvent refléter des éléments de l'approche dans leur propre travail.

En termes d'expertise, les équipes de terrain du PERACOD se situent au niveau de l'indicateur 1. Leur expérience est avérée dans l'évaluation sociale sans pour autant s'accompagner d'un savoir-faire spécifique sur le genre comme les interviews l'ont déjà montré.

***Indicateur 3.3: Equilibre de genre dans le projet***

- 0 Tous des hommes ou toutes des femmes
- 1 Entre 0 – 25% d'un genre
- 2 Entre 25 – 50% d'un genre
- 3 Equilibre (50%-50%) entre personnel masculin et féminin .

Composante	Hommes	Femmes
Aménagement Forestier	9	2
FASEN : Foyer Amélioré	2 + 1 consultant permanent	2 + 2 consultants permanent (9 mois)
APSE : Appui à la politique énergétique	2	1
ERSEN : Electrification Rurale	5	0
Staff (1) Monitoring suivi	0	1
Total	18	4

### ***Indicateur 4.1: Renforcement des capacités***

- 2 Aucun membre du staff n'a participé à une formation en genre
- 3 25% du staff ont participé à une formation en genre et peuvent l'utiliser sur le terrain
- 4 50% du staff ont participé à une formation en genre et peuvent l'utiliser sur le terrain
- 5 75%, du staff ont participé à une formation en genre et peuvent l'utiliser sur le terrain

0 – 1 Deux membres du staff ont participé à une formation sur le genre

1 et 2 Il serait souhaitable qu'ils soient des objectifs à atteindre par le PERACOD.

### ***Indicateur 4.2: Soutien de la Direction***

- 0 La Direction n'est pas consciente des questions de genre dans le secteur ou les considère comme n'étant pas de son domaine
- 1 Direction définit les femmes comme des bénéficiaires passives ou un groupe cible dans la diffusion des technologies.
- 2 La réponse de la demande est définie comme une acceptation ou une non acceptation des choix de projet, avec des ajustements marginaux aux utilisateurs.
- 3 La Direction voit les nouveaux rôles des femmes comme un moyen d'accroître l'effectivité du projet. Le besoin d'un large choix d'usages est reconnu, mais sans différenciation sur les sexes.
- 4 Le genre comme concept est défini correctement dans les documents du projet et la direction peut expliquer pourquoi une approche sensible au genre est pratiquée. La direction peut décrire quelles stratégies de genre sont pratiquées dans le projet et peut mentionner quels sont les effets sur le projet et les populations.

### ***Indicateur 4.3: Motivations***

- 0 La conscience au genre dans le staff n'est pas reconnue par la Direction et les supérieurs, ou même décourage les pratiques individuelles d'une approche genre consciente, mais la direction et les supérieurs ne reconnaissent et n'apprécient pas ces attitudes et actions.
- 1 Les indicateurs de performance du staff sont strictement quantitatifs en termes de nombre de facilités, fonds distribués, programmes de formation ; nombre de personnes formées, etc.
- 2 La direction et les supérieurs reconnaissent et apprécient les attitudes et approches qui améliorent l'équilibre de genre dans le processus et les résultats. Les critères incluent aussi des critères de performance qualitative, comme le degré de participation dans la planification et la performance des activités en termes d'accès par les hommes et les femmes.
- 3 La direction et les supérieurs reconnaissent formellement et apprécient les attitudes et approches qui améliorent l'équilibre de genre dans le processus et les résultats.
- 4 Le critère de performance du staff sur le degré de participation dans la planification et la performance des activités en termes d'accès par les hommes et les femmes, et la sensibilité au genre ainsi que l'équité dans les activités, les produits et les résultats.

La direction du PERACOD se positionne au niveau 2 pour la reconnaissance informelle et au niveau 1 pour le critère de performance.

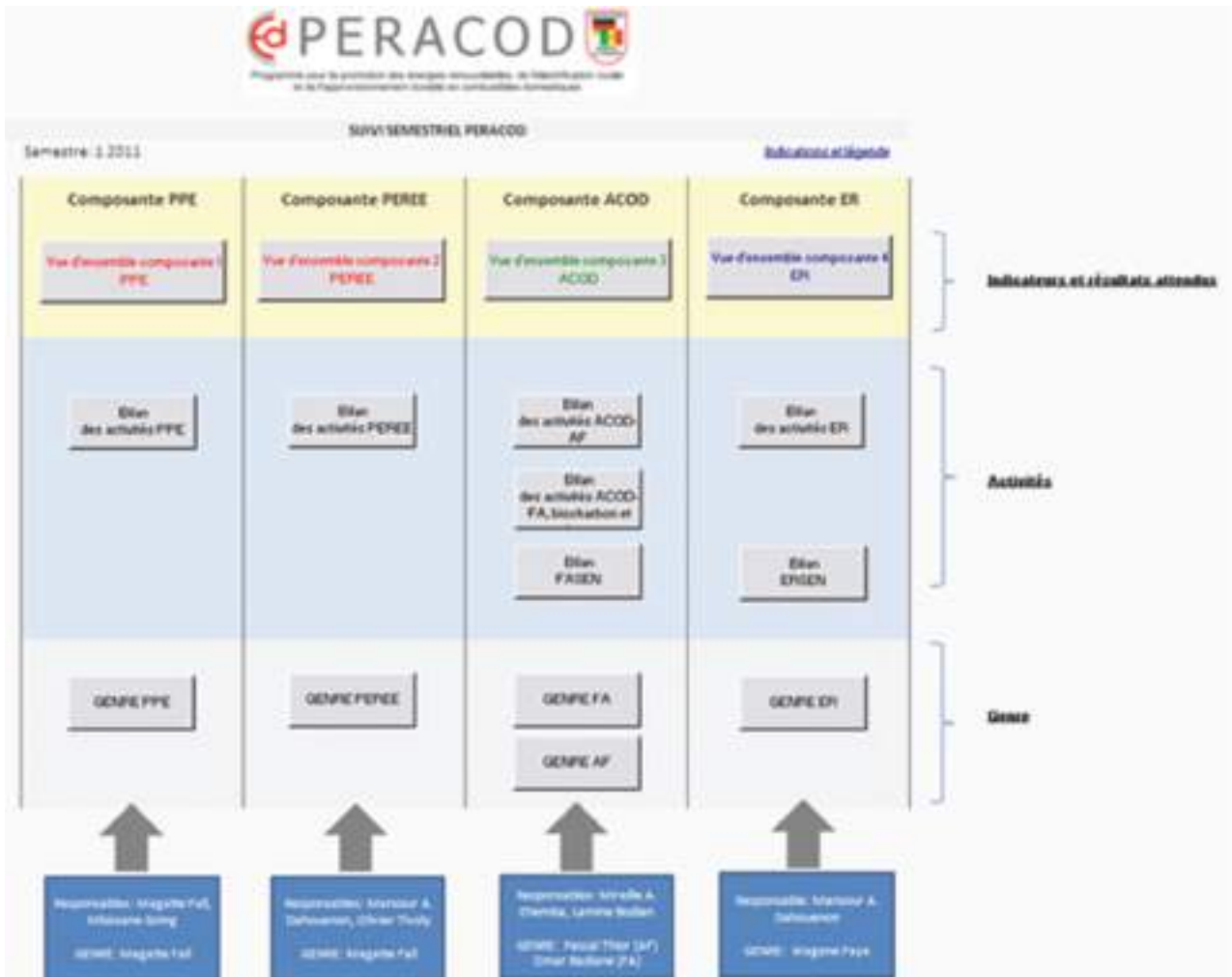
## B. Objectifs de genre dans PERACOD

Composante/volet	Améliorer qualité de vie/Bien- être	Augmenter productivité et revenus des femmes	Promouvoir l'égalité du genre,	Assurer l'efficacité et la durabilité du projet énergie	Total
APSE	4	3	2	1	10
	8 3	1 3	0 2	1 2	10
	2	1	5	3	10
	3	1	2	4	10
	4	3	1	2	10
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	
FASEN	3	3	2	2	10
	5	2	1	2	10
	4	2	1	3	10
	5	2	1	2	10
	4 5	4 4	1 1	1	
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	
Aménagement forestier	4	3	2	1	10
	4	3	1	2	10
	4	3	1	2	10
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
ERSEN	3	3	1	3	10
	3	3 5	2	2	10
	4	3	1	2	10
	4	3	1	2	10
					10
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>55</b>	<b>28</b>	<b>37</b>	<b>196</b>
Pourcentage	39%	28%	14%	19%	100%

## B. Architecture de l'outil Excel de suivi semestriel des activités et résultats du PERACOD

Le PERACOD a élaboré une architecture de suivi des activités dont la mise en œuvre du genre dans les plans d'opération.

1. Page d'accueil avec des boutons pas composante permettant d'entrer dans les tableaux de suivi pour les différents niveaux : indicateurs et résultats attendus, activités et genre.



## 2. Le tableau de suivi du plan d'action genre par composante se présente ainsi :

Composante E1 - suivi du plan d'action GEMRE			RETOUR	
Objectif GENRE	Accès aux services électricité fiables qui tiennent compte des spécificités des hommes et des femmes			
Résultats	RI: Le Taux d'Électrification tenant compte de la spécificité genre est amélioré RE: Des projets d'investissement féminin sont développés			
Indicateurs Genre	1. Exécution		Durée	2. Régression
	Activité ou T	Justification		
Indicateurs Genre	Objectif: 100% Indicateur: 100%	Le Taux d'Électrification des villages femmes a augmenté de 13,5% en 2020	2012	
	Objectif: 100% Indicateur: 100%		2012	
Réaliser un atelier de concertation de manière à identifier les besoins des femmes et les besoins des hommes pour les services électricité	Réaliser un atelier de concertation pour les hommes et les femmes	Réaliser un atelier de concertation pour les hommes et les femmes		
Identifier et noter les interventions les plus viables				
Atteindre l'objectif des femmes d'être les bénéficiaires de leur intervention				
Faire des réunions en petits villages et communautés rurales qui impliquent les hommes et les femmes				
Identifier des intervenants clés pour faciliter l'accès aux IC des villages ruraux				
Identifier des centres communautaires ruraux et urbains				
Identifier des partenaires pour appuyer les femmes ruraux des communautés cibles				
Appuyer les communautés des personnes EMENL, identifier les centres ruraux et urbains pour faciliter l'accès aux IC				
Légende: 100% = Objectif atteint 75-99% = Objectif presque atteint 50-74% = Objectif en cours 25-49% = Objectif en retard 0-24% = Objectif non atteint				



ENERGIA International Network on  
Gender & Sustainable Energy



Practical Action  
(Sri Lanka, India, Pakistan Programme)

