



MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE,
DE L'EAU ET DES MINES

RÉPUBLIQUE DU BÉNIN

**DOCUMENT DE QUOTA
GENRE DU SECTEUR DE
L'ÉNERGIE
2024-2028**

VERSION DEFINITIVE

Décembre 2023



Sommaire

Sigles et abréviations	4
Introduction	8
1. Cadres conceptuel et méthodologique	10
1.1. Clarification conceptuelle.....	10
1.2. Démarche d'élaboration du DQG	14
2. Etat des lieux succincts de la prise en compte du genre dans les processus de recrutement au profit du secteur de l'Energie	19
2.1. Eléments contextuels nationaux.....	19
2.2. Programme Jeunes Professionnels en question	22
2.3. Dispositif national en matière de recrutement	31
2.4. Etat des lieux des politiques et stratégies genre du secteur de l'énergie	31
2.5. Profil Genre du secteur de l'énergie au Bénin	35
2.6. Etat des lieux de l'opérationnalisation du genre à l'ex Ministère de l'Energie (ME)	39
2.7. Etat des lieux de la prise en compte du genre dans les processus de recrutements au sein de l'ex ME	40
2.8. Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces en matière de prise en compte et d'opérationnalisation du genre	41
2.9. Défis et enjeux.....	43
2.10. Principaux enjeux	43
2.11. Problématiques majeures en matière d'inégalités genre dans les recrutements	44
3. Logique d'intervention du DQG	45
3.1. Fondements du DQG du Ministère de l'Energie	45
3.2. Principes directeurs du DQG	47
3.3. Raisons d'être du DQG	47
3.4. Vision du DQG	48
3.5. Objectif /but du DQG	48
3.6. Objectifs Stratégiques et spécifiques du DQG	48
3.7. Cohérence des axes du DQG avec les orientations du PND, du PAG 2021-2026 et des ODD.....	53

3.8.	Orientations stratégiques.....	59
3.9.	Changements attendus	63
4.	Plan d'actions du DQG	64
4.1.	Planification pluriannuelle 2024-2028 du Document de Quota Genre (DQG) 64	
4.2.	Financement pluriannuel du DQG	70
5.	Stratégie de mise en œuvre, de suivi-évaluation, de redevabilité, d'apprentissage (MOSERA) et de capitalisation.....	81
5.1.	Du comité de mise en œuvre et de la table ronde des partenaires	82
5.2.	De la table ronde des partenaires.....	82
5.3.	Du suivi et de l'évaluation du DQG.....	83
5.4.	Cadre de rendement et de performance du DQG	85
	Conclusion	100

Liste des figures

Figure 1 :	Taux d'accès national à l'électricité de 2016 à 2020	21
Figure 2 :	Taux de couverture nationale de 2016 à 2020	21
Figure 3 :	Répartition du personnel de l'ex Ministère de l'Energie par sexe et par structure.....	35
Figure 4 :	Proportion (%) d'agent par structure de l'ex Ministère de l'Energie	36
Figure 5 :	Répartition du personnel par statut.....	37

Liste des photos

Photo 1:	Visite des jeunes énergéticiennes recrutées sur le PJP 1 à la CEB et à Nangbéto	29
----------	--	----

Liste des encadrés

Encadré 1 :	Quelques effets du projet de Renforcement de capacités pour les jeunes femmes techniques dans le secteur des énergies renouvelables.....	30
-------------	---	----

Liste des tableaux

Tableau 1 : Indicateurs énergétiques de 2016 à 2020.....	20
Tableau 2 : Quelques détails sur le PJP de l'ONG ACED Bénin.....	23
Tableau 3 : Analyse SWOT des PJP de l'ONG ACED BENIN	25
Tableau 4: Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces en matière de recrutement basé sur le quota genre au Ministère de l'Energie.....	42
Tableau 5 : Synthèse des objectifs spécifiques par objectif stratégique.....	52
Tableau 6: Cohérence des paramètres du DQG avec ceux du Plan stratégique du Ministère de l'Energie 2020-2024, de la PNPG, du PND, des ODD et de la PIGAE de la CEDEAO.....	54
Tableau 8 : Planification pluriannuelle du DQG.....	65
Tableau 9 : Planification financière pluriannuelle.....	71
Tableau 10: Budget annuel de mise en œuvre du DQG.....	74
Tableau 11 : Descriptif des coûts estimés au niveau du programme n°1	76
Tableau 12: Cadre de rendement et de performance (CRP) condensé du DQG	86

Sigles et abréviations

Sigles/Acronymes	Significations
DPPD	Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses
ABERME	Agence Béninoise d'Electrification Rurale et de Maîtrise d'Énergie
ACE	Agents Contractuels de l'État
ACED	Centre d'Actions pour l'Environnement et le Développement Durable
AFD	Agence Française de Développement
APE	Agents Permanents de l'État
BAD	Banque Africaine de Développement
CCC	Communication pour un Changement social et de Comportement
CC-GISE	Cadre national de Concertation Genre et Inclusion Sociale-Energie
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CGE	Cellule Genre et Environnement
CoDir	Comité de Direction
CONTRELEC	Agence de Contrôle des Installations Electriques Intérieures
CoS	Comité de Suivi
DGRE	Direction Générale des Ressources Energétiques
DPAF	Direction de la Planification et des Affaires Financières
DQG	Document de Quota Genre
EHR	Energie Hors Réseau
FAGACE	Fonds Africain de Garantie et de Coopération Economique
FE	Fonctionnaire de l'État
FFOM	Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces
GIS	Genre et Inclusion Sociale
GRH	Gestion des Ressources Humaines
IEC	Information, Education et Communication
MCA	Millenium Challenge Account
MEEM	Ministère de l'Énergie, de l'Eau et des Mines
ODD	Objectifs de Développement Durable
P2AE	Projet d'Augmentation de l'Accès à l'Electricité
PF-GD	Point Focal Genre et Développement
PHPS	Politique Holistique de Protection Sociale
PJP	Programme jeunes professionnels
PND	Plan National de Développement
PNPG	Politique Nationale de Promotion du Genre
SBEE	Société Béninoise d'Énergie Electrique
SBPE	Société Béninoise de Production d'Electricité
UCP	Unité de Coordination du Projet
UNB	Universités Nationales du Bénin

Remerciements

La Banque mondiale, le Programme d'augmentation de l'accès à l'électricité (P2AE), le Comité de Suivi (CoS) installé par Note de service du Ministère de l'Energie, de l'Eau et des Mines (MEEM), le Consultant et toutes les parties prenantes remercient tous.tes ceux et celles qui, de près ou de loin, ont contribué à l'élaboration de ce Document de Quota Genre (DQG). La lutte pour l'égalité des droits est une lutte de longue haleine. Toutefois, nous ne doutons guère que tous.tes ensemble ont y parviendrons.

Résumé Exécutif

Le Bénin s'est inscrit dans l'amélioration des taux de représentativité des différentes couches, notamment les femmes dans les différents compartiments de la vie sociale, organisationnelle et institutionnelle. Toutefois, les proportions des femmes dans l'administration béninoise restent dans l'ensemble faible. En effet, la proportion des femmes occupant les postes de responsabilité dans l'administration publique au Bénin demeure toujours faible¹. Sur un total de 1658 postes de responsabilité dans l'administration, à peine 154 sont occupés par les femmes, soit un pourcentage de 9,3%. La majorité de ces femmes occupent des postes liés aux emplois statutaires soit 130 femmes et un pourcentage de 84%². Cette faible représentativité des femmes reste inégale d'un ministère à un autre et d'une institution à une autre. Cependant il est difficile, au regard des cadres légaux et réglementaires du Bénin, pour les ministères de recruter directement pour l'améliorer. En effet, selon le Décret N° 2021- 562 du 03 Novembre 2021 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère du Travail et de la Fonction Publique, ce dernier a pour mission, « la définition, l'élaboration et le suivi-évaluation de la politique de l'État en matière de travail et de fonction publique ainsi que le suivi des réformes administratives et institutionnelles conformément aux lois et règlements en vigueur ». Pour ce faire, il n'incombe qu'à ce ministère la charge de recruter et de déployer le personnel de l'Etat. Cette contrainte juridique-administrative et institutionnelle doit être contenue pour aider à corriger les discriminations qui persistent à l'égard de la gent féminine. Pour améliorer la situation au niveau de l'ex Ministère de l'Energie en dépit de ces contraintes, les autorités ministérielles avaient initié et mis en œuvre le projet de « Renforcement de capacités pour les jeunes femmes techniques dans le secteur des énergies renouvelables ». Ce projet de type Programme jeunes professionnelles (PJP) a permis de recruter et de mettre en stage huit (08) femmes techniques. Cette intervention a aidé à améliorer le taux de représentativité des femmes dans le secteur. Ce Document de Quota Genre (DQG) s'inspire de ce projet de type PJP.

Son processus d'élaboration a démarré en Novembre 2022 et a connu cinq étapes à savoir : Étape 1 : Lancement et élaboration du diagnostic du DQG ; Étape 2 : Elaboration du cadre stratégique ; Étape 3 : Prise en compte des amendements et soumission du DQG à la Banque Mondiale et Étape 4 : Finalisation et adoption du DQG par le Ministère de l'Energie, de l'Eau et des Mines. Ces quatre étapes ont été à la fois distinctes et interreliées par de petites activités impliquant les différentes parties prenantes.

La vision qui sous-tend les actions qui seront conduites dans le cadre de sa mise en est : « Le Ministère de l'Energie, de l'Eau et des Mines (MEEM) est, à l'horizon 2028,

¹ Ministère de la Fonction publique et la Réforme Administrative, Rapport annuel 2021 sur les statistiques du genre dans l'administration publique au Bénin

² <https://www.undp.org/fr/benin/actualites/des-progres-faire-pour-la-representation-equitable-des-femmes-aux-postes-de-prise-de-decision-au-benin>, consulté le 04 octobre 2022 à 16h 56

une entité gouvernementale qui s'appuie, dans les domaines techniques du secteur de l'énergie, sur une meilleure représentativité des femmes pour contribuer activement au développement économique et social durable du pays ». De cette vision découle l'objectif global qui est de « Contribuer à l'accroissement de la représentativité des femmes dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie ». De cet objectif global ont été déclinés les Objectifs stratégiques et à partir de ces derniers il a été déterminé les objectifs spécifiques.

Numéro des axes	Objectifs spécifiques
Objectif Stratégique 1 : Renforcer la présence des jeunes femmes ingénieures dans le secteur de l'énergie.	Renforcer les capacités des institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin.
	Renforcer la participation des jeunes femmes techniques au développement durable du secteur de l'énergie
	Rendre fonctionnelle une plateforme de recensement des filles/femmes ayant des profils techniques pour exercer dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie.
Objectif Stratégique 2 : Accélérer la communication pour un changement social et de comportement en matière d'orientation des filles/femmes vers les métiers techniques et de recrutement basé sur la discrimination positive en faveur des filles/femmes.	Organiser des IEC/CC à l'endroit de la jeunesse et globalement de la population en vue de réduire les stéréotypes et les perceptions néfastes sur les capacités des filles/femmes à jouer des rôles techniques.
	Sensibiliser les jeunes filles des centres de formations et les parents d'élèves aux opportunités de carrière technique dans le -secteur de l'énergie.
	Organiser des ateliers d'échanges entre les jeunes ingénieures en poste, les élèves du secondaire et les étudiantes des Universités Nationales du Bénin (UNB) et des Etablissements privés d'Enseignement Supérieur (EPES).
Objectif Stratégique 3 : Conduire les processus de mise en œuvre et de suivi et évaluation du DQG à la satisfaction de toutes les parties prenantes impliquées.	Mise en œuvre et suivi du DQG
	Evaluation du DQG, apprentissage et redevabilité

Pour faciliter l'opérationnalisation du DQG, les objectifs spécifiques qui relèvent d'une Objectif stratégique ont été regroupés sous un programme. Au total, trois programmes ont été donc formulés.

Le coût global du Document de Quota Genre (DQG) est estimé à Quatre Cent Soixante Trois Millions (463000000) F CFA. Le programme n° 1 prend la plus grosse part du budget au niveau des programmes avec 83% du budget, soit 384000000 F CFA et l'objectif Spécifique n° 2 du Programme n° 1 prend la plus importante part du budget au niveau des objectifs spécifiques (Cf annexes) avec 66% du financement total estimé, soit 305000000 F CFA. Pour faciliter la mise en œuvre et les activités connexes, il a été prévu un comité technique opérationnel de Mise en Œuvre de Suivi, Evaluation, de Redevabilité et d'Apprentissage (MOSERA).

Introduction

La conduite des interventions en développement a besoin de l'implication de toutes les capacités et compétences, sans distinction aucune, notamment de sexe. Or il est observé, dans le secteur de l'énergie, une dominance masculine et, par ricochet, une faible prise en compte des femmes, non seulement en tant qu'utilisatrices des ressources énergétiques, mais aussi et surtout en tant qu'actrices clés du secteur et partie prenante des instances de prise de décision. En effet, en dépit des rôles que peuvent et doivent jouer les femmes dans le domaine de l'énergie, elles sont, selon le profil genre du secteur de l'énergie réalisé en 2020, très faiblement représentées aussi bien dans les métiers techniques que non techniques. Selon ce document, l'ex Ministère de l'Energie serait composé de « 167 hommes (soit 72,3%) et de 64 femmes (soit 27,7%). Aux niveaux des catégories A (les décideurs et les participants aux instances de prise de décisions) et B, les femmes représentent respectivement 24,2% (soit 22 sur 91) et 30,4% (soit 17 sur 56). Selon les statistiques par corporation, le total des techniciens et ingénieurs toutes catégories confondues (énergie, travaux publics et autres spécialités) est de 44 personnes (soit 19,05%) sur les 231 personnes. Parmi ces 44 techniciens et ingénieurs, 95,45% sont des hommes (soit 42 sur les 44) contre 4,55% des femmes » (Ministère de l'Energie, 2020 a, p. 40-41).

Il est donc rapporté naguère une faible représentativité des femmes dans les instances clés du secteur. Cela provient, entre autres, du fait qu'il est généralement soutenu par divers acteurs que les interventions dans le secteur de l'énergie sont très techniques et donc inaccessibles pour les filles et les femmes. Cette représentation qui s'ancre dans les normes sociales et de genre qui définissent a priori les secteurs et domaines d'activités compatibles avec les sexes, renforce la neutralité genre³ du secteur et la faible représentativité des femmes dans les domaines techniques. L'une des conséquences qui découle de cette pré orientation sexiste des enfants vers des destinées professionnelles, est la faible orientation scolaire des filles vers les enseignements techniques susceptibles de leur permettre d'être employées dans le secteur de l'énergie.

Conscient de cet état de chose, et soucieux de travailler à l'atteinte de l'Objectif de Développement Durable n°7 (ODD 7)⁴ et à l'opérationnalisation de la politique de la Communauté des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) pour l'intégration du genre dans le secteur de l'énergie, le Ministère de l'Energie, de l'Eau et des Mines (MEEM) du Bénin œuvre pour l'intégration du genre dans tous les secteurs, notamment le secteur de l'énergie et dans toutes les politiques et actions publiques initiées et mises en œuvre. En effet, depuis 2018, ce Ministère a fait de l'intégration du genre une approche sectorielle prioritaire afin de réduire les inégalités de genre existantes à tous les niveaux. Pour acter cette priorisation des questions liées au genre, il avait été

³ La capacité du secteur, à travers ses politiques, son langage et ses institutions à éviter de distinguer les rôles, les statuts, les responsabilités et/ou les fonctions selon le sexe ou l'identité de genre d'un individu.

⁴ Services énergétiques propres à un coût abordable : garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable

institutionnalisé, à l'ex Ministère, la Cellule Genre et Développement (CGD) par Arrêté n° 069/ME/DC/SGM/DAF/SA/014SGG18 du 07 novembre 2018. Cette cellule était hiérarchiquement reliée au Secrétariat Général du Ministère (SGM). Selon l'article 3 dudit arrêté, la principale mission de cette cellule est de veiller à l'intégration de l'approche Genre dans les documents d'orientation stratégique, les politiques, programmes, projets, budgets, actions et activités du secteur de l'énergie.

En vue de promouvoir une participation équitable des hommes et des femmes au développement du secteur de l'énergie et de permettre surtout à la gent féminine de jouer pleinement sa partition dans le développement de ce secteur et dans le développement national il a été prévu, dans le Plan d'Action National (PAN) pour la mise en œuvre de la politique de la CEDEAO en matière d'intégration de la dimension de genre dans l'accès à l'énergie au Bénin, de faire passer le « nombre de femmes techniques du secteur de l'énergie passe de 1,7% en 2013 à 20% en 2030 » (Ministère de l'Energie, 2020 b, p. 24)⁵.

Pour aider à atteindre cet objectif, la Cellule Genre et Développement (CGD), de l'ex Ministère de l'énergie, a initié la première génération du programme « Renforcement de capacités des femmes techniques du secteur des énergies » qui est un programme de type « Programme Jeunes Professionnelles (PJP) ». Cette initiative a bénéficié de l'appui financier du projet Grüne Bürgerenergie (GBE, Energie Verte pour les Citoyens en français), à travers un contrat de financement sur les Fonds dédiés aux Petits Projets. Cet appui financier de la GIZ a permis le recrutement et le placement de huit (08) femmes ingénieures dans les structures techniques du Ministère de l'Energie et un Assistant Technique au profit de la CGD. L'objectif visé par ce projet était de contribuer à un changement de perception et de comportement par rapport aux interventions techniques des femmes dans le secteur. Ce projet mis en œuvre par la Cellule Genre et Développement (CGD) a permis aux femmes ingénieures d'effectuer un stage professionnel de quatorze (14) mois dans les structures techniques et grands projets du secteur de l'énergie.

Des résultats intéressants ont été obtenus, tant sur le plan administratif que technique à travers l'expérience acquise par les ingénieures positionnées. Elles ont contribué à sensibiliser environ deux mille deux cents (2 200) élèves filles des collèges et lycées aux métiers de l'énergie dans six (06) établissements des départements de l'Ouémé, du Plateau, de l'Atlantique, du Littoral et du Borgou. Le séjour de ces ingénieures dans les structures techniques et leur participation active aux activités techniques ont permis aujourd'hui à différents acteurs de reconnaître la capacité de la femme à exercer dans les domaines techniques du secteur de l'énergie du MEEM. Au regard de cette expérience qui a connu un franc succès, le Projet d'Appui à l'Augmentation de l'Accès à l'Energie (P2AE) a inscrit dans son plan d'actions la facilitation de l'élaboration d'un

⁵ Plan d'action national (PAN) pour la mise en œuvre de la politique de la CEDEAO en matière d'intégration de la dimension de genre dans l'accès à l'énergie au Bénin (PAN 2021-2025)

Document de Quota Genre (DQG) au profit du secteur de l'Energie, en lien avec ce Programme Jeunes professionnelles.

Le présent document révèle la quintessence du Document de Quota Genre (DQG) dont le diagnostic a permis de jauger la prise en compte du genre dans le secteur de l'énergie. Il est structuré en trois parties à savoir : le diagnostic, le cadre stratégique et le plan d'actions.

1. Cadres conceptuel et méthodologique

1.1. Clarification conceptuelle

Dans le cadre du Document de Quota Genre (DQG), il est indispensable d'explicitier certains concepts afin que l'exploitation du document soit aisée.

1.1.1. Genre

Selon Simone de Beauvoir, « on ne naît pas femme, on le devient, de même on ne naît pas homme », mais on le devient par l'ensemble du processus de socialisation familiale, scolaire, professionnelle. Le « genre » n'est pas synonyme de « femmes ». Il ne se réfère ni à la femme, ni à l'homme en soi, ni au sexe, mais aux rapports qui existent entre eux. La notion de genre distingue, chez les hommes et les femmes, les caractéristiques déterminées socialement de celles ayant une origine biologique.

Le genre part alors « des différences biologiques entre les sexes pour se concentrer plus particulièrement sur les inégalités des rôles masculins et féminins socialement construits en fonction du contexte socio-économique, historique, politique, culturel et religieux de chaque société. Les rapports hommes/femmes (rapports sociaux de sexe), constituent la base de toute analyse sociale du genre » (Derbyshire H., 2002, cité par République du Bénin, 2020, p. 12). Il s'agit donc des hommes et des femmes, vus sous l'angle de leurs rôles déterminés socialement, de leurs comportements forgés par la société, de leurs attentes en tant qu'hommes et femmes, de leurs responsabilités, de leurs pouvoirs et des autres relations pouvant exister entre eux (Banque mondiale, 2010 ; citée par ESMAP, 2013).

En pratique la prise en compte du genre implique la reconnaissance et l'examen de la coopération et des relations conflictuelles qui existent entre les femmes et les hommes. Elle utilise l'analyse de genre comme un outil pour améliorer et permettre aux praticiens du développement d'identifier les opportunités et les contraintes auxquelles chaque sexe, voire chaque catégorie sociale, doit faire face et de déterminer si les politiques et les programmes qui sont mis en œuvre offrent les mêmes chances à toutes les couches sociales. « La prise en compte du concept de « genre et développement » signifie que les femmes et les hommes devraient avoir

les mêmes droits et le même accès à l'épanouissement humain, économique, social et culturel et une même voix dans la vie civile et politique » (Derbyshire H., 2002, cité par Ministère de l'Energie, 2020, p. 12). On le voit, l'intégration objective et intégrale du genre est fondamentale pour le développement humain. Elle l'est d'autant plus qu'elle promeut et valorise « la prise en compte des spécificités des hommes, des femmes, des jeunes et des personnes vulnérables dans les interventions ; ceci dans la perspective d'améliorer l'équité et l'égalité des sexes et des couches sociales dans la participation aux projets, l'accès et le contrôle des bénéfices et des opportunités (Ministère de l'Energie, 2020, p. 12).

Dans le secteur de l'énergie, l'intégration du genre vise à évaluer les disparités et les inégalités qui existent, renforcer la présence de toutes les couches sociales, surtout des femmes dans les emplois offerts par le secteur de l'énergie, les impliquer dans le processus de prise de décisions en matière de développement énergétique, renforcer leur accès à l'énergie, ainsi que les impacts des services énergétiques sur leurs vies. Selon l'Agence Française de Développement (AFD), les bonnes pratiques d'intégration du genre dans le secteur de l'énergie consisteraient à différencier les besoins et les préférences des hommes et des femmes en matière d'énergie, à tous les niveaux (ménages, communautés locales, politiques sectorielles) (AFD, 2015, p. 11).

Le genre ne référant ni à la femme ni à l'homme, il se fonde sur les relations entre les hommes et les femmes et donc renvoie aux valeurs, statuts, attitudes, rôles et responsabilités ou attributions qu'une société estime comme appropriés à un sexe ou à l'autre. Il se concentre plus particulièrement sur les comportements et les inégalités qu'induisent ces valeurs, statuts, attitudes, rôles et responsabilités conférés aux hommes et aux femmes et leur variabilité contextuelle. En effet, ces différents éléments sont socialement construits en fonction des contextes socio-économique, historique, politique, culturel et religieux. Cela implique alors les attributs et les opportunités et possibilités économiques, sociales, politiques et culturelles offertes aux hommes et aux femmes.

1.1.2. Inclusion Sociale

L'inclusion sociale désigne le développement d'institutions, de politiques, de normes sociales et de comportements inclusifs, c'est-à-dire fournissant à des groupes de personnes antérieurement marginalisées, la possibilité d'accroître leur influence et leur accès aux biens (Banque Mondiale, 2010). Encore appelées groupes vulnérables, les Groupes de personnes marginalisées sont désignées comme des groupes de personnes qui sont particulièrement vulnérables aux conséquences sexo-spécifiques et à l'inégalité dans la répartition des retombées des Projets, notamment en raison de leur statut social ou économique, race ou origine ethnique, religion ou croyance, invalidité, âge ou orientation sexuelle. Selon l'approche fondée sur les droits humains, on distingue trois (3) principales formes de vulnérabilité :

- Incapacité financière (ou pauvreté) : l'incapacité de l'individu à faire face aux coûts qui lui incombent pour accéder aux produits et aux services ;
- Incapacité physique : personnes présentant des difficultés ou contraintes physiques pour accéder aux services (le manque, l'insuffisance ou la faible vulgarisation de solutions technologiques pour les ouvrages ou équipements adaptés aux personnes vivant avec un handicap) ;
- Déficit d'information et de connaissances : personnes n'ayant ni le niveau d'instruction requis ni les informations nécessaires pour comprendre et défendre leurs droits dans un environnement formel et institutionnel assez règlementé.

Selon NIRAS & OCEF (2018, p.6), dans le secteur de l'énergie, les catégories de personnes vulnérables identifiées et qui nécessitent d'être intégrées sont :

- Les personnes vivant dans les zones rurales et péri urbaines non connectées au réseau électrique, et particulièrement les femmes ;
- Les ménages et individus à revenus très bas (personnes indigentes) ;
- Les ménages dont les chefs ne sont pas instruits ;
- Les ménages dirigés par des femmes ;
- Les jeunes ;
- Les personnes en situation de handicap.

L'inclusion sociale une fois adoptée doit aider, à travers des efforts constants, à œuvrer pour que tous les citoyens, peu importe leurs expériences, leurs origines, leurs vécus, leurs aptitudes, etc. parviennent à « réaliser leur potentiel dans la vie. Ainsi donc, une société inclusive est caractérisée par des efforts pour réduire les inégalités, par un équilibre entre les droits et les devoirs individuels » (Centre for Economic and Social Inclusion, 2002)⁶.

L'inclusion sociale est donc un processus, mais un processus d'amélioration de la capacité, de l'opportunité et de la dignité des personnes défavorisées en raison de leur identité, à participer à la société (World Bank, 2013, p. 4). L'inclusion sociale est alors avant tout une « question de bien-être humain, de prospérité partagée et de justice sociale » (World Bank, 2013, p. 53). Il repose sur cinq piliers : la reconnaissance et la valorisation ; les opportunités de développement humain ; l'implication et l'engagement ; la proximité ; le bien-être matériel (Laidlaw Fondation, 2002, p. 7). La définition donnée par la Banque mondiale est adoptée dans le cadre de ce DQG.

⁶ <https://www.lesgarances.be/le-programme-pedagogique/l'inclusion-sociale/>; consulté le 28 février 2023 à 9h39

1.1.3. Document de Quota Genre

L'inclusion d'un objectif genré dans les Objectifs de développement durable, notamment l'ODD 5 : « autonomiser les femmes et les filles et défendre l'égalité de leurs droits », et la cible connexe 5.5 « Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique », attestent d'un consensus mondial évident selon lequel l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, dans toute leur diversité, restent un objectif à atteindre, à l'échelle mondiale. Pour ce faire, le Document de quota genre, qui reste lié aux politiques de recrutement et d'insertion professionnelle, s'impose comme l'un des mécanismes pouvant aider à corriger la faible représentativité des femmes et des couches vulnérables.

Par **Document de Quota Genre on entend l'ensemble des principes qui visent à accroître la représentation des femmes, à tous les niveaux, afin que ces dernières aient les mêmes droits et opportunités de participer, d'être représentées et de contribuer au fonctionnement du développement et de la construction de la démocratie.** Le problème à résoudre par cette politique est la faible représentativité des femmes au niveau des postes techniques, de pouvoir et de prise de décisions et ce, à tous les niveaux. Selon l'Institut for Democratic and Electoral Assistance (IDEA) les quotas de genre sont l'une des stratégies de l'approche Accès=Participation=Représentation=Transformation (APRT) :

- **Accès** : remettre en question les normes de genre rigides et les relations de pouvoir inégales entre les sexes qui désavantagent les femmes, dans toute leur diversité, et créer des conditions favorables au travers de mécanismes, tels que les quotas ou autres mesures similaires, pour garantir l'accès des femmes à la politique et aux postes de prise de décisions ;
- **Participation** : la présence physique des femmes, dans toute leur diversité, dans la prise de décisions politiques et les processus et institutions de direction, à tous les niveaux. Il s'agit là de promouvoir la politique de présence et viser les bons chiffres ;
- **Représentation** : la participation va au-delà de la politique de présence afin d'obtenir une voix et une influence ;
- **Transformation** : institutionnalisation systémique de l'intégration transformatrice du genre, à tous les niveaux, dans tous les processus, pratiques et systèmes de développement et de construction de la démocratie⁷.

Les quotas de genre constituent donc un mécanisme-clé qui aide à combler l'écart de représentation des genres existant, à tous les niveaux de la société. Dans le cadre de ce DQG, il s'agit de travailler à renforcer la représentativité des couches sociales

⁷ <https://www.idea.int/news-media/news/gender-quotas-one-key-mechanisms-address-overrepresentation-men-positions-political>, consulté le 03 Août 2023 à 17h35

vulnérables et surtout des femmes dans les différentes directions du secteur énergie. Ce DQG couvre le secteur de l'énergie et concerne uniquement les postes et/ou fonctions techniques puisque le gap à combler est plus criard à ce niveau qu'au niveau des fonctions ordinaires ou administratives. En effet, comme indiqué précédemment, elles font 1,34% de l'effectif total des agents du secteur dans les domaines techniques (Ministère de l'Energie, 2020 a). Dans un élan de continuité avec la première génération du « Projet de Renforcement de capacités pour les jeunes femmes techniques dans le secteur des énergies renouvelables », ce DQG fait donc l'option de se focaliser sur l'insertion des femmes ayant des compétences techniques.

1.2. Démarche d'élaboration du DQG

La démarche méthodologique adoptée pour l'élaboration du DQG est itérative, participative et inclusive. Cette démarche a été conduite suivant les étapes ci-après :

- **Étape 1** : Lancement et élaboration du diagnostic du DQG

Cette étape est constituée des sous étapes suivantes :

- Préparation technique et administrative ;
- Revue documentaire ;
- Collecte et exploitation des données ;
- Rédaction et validation du rapport diagnostic.

- **Étape 2** : Elaboration du cadre stratégique

Cette étape inclut les phases ci-après :

- Préparation et organisation de l'atelier de validation de la logique d'intervention et d'élaboration du plan d'action et du cadre de rendement et de performance ;
 - Finalisation du DQG ;
 - Soumission du DQG pour amendement à l'UCP du P2AE et au Comité de suivi du Ministère de l'Energie, de l'Eau, des Mines.
- **Étape 3** : Prise en compte des amendements et soumission du DQG à la Banque mondiale ;
 - **Étape 4** : Finalisation du DQG après l'Avis de Non Objection de la Banque mondiale ;

- **Étape 5** : Adoption du DQG par le Ministère de l'Énergie, de l'Eau, des Mines;

Ces cinq étapes ont été à la fois distinctes et interreliées.

1.2.1. Lancement du Processus et élaboration du diagnostic

🔗 Préparation technique et administrative

Au cours de cette première sous étape du processus d'élaboration du Document de Quota Genre (DQG) du secteur énergie dont bénéficie le Ministère de l'Énergie, de l'Eau et des Mines (MEEM), une rencontre a été organisée le mardi 22 novembre 2022 dans le bureau de la Cheffe Cellule Genre et développement (C-CGD) qui est en même temps le point focal genre et développement (PF-GD) du secteur de l'énergie. Cette rencontre a permis de prendre contact avec les acteurs de l'ex Ministère de l'Énergie, d'expliquer les tenants et les aboutissants de cette initiative, d'évoquer globalement les différentes étapes que connaîtra le processus, d'indiquer les acteurs qui sont impliqués ainsi que leurs rôles et responsabilités, d'exprimer les attentes qui existent vis-à-vis des acteurs du Ministère et de lancer le processus. L'accent a, par ailleurs, été mis, au cours de cette séance qui a fait office de cadrage, sur la nature co-constructive du processus et ainsi sur l'importance de l'implication effective et constante de toutes les parties prenantes. Les diligences nécessaires à la poursuite du processus ont été aussi évoquées et des engagements ont été pris quant à la veille nécessaire à faire jusqu'à leur concrétisation.

🔗 Installation du Comité de Suivi (CoS)

Il est installé, par note de service N/Réf: MEEM/2023D/1875/MEEM/DC/SGM/DPAF/ABERME/C-CGD/SA du 29 mai 2023, telle que revue par la note de service N°/MEEM/2023D/3526/DC/SGM/SA du 25 Août 2023, un Comité de Suivi (CoS) responsable de la conduite des processus et des collectes de données dans le cadre de l'élaboration du DQG et de la Politique nationale de genre pour le secteur de l'énergie. Ce CoS est composé de :

Président : Directrice de la Planification, de l'Administration et des Finances (DPAF) ;

Rapporteur : Chef Cellule genre et environnement (C-CGE) ;

Membres :

- Madame NONVIGNON Juliette, Point focal genre de l'ABERME ;
- Monsieur HOUSSOUKPE Clément, Collaborateur de la DPAF ;
- Monsieur AINA Vital, Collaborateur de la DPAF ;
- Madame GNANCADJA-BONOU Anne-Marie, Personne Ressource ;

Les prérogatives de ce CoS s'étendent au-delà du DQG et intègre l'élaboration de la Politique nationale de Genre du secteur de l'énergie prévue par le P2AE. Toutefois, à l'entame de ce processus, d'autres parties prenantes devront être intégrées, notamment la Direction générale des politiques de développement (DGPD).

🔗 Revue documentaire

La collecte des données documentaires a été transversale au cours de ce processus. Elle a permis de collecter des données sur les programmes jeunes professionnels dont relève le « Projet de Renforcement de capacités pour les jeunes femmes techniques dans le secteur des énergies renouvelables » et dont s'inspire ce DQG, le degré de prise en compte du genre dans le domaine de l'énergie au niveau régional et national, mais particulièrement la représentativité des femmes et des personnes en situation de handicap dans les services publics, notamment les domaines techniques et les instances de prises de décision. Elle a permis également de se documenter sur les documents de politique qui existent et leurs orientations. Cette revue documentaire a fourni les éléments essentiels pour rédiger une bonne partie du rapport d'état des lieux.

🔗 Collecte et exploitation des données

Au cours de cette phase, une collecte qualitative de données a été faite. Ce sont des données complémentaires qui ont été collectées au cours de cette phase pour compléter les données secondaires. La technique d'échantillonnage mobilisée est la technique du choix raisonné. Les critères d'inclusion sont : être membre d'une structure du Ministère en charge de l'énergie, être membre d'une structure ayant conduit un PJP et être une personne ressource au niveau du secteur ou des autres entités de l'Etat.

En dehors de la collecte qualitative, il a été procédé à de la recension pour estimer un certain nombre de réalités. Ainsi, deux types de données ont été collectées : les données statistiques et les données discursives et ce, au travers de l'administration de fiches à renseigner et d'entretiens approfondis.

En ce qui concerne les données statistiques, il s'agit surtout des données statistiques sur les ressources humaines actuellement présentes au niveau du secteur de l'énergie. En effet, les données statistiques susceptibles d'aider à estimer la prise en compte du genre globalement, mais particulièrement la représentativité des femmes et des personnes en situation de handicap ont été collectées auprès du Service en charge de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) et analysées. L'obtention de ces données a permis de réactualiser les données contenues dans le rapport portant « Profil genre du secteur de l'énergie au Bénin » en date de novembre 2020.

En ce qui concerne les données discursives, elles émanent de douze entretiens approfondis qui ont été conduits tant avec des acteurs du secteur de l'énergie qu'avec des acteurs extérieurs, notamment émanant d'organisations ayant expérimenté ou continuant d'expérimenter les Programmes Jeunes Professionnels (PJP). Toutes ces

données ont alimenté le rapport diagnostic et permis d'élaborer la logique d'intervention et le plan d'actions.

🔗 Rédaction et validation du rapport diagnostic

La triangulation des données documentaires et des données collectées et l'analyse de contenu thématique réalisée ont permis de dresser l'état des lieux de la question de la représentativité des femmes et des personnes vulnérables dans le secteur de l'énergie du Ministère en charge de l'Energie, de l'Eau et des Mines. Tous les éléments obtenus à différents moments du processus ont été condensés sous forme de rapport diagnostic.

Ce rapport qui dresse l'état des lieux et les problèmes majeurs identifiés est soumis à l'appréciation du Comité de Suivi (CoS). Les observations et suggestions qui ont été émises par les membres du CoS ont permis non seulement de compléter les données manquantes, mais aussi et surtout de systématiser les Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOMs) qui ont été, par la suite, synthétisées pour permettre de dresser la problématique de développement du secteur de l'énergie du MEEM en matière de recrutement et de valorisation des femmes et des personnes vulnérables, notamment aux postes techniques.

1.2.2. *Elaboration du cadre stratégique*

Suite à l'analyse des données et à la validation du rapport diagnostic, les éléments constitutifs de la logique d'intervention du DQG ont été élaborés et soumis à la validation des parties prenantes au cours d'un atelier. Ceci a permis d'accélérer le processus de finalisation des autres éléments de la logique d'intervention.

🔗 Préparation et organisation de l'atelier de validation de la logique d'intervention et d'élaboration du plan d'action et du cadre de rendement et de performance

Après la validation du rapport diagnostic, les éléments constitutifs du cadre stratégique du DQG ont été conçus. Pour en faciliter l'appropriation, il a été indispensable de les soumettre aux différentes parties prenantes au cours d'un atelier de deux jours qui a lieu les 19 et 20 Septembre 2023 à la salle de conférence de l'ex DGRE. L'option faite pour cet atelier vise à rester fidèle à la démarche participative, inclusive et itérative qui sous-tend ce processus. Cet atelier visait à finaliser l'élaboration du Plan d'actions 2024-2028 du Document de Quota Genre (DQG), la stratégie de mise en œuvre, de suivi et évaluation, d'apprentissage, de redevabilité et de capitalisation, le Cadre de rendement et de performance du DQG, les mécanismes de mobilisation des ressources, ainsi que les stratégies de financement du DQG.

🔗 Finalisation du DQG

Au cours de l'atelier susmentionné, des travaux de groupe ont été organisés pour analyser, amender et valider les éléments du cadre stratégique et du plan d'actions proposés par l'équipe de consultants. A l'issue de l'atelier, le consultant et son équipe se sont attelés à capitaliser les amendements apportés et à peaufiner le document. Ce travail s'est fait à la fin de l'atelier et a permis de donner au DQG sa forme définitive.

🔗 Soumission du DQG pour amendement à l'UCP du P2AE et au Comité de suivi du Ministère de l'Energie, de l'Eau et des Mines

Après la finalisation du DQG et sa relecture par le consultant et son équipe, le document a été transmis à l'Unité de Coordination de Projet du P2AE et au Comité de Suivi (CoS) mis en place par le MEEM dans le cadre de ce processus. Ces différentes entités ont évalué le niveau de prise en compte des observations issues de l'atelier de restitution et de validation du rapport diagnostic.

1.2.3. *Prise en compte des amendements et soumission du DQG à la Banque Mondiale*

Cette étape vise à capitaliser les nouvelles observations et les nouveaux amendements formulées sur la version du document issue de l'atelier. Cela a permis de boucler le processus de revue interne et de mettre le document sous sa forme définitive transmissible à la Banque mondiale pour revue et amendements. A l'issue de la mise en forme définitive du document après la capitalisation des nouveaux apports, le document a été officiellement transmis à la Banque mondiale par l'UCP-P2AE.

1.2.4. *Revue de la Banque mondiale et finalisation du DQG*

La prise en compte des observations de l'UCP-P2AE et du CoS a permis d'améliorer le contenu du document. La nouvelle version ainsi obtenue a été soumise à la Banque mondiale pour sa revue. Cette revue vise à analyser la conformité du contenu du document avec les normes de l'institution en matière d'élaboration de politique publique. Après la revue de la Banque mondiale, la prise en compte des différentes observations a aidé à obtenir l'avis de non objection et à introduire le document dans le circuit du MEEM pour son adoption.

1.2.5. *Validation du DQG*

La validation du DQG a été effectuée le Jeudi 14 décembre 2023 dans la salle de conférence du septième étage du Ministère de l'Energie, de l'Eau et des Mines (MEEM). Cette séance a connu la participation des membres de la commission de validation du DQG installés par Note de Service N°0737/MEEM/DC/SGM/DPAF/SA

du 07 Décembre 2023 portant mise en place de la commission de validation du document de politique de quota genre dans le cadre du P2AE. A l'issue de cette séance, les commissaires présent(e)s ont validé à l'unanimité le DQG.

1.2.6. Adoption du DQG

L'adoption du DQG a incombé aux autorités du Ministère en charge de l'énergie. Elle s'est faite par arrêté ministériel. Cet arrêté sera publié sur tous les canaux requis pour en faire une large diffusion et ainsi acter le démarrage du processus de mise en œuvre.

2. Etat des lieux succincts de la prise en compte du genre dans les processus de recrutement au profit du secteur de l'Énergie

2.1. Éléments contextuels nationaux

Le secteur de l'énergie est un secteur important et vital pour le Bénin. Cette importance oblige à intégrer dans les analyses qui le concernent l'analyse d'hétérogénéité en vue d'obtenir des données probantes désagrégées par sexe et/ou par catégorie sociale. La revue des éléments contextuels dans ce document est focalisée sur l'organigramme du MEEM et sur le secteur de l'énergie. Il est fait l'option de n'insister que sur quelques chiffres clés du secteur et sur quelques statistiques globales du Ministère de la Fonction Publique et du Travail en ce qui concerne les agents de l'Etat.

Le MEEM, à la lumière du Décret N°2023-304 du 07 Juin 2023 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de l'Énergie, de l'Eau et des Mines, est constitué du Cabinet du Ministre et du Cabinet du Secrétariat d'Etat à l'Énergie (SEE). En dehors de ces deux entités, il est prévu des directions techniques et départementales et des organes sous tutelle. Le premier point de l'article 3 de ce décret fixe les attributions du Ministère dans le secteur de l'énergie (Cf Décret N°2023-304 du 07 Juin 2023).

Cette restructuration vise à améliorer les performances du secteur et à faciliter l'accès des populations en tout temps et en tout lieu à l'énergie électrique. Les chiffres contenus dans le tableau n°1 donne une idée de la situation actuelle. Il en est de même pour les données contenues dans les graphes.

Tableau 1 : Indicateurs énergétiques de 2016 à 2020

Indicateurs énergétiques	2016	2017	2018	2019	2020	Accroissement 2016- 2020
Approvisionnement total en Energie (ATE) en ktep	4844,5	5023,6	5132,8	5038,2	5271,4	2,16%
Dont Primaire (ATEP)	4484,5	4646,3	4757,3	4626,7	4809,6	1,80%
Consommation totale d'énergie par habitant (tep/hbt/an)	0,411	0,415	0,412	0,389	0,393	-1,20%
Consommation totale d'énergie électrique par habitant (MWh/hbt/an)	0,125	0,129	0,131	0,136	0,133	1,58%
Consommation totale de produits pétroliers par habitant (tonne/hbt/an)	0,144 0,	0,143 0	0,142	0,119	0,117	-4,88%
Consommation totale de la bioénergie par habitant (tonne/hbt/an)	0,743	0,741	0,741	0,696	0,697	-1,56%
Consommation totale du GPL par ménage (kg/ménage/an)	7,076	5,64	8,46	10,103	10,897	14,24%
Taux d'autosuffisance énergétique (TD)	59,40%	58,50%	59,10%	62,30%	61,80%	1,03%
Taux d'autosuffisance en énergie électrique	27,31%	30,14%	21,15%	39,93%	64,92%	32,99%
Intensité énergétique (tep/1000 US \$ 2010)	0,56	0,55	0,32	0,29	0,29	-13,24%
Part des Énergies renouvelables dans la production d'Énergie Électrique	28,80%	25,29%	32,32%	19,45%	7,48%	-21,44%
Part du Solaire PV	1,43%	1,23%	1,68%	1,16%	0,70%	-11,98%
Part de l'Hydroélectricité	27,37%	24,06%	30,64%	18,29%	6,78%	-22,00%
Taux d'accès national à l'électricité	33,10%	33,40%	33,20%	35,70%	36,50%	2,49%
Taux d'accès rural à l'électricité	8,50%	8,50%	8,70%	9,90%	10,40%	5,31%
Taux d'accès urbain à l'électricité	59,80%	60,40%	59,60%	64,00%	64,90%	2,13%

Source : DGRE, 2021.

Selon la Direction Générale des Ressources Énergétiques (DGRE), « la tendance baissière de l'intensité énergétique pourrait se traduire par les changements structurels subis par l'appareil productif national, ainsi que les progrès technologiques réalisés en matière d'économie d'énergie » (DGRE, 2021, p. 17).

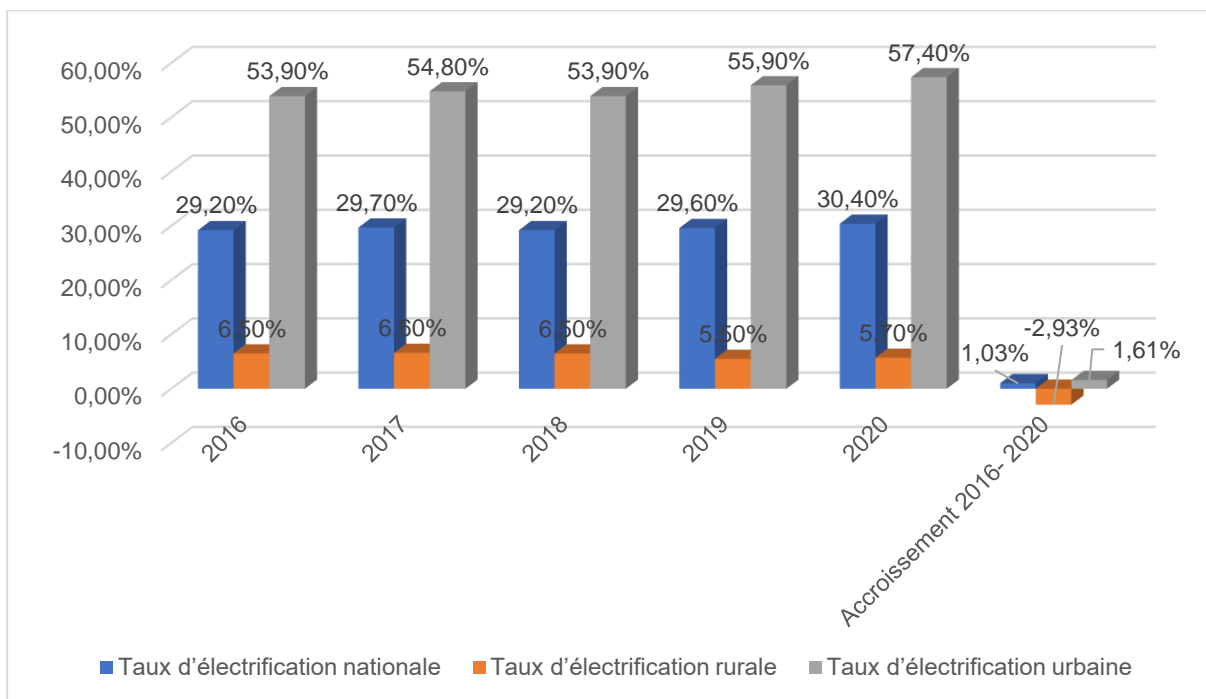


Figure 1 : Taux d'accès national à l'électricité de 2016 à 2020

Source : Réalisée à partir des données contenues dans le rapport 2021 de la DGRE, p. 18

Cette figure montre globalement que les taux d'électrification rurale et urbaine sont en hausse sur la période, même si beaucoup de disparités subsistent entre les villes et les localités rurales.

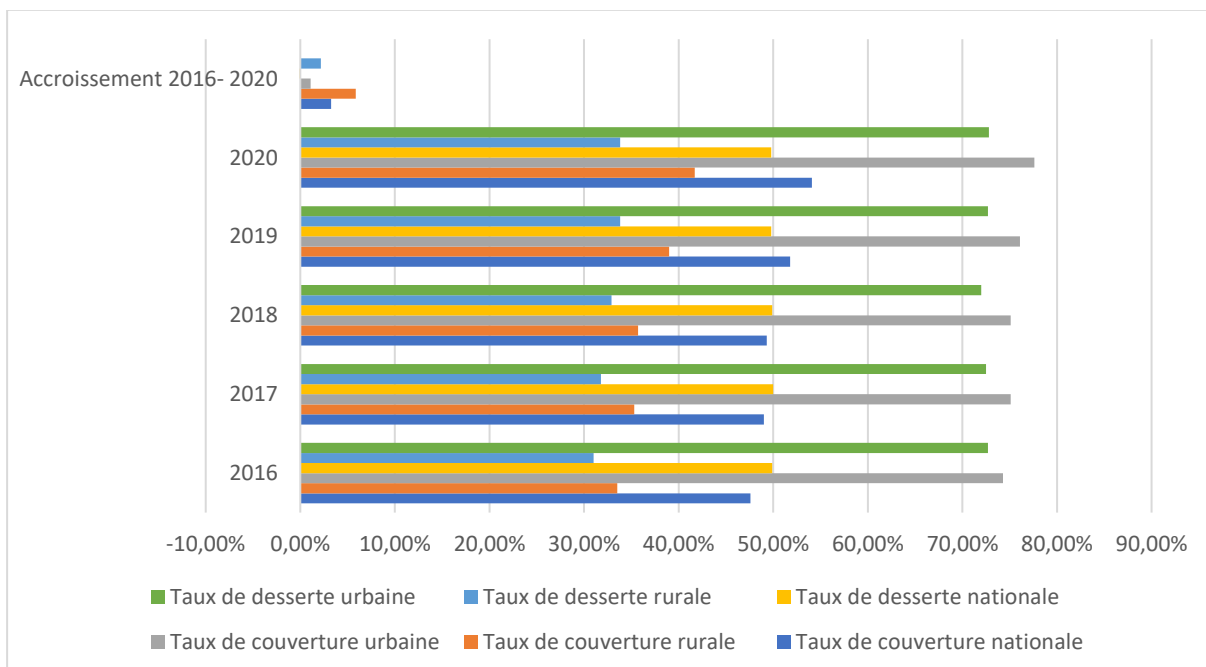


Figure 2 : Taux de couverture nationale de 2016 à 2020

Source : Réalisée à partir des données contenues dans le rapport 2021 de la DGRE, p. 18

En ce qui concerne les taux de desserte, on constate que même si globalement le taux de desserte nationale stagne depuis 2016, les autres taux sont globalement en progression.

Selon rapport 2021 de la DGRE, au Bénin « une vingtaine de commune ont encore un taux d'accès à l'électricité inférieur à 5%. Par ailleurs, treize (13) communes sont encore couvertes par l'électricité à moins de 25%. Ce rapport indique également que les secteurs des ménages et des transports à eux seuls consomment environ 85% de l'énergie finale. La consommation des ménages est dominée par la biomasse alors que le secteur des transports utilise exclusivement les produits pétroliers, notamment le gasoil et l'essence (DGRE, 2021).

En ce qui concerne les proportions désagrégées par sexe du personnel de l'Etat, il est indiqué dans le Tableau de bord du genre élaboré par l'Institut national de la statistique et de la démographie (INSTaD), qu'au sein du personnel de la fonction publique plus précisément dans la catégorie des fonctionnaires de l'Etat (FE ex APE) et les fonctionnaires de l'Etat (FE), on note une profonde discrimination entre les hommes et les femmes de 2014 à 2019. En effet, il ressort de la lecture des données que l'effectif des femmes au sein du personnel des Agents Permanents de l'Etat et fonctionnaires de l'Etat est nettement inférieur à celui des hommes. En 2014, on comptait 5 538 femmes pour 18 538 hommes (soit un indice de parité de 0,30) parmi les fonctionnaires de l'Etat. Cet indice a légèrement augmenté en 2019 pour passer à 0,33 (soit à 33 femmes pour 100 hommes). (...) Quand on considère les Agents contractuels de l'Etat (ACE), l'écart entre hommes et femmes existe toujours, mais il est moins important comparativement aux fonctionnaires de l'Etat. Globalement, l'effectif des ACE a augmenté de 4,85% entre 2014 et 2019. Cette augmentation est plus accentuée au niveau des femmes que des hommes, en témoignent les valeurs des effectifs des ACE sur la période. Ces effectifs sont passés respectivement de 11 427 à 14 610, soit une augmentation de 27,85% chez les femmes et de 33 538 à 32 537, soit une diminution de 2,98% chez les hommes. De même, l'indice de parité est passé de 34 femmes en 2014 à 45 femmes pour 100 hommes en 2019 (INSTaD, 2022, pp. 20-21).

2.2. Programme Jeunes Professionnels en question

L'élaboration du DQG a été liée à un Programme jeunes Professionnels (PJP). Pour ce faire, une revue documentaire a été réalisée sur les PJP existants au Bénin afin d'en comprendre l'esprit, d'en cerner la quintessence et de s'en inspirer pour bâtir le DQG. Quatre programmes fondamentaux de ce type ont été identifiés.

2.2.1. Programme Jeunes Professionnels de l'ONG ACED

L'ONG ACED est une organisation indépendante à but non lucratif créée en 2009 au Bénin (Afrique de l'Ouest). Elle ambitionne contribuer à un monde où toutes les communautés mènent une vie décente dans un environnement durable. Pour ce faire,

elle s'est fixée pour mission de « renforcer les communautés avec des solutions durables à la pauvreté et à la faim dans un environnement sain ». Pour y arriver elle combine la recherche, les politiques et l'action locale. Elle agit comme un think-and-do tank (centre de réflexion et d'action).

Depuis le démarrage de ses activités, l'ONG ACED recrute régulièrement des jeunes diplômés comme stagiaires. Afin d'améliorer la gestion de leur recrutement et leur collaboration avec l'institution, L'ONG ACED a créé le programme de jeunes professionnels. Ce programme apporte deux changements importants :

- Les stagiaires sont désormais recrutés suivant des profils plus spécifiques et seront donc orientés sur des activités qui vont renforcer leurs capacités dans les domaines techniques pour lesquels ils ont un fort intérêt ;
- ACED développe un plan de développement professionnel au profit des stagiaires afin de leur faire acquérir les aptitudes et compétences qui sont les plus demandées sur le marché du travail.

Ces changements seront bénéfiques aussi bien aux participants du programme mais aussi à ACED. Les participants au programme (jeunes professionnels) ont la chance de renforcer leurs capacités techniques et de s'offrir une première expérience professionnelle. L'ONG ACED bénéficie de l'appui des jeunes professionnels dans ses activités et a aussi contribué au développement professionnel du capital humain sur le plan national et dans ses domaines d'intervention⁸.

Tableau 2 : Quelques détails sur le PJP de l'ONG ACED Bénin

N° D'ORDRE	QUESTIONS_AXES DE QUESTIONNEMENT	REPONSES
1.	Année de démarrage	2015
2.	Objectifs des PJP	<p>Le Programme de Jeunes Professionnels (PJP) de ACED vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offrir une première expérience professionnelle à des jeunes diplômés et à améliorer leur employabilité sur le marché du travail. - Renforcer les ressources humaines de l'organisation avec des profils de débutants qui peuvent contribuer aux différentes activités. - Offrir aux jeunes diplômés un tremplin pour construire une carrière exceptionnelle et enrichissante et faciliter la transition de l'école vers l'emploi.

⁸ <https://www.aced-benin.org/Opportunit%C3%A9s/programme-de-jeunes-professionnels/>; consulté le 28 février 2023 à 10h18

3.	Nombre de jeunes enrôlés.es par sexe	Femmes : 12 Hommes : 15
4.	Nombre de jeunes enrôlés.es par profil	Le nombre de jeunes enrôlés.es par profil ne peut être mentionné clairement. Puisque les domaines d'intervention d'ACED sont d'actualité, au cœur des débats et d'intérêt pour un développement durable, ce qui fait qu'assez de jeunes sont tous autant intéressés par chacun des domaines d'activités d'ACED. Des nombres approximatifs de jeunes sont par conséquent enrôlés.s par domaine d'intervention.
5.	Département de l'ONG ACED le plus pourvu avec les Jeunes Professionnels.les et pourquoi	Le département de la Recherche et de l'Apprentissage à plus de Jeunes Professionnels.les que les autres départements. Parce qu'il y a plus d'initiatives orientées recherche. En plus, certaines initiatives orientées « Opération » nécessitent souvent de la recherche avant leur mise en pratique. Ainsi, pour maximiser le rendu, il est important d'avoir un nombre plus élevé de personnel du côté de la Recherche.
6.	Département de l'ONG ACED le plus impacté par les Jeunes Professionnels.les et pourquoi	Tous les départements sont impactés par les Jeunes Professionnels.les, car ces jeunes récemment diplômés sont hautement motivés à approfondir leurs connaissances, à acquérir des expériences pratiques dans les différents domaines d'activités qui les intéressent, à renforcer leur compétence technique et leur leadership pour remplir de fonctions futures, quel que soit le département dans lequel ils se retrouvent.
7.	Incidence des PJP sur le cycle de vie et de maturation de l'ONG ACED	Les PJP permettent l'évolution du cycle de vie et la maturation de l'ONG ACED, puisque d'une part, une fois intégré les Jeunes Professionnels.les découvrent ACED et participe à la vie du département auquel ils sont affectés. Ce programme permet de renforcer les ressources humaines de l'organisation avec des profils de débutants qui peuvent contribuer aux différentes activités. D'autre part, les PJP permettent de prévenir la fuite des talents. Ces talents qui concourront au développement et à la maturation de l'ONG ACED.

8.	Incidence des PJP sur la trajectoire de vie des Jeunes Professionnels.les	Les PJP ont une très bonne incidence sur la trajectoire de vie des Jeunes Professionnels.les, qui sont désormais aptes à intégrer aisément un marché de travail pour une carrière brillante et exceptionnelle avec des compétences concrètes acquises au cours du programme. Certains anciens participants au PJP travaillent dans des organisations internationales.
9.	Incidence des PJP sur les réseaux partenariaux de l'ONG ACED	Ce programme a une très bonne influence sur les réseaux partenariaux de l'ONG ACED qui félicite l'adoption du PJP par ACED. Cela parce que ce programme offre aux jeunes diplômés une lueur d'espoir pour intégrer un milieu professionnel sans des exigences d'expériences professionnelles – une condition très difficile à remplir.
10.	Autres aspects jugés importants	Néant

Source : ONG ACED Bénin, Septembre 2023

Le programme des jeunes professionnels de l'ONG ACED a un double objectif : renforcer les capacités des jeunes diplômés dans les domaines techniques pour lesquels ils ont un fort intérêt, et améliorer leur employabilité en leur faisant acquérir les aptitudes et compétences demandées sur le marché du travail⁹. L'analyse SWOT de cette approche mobilisée par l'ONG ACED Bénin est réalisée dans le tableau n°2.

Tableau 3 : Analyse SWOT des PJP de l'ONG ACED BENIN

Forces	Opportunités
Nombre important de nouveaux diplômés par an en recherche d'expérience	Maintenir les talents au sein de l'équipe
Domaines d'intervention de l'ONG ACED qui sont d'actualités et correspondent aux formations de base de la majorité des diplômés	Renforcement de la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur favorable au développement professionnel
Conditions et cadre de travail stimulant avec des jeunes enthousiastes et motivés à apprendre.	Les jeunes ont tendance à être plus adaptatifs aux nouvelles technologies et aux changements, ce qui peut aider l'entreprise à rester compétitive.
Accès facile au marché d'emploi avec des compétences recherchées et une amélioration du potentiel de carrière	Envisager d'étendre ce programme à d'autres régions pour augmenter la portée et l'influence de l'ONG ACED
Acquisition de nouvelles compétences par les jeunes diplômés et renforcement de leurs capacités sous forme de formation, de mentorat ou de travaux pratiques.	Sur la base du taux de réussites professionnelles des anciens participants, ACED pourrait démontrer l'efficacité de ce programme et attirer davantage de candidats talentueux
Développement du savoir vivre, du savoir être et du savoir-faire en milieu professionnel	

⁹ <https://www.aced-benin.org/Opportunit%C3%A9s/avis-de-recrutement-de-05-volontaires/>; consulté le 28 février 2023 à 10h16

Connexion avec d'autres jeunes professionnels et des mentors, ce qui peut créer des opportunités de réseautage	
Faiblesses	Menaces
Sélection d'un nombre limité de jeune par an car étant un programme très sélectif. Cela rend intense la concurrence et limite par conséquent le nombre de diplômés à y participer	Manque de proactivité des jeunes qui peuvent nuire au programme et décourager les recruteurs
Investissement parfois important en termes de formation et de développement par faute d'expérience des jeunes diplômés	Fuite de talent après l'acquisition de l'expérience, ce qui pourrait entraîner une perte de connaissance et de compétence, donc un manque à gagner à l'entreprise

Source : ONG ACED Bénin, Septembre 2023

Cette analyse SWOT permet de cartographier les items et de se rendre compte de ce que l'approche PJP au niveau de l'ONG ACED porte ses fruits.

2.2.2. Programme jeunes professionnels de la Banque Africaine de Développement (BAD)

Le Programme des Jeunes Professionnels (PJP) du Groupe de la Banque Africaine de Développement (BAD) cible les jeunes professionnels talentueux et à fort potentiel, passionnés par le développement de l'Afrique. Le programme offre des opportunités de carrière exceptionnelles à de jeunes professionnels talentueux ayant un potentiel de leadership, un parcours académique et professionnel exceptionnels pour faire une différence dans le développement du continent africain. C'est une opportunité de leadership de trois ans qui vise à bâtir la future main-d'œuvre et les futurs dirigeants de la Banque. La Banque entend, à travers ce programme, attirer des professionnels hautement qualifiés et motivés des pays membres pour une carrière productive et enrichissante dans le domaine du développement.

Les disciplines spécifiques et les domaines d'activité spécialisés qui sont alignés sur la stratégie décennale et la stratégie genre forment les cinq grandes priorités des opérations de la Banque. La première priorité porte essentiellement sur l'énergie et vise à éclairer l'Afrique et l'alimenter en énergie à travers le développement de systèmes électriques (réseau électrique de base, services publics d'énergie), la prise en compte du changement climatique et la croissance verte (financement du climat, adaptation au climat), le développement de statistiques énergétiques, politiques et réglementations (statistiques énergétiques), le développement d'énergies renouvelables (accès énergétique hors réseau), de partenariats énergétiques et d'engagement des parties prenantes.

2.2.3. Programme jeunes professionnels du Fonds Africain de Garantie et de Coopération Economique (FAGACE)

Le Fonds Africain de Garantie et de Coopération Economique (FAGACE) est une Institution financière internationale spécialisée dans la promotion des investissements publics et privés. Il a pour mission de contribuer au développement économique et financier de ses Etats membres pris individuellement et collectivement, en facilitant le financement et la réalisation des projets de développement à travers la garantie des prêts. Le crédo du FAGACE est de favoriser la diversité, l'inclusion, l'égalité des chances, l'équilibre géopolitique, géographique et des langues. Les objectifs de ce Programme adressé aux jeunes sont :

- Établir un cadre professionnel de qualité.
- Faire des jeunes les protagonistes de leur processus d'insertion professionnelle et de qualification.
- Former sur le métier de la garantie des prêts.

Le programme Jeunes Professionnels vise des jeunes diplômés de haut niveau âgés de trente (30) ans au plus. Les candidatures sont analysées par la Commission de Sélection du FAGACE et seuls les meilleurs profils sont retenus. Les relations entre le FAGACE et les jeunes professionnels interviendront dans le cadre d'un stage professionnel d'une durée maximale de 12 mois consécutifs (FAGACE, ND, p. 2-3).

Les jeunes professionnels admis au sein du FAGACE relèvent des Cadres Supérieurs qui leur servent de Mentors ou d'Encadreurs au sein de leur unité administrative. Bien que la participation au Programme Jeunes Professionnels ne donne aucune garantie pour l'obtention d'un emploi permanent au sein du Fonds, elle offre des opportunités plus importantes aux jeunes qui y participent parce qu'elle les aide à bâtir une carrière enrichissante dans un secteur d'activité en constante évolution.

2.2.4. Projet de Renforcement de capacités des jeunes femmes ingénieures du secteur des Energies Renouvelables au Bénin

Au Bénin, les métiers de l'énergie sont souvent considérés comme trop techniques et dangereux et donc hors de portée des personnes vulnérables et des femmes. Cette représentation sociale participe à la faible orientation des filles et autres couches sociales vers les formations dans le secteur de l'énergie. En faisant du genre une priorité sectorielle et en actant sa volonté d'agir à travers l'institutionnalisation, par Arrêté Ministériel n° 069/ME/DC/SGM/DAF/SA/014SGG18 du 07 Novembre 2018, de la Cellule Genre et Développement (CGD), l'ex Ministère de l'Energie (ME) montre qu'il a, de façon permanente, à cœur les inégalités de genre qui existent dans le secteur de l'énergie. Dans le but d'aider à réduire ces inégalités de genre, notamment la faible représentativité des femmes dans les métiers du secteur, notamment les

métiers techniques, la Cellule Genre et Développement (CGD) a initié le « Projet de Renforcement de capacités des jeunes femmes ingénieures du secteur des Energies Renouvelables au Bénin ». Ce projet vise à : renforcer la participation des jeunes femmes ingénieures dans le secteur de l'énergie, via leur intégration au sein d'institutions clés du secteur de l'énergie ; renforcer ponctuellement les capacités des institutions essentielles en charges des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin ; augmenter la visibilité des femmes dans des rôles techniques parmi la jeunesse et la population et sensibiliser les élèves filles des lycées et collèges aux métiers de l'énergie dans les établissements du Sud au Nord du pays (six établissements et 2200 élèves filles couverts.es en 2021). Ce projet a joué un grand rôle dans le rehaussement de la proportion des femmes techniques présentes dans le secteur. En effet, dans le cadre de ce projet, la CGD a recruté, pendant quatorze (14) mois, huit (08) femmes ingénieures pour des stages dans des structures déconcentrées et des grands projets du Ministère de l'Energie (ME) et un assistant technique au profit de la CGD d'avril 2021 à mai 2022. L'objectif indirect visé à travers ce projet est de contribuer à un changement de perception et de comportement par rapport aux interventions techniques des femmes dans le secteur. Ce projet a connu trois phases :

- Phase 1 : préparation et recrutement des candidates ;
- Phase 2 : intégration des ingénieures au sein des structures bénéficiaires (ABERME, CONTRELEC, DGRE, SBEE, SBPE, Projet VINCI Energies ; Projet DEFISSOL et Maria Gléta 1) ;
- Phase de clôture.

« L'objectif visé est de contribuer à un changement de perception et de comportement par rapport aux femmes dans le domaine des énergies, afin que l'approche Genre et inclusion sociale soient manifestes dans le secteur. Le projet est financé à 80 % par le fonds dédié aux petits projets du programme énergie verte pour les citoyens (Grüne Bürgerenergie_ GBE) de la GIZ et à 20 % par le Ministère de l'Énergie. En plus de voyages d'études au sein des différentes centrales de production d'électricité, les 08 femmes ingénieures ont effectué des sensibilisations relatives aux métiers de l'énergie au profit de plus de deux mille (2000) filles des collèges et lycées du Bénin. Ce projet a permis de créer un changement de comportements au sein du personnel technique et des parents d'élèves sur les stéréotypes relatifs aux métiers techniques et rendre visibles les femmes du secteur de l'énergie »¹⁰.

Au regard du succès de cette première génération du projet, la CGD, de concert avec le Secrétaire Général du Ministère et l'autorité ministérielle, a décidé d'éditer une deuxième génération du projet.

¹⁰ <https://www.ifdd.francophonie.org/wp-content/uploads/2022/12/IFDD-FichePRISME-Le-genre-dans-la-planification-energetique.pdf>; Consulté le 04/08/2023 à 10h17 et GIZ, 2023



Photo 1: Visite des jeunes énergéticiennes recrutées sur le PJP 1 à la CEB et à Nangbéto

Source : <https://energie.gouv.bj/article/benin-secteur-de-lenergie-les-08-femmes-energeticiennes-visitent-ce-jour-au-togo-la-ceb-et-la-centrale-hydroelectrique-de-nangbeto>, consulté le 04/08/2023 à 09h47

Grâce à la volonté manifeste du Ministre de l'énergie d'alors, ces 08 femmes Ingénieures énergéticiennes bénéficiaires du programme ont visité le mercredi 15 Juin 2022, le siège de la Communauté Électrique du Bénin (CEB) puis la Centrale Hydroélectrique de Nangbéto pour augmenter et renforcer leurs connaissances en matière d'infrastructures de production d'électricité, notamment en énergies renouvelables¹¹. Au-delà de l'aspect renforcement de capacités techniques, cette visite leur a permis de mieux se doper le moral et donc de renforcer leur confiance en soi et leur estime de soi pour mieux s'engager dans leur stage et donner le meilleur d'elles-mêmes.

¹¹ <https://energie.gouv.bj/article/benin-secteur-de-lenergie-les-08-femmes-energeticiennes-visitent-ce-jour-au-togo-la-ceb-et-la-centrale-hydroelectrique-de-nangbeto>, consulté le 04/08/2023 à 09h47

Encadré 1 : Quelques effets du projet de Renforcement de capacités pour les jeunes femmes techniques dans le secteur des énergies renouvelables

« Au-delà des réalisations directes du projet, d'autres effets intermédiaires sont mesurables. En particulier, les huit femmes ingénieurs ont été embauchées, quatre d'entre elles par la SBEE et les quatre autres par la SBPE, où elles travaillent dans le cadre du projet de centrale solaire DEFISOL. CGD/MoE, ABERME, SBEE et SBPE les ont soutenues dans le processus de recrutement dans le cadre du projet. Grâce à l'amélioration de leurs compétences professionnelles, ces jeunes femmes ont pu accroître leur indépendance financière et même apporter un soutien financier à leur famille. L'un des effets souhaités des campagnes de sensibilisation est que les jeunes filles décident elles aussi de poursuivre des carrières techniques. Il faudra attendre quelques années pour voir si cela se concrétise. Toutefois, selon un représentant du CGD/MoE, le pourcentage de femmes employées dans les institutions publiques sous la direction du MoE est passé de seulement 1,7 % avant la mise en œuvre du projet à 8,4 % aujourd'hui. Comme de plus en plus de femmes sont représentées dans le secteur de l'énergie, il est possible que les sujets liés à l'énergie qui intéressent particulièrement les femmes reçoivent plus d'attention. Cela est particulièrement vrai pour les graves désavantages auxquels les femmes sont confrontées en raison du manque d'accès à l'électricité, qui pourraient être abordés plus intensément à l'avenir. En outre, un représentant du CDG/MoE a indiqué que le projet "a changé la perception des femmes techniciens dans le secteur, elles apportent une valeur ajoutée dans tous les secteurs où elles travaillent". Par exemple, aucune femme n'a été employée auparavant chez ABERME à un poste technique.

ABERME dans un emploi technique, mais grâce aux femmes ingénieurs, il est désormais considéré comme normal que les femmes travaillent dans des domaines techniques liés à l'énergie. Un autre exemple vient de la fonction de modèle des femmes ingénieurs, qui a augmenté le nombre de femmes qui travaillent dans des domaines techniques liés à l'énergie, ce qui a renforcé l'acceptation d'une carrière d'ingénieur dans les familles des jeunes filles et des femmes qui ont participé au programme de sensibilisation. Cette observation est citée par les femmes ingénieurs » (GIZ, Août 2023).

2.3. Dispositif national en matière de recrutement

En République du Bénin, le recrutement dans la fonction publique est du ressort du Ministère du travail et de la Fonction Publique. « En matière de recrutement, le principe d'égalité d'accès à la fonction publique a été réaffirmé (article 11 du statut de la fonction publique). (...) On soulignera une interdiction de discrimination en matière de recrutement (article 12 du statut de la fonction publique) » (B. Quenum, 2017, p. 157)¹².

On le voit bien, les Ministères sectoriels ne peuvent pas recruter directement. Ils ne peuvent le faire que dans le cadre de projets. En dépit des contenus des articles 11 et 12 de la Loi n°2015-18 du 21 Septembre 2017 portant statut général de la fonction publique en République du Bénin, on note une faible représentativité des femmes dans la fonction publique béninoise en général et dans le secteur de l'énergie en particulier. Malgré cette constatation qui perdure dans le temps, aucune mesure spécifique de quota n'existe en faveur des femmes dans le cadre des recrutements. Toutefois, même si on pouvait initialement déplorer l'absence de dispositions relatives aux personnes handicapées, l'Etat a pris des mesures pour corriger, un tant soit peu, les discriminations que subissent ces personnes. En effet, à travers l'adoption des textes d'application de la Loi n°2017-06 du 29 Septembre 2017, portant protection et promotion des droits des personnes handicapées en République du Bénin, le gouvernement a pris des mesures spécifiques pour faciliter l'insertion professionnelle de ces personnes. Il s'agit surtout de la création de conditions particulières d'accès aux concours et tests de recrutement dans les emplois salariés publics et privés. A l'instar de ces dispositifs en faveur des personnes handicapées, il aurait fallu réfléchir à compenser le gap entre les effectifs de femmes et les effectifs des hommes dans les secteurs et/ou domaines où la sur-représentativité des hommes est criarde. L'absence de dispositifs spécifiques dans ce sens constitue un frein majeur à l'opérationnalisation de l'inclusion.

2.4. Etat des lieux des politiques et stratégies genre du secteur de l'énergie

Depuis 2018, le Bénin a élaboré et adopté des documents qui réglementent le secteur de l'énergie et intègrent la dimension genre. Il s'agit des documents suivants :

- **La loi n°2020-05 du 1er avril 2020 portant code de l'électricité en République du Bénin** qui prévoit dans son article 3 de « promouvoir le genre et l'inclusion sociale dans tous les segments de l'énergie électrique ». L'article 50 relatif aux dispositions de la sous-traitance et du contenu local, fait obligation aux parties, de « respecter des engagements pris par le

¹² Bertin Quenum, « Adoption de la loi portant statut de la fonction publique au Bénin », Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale [En ligne], 3 | 2017, mis en ligne le 01 novembre 2017, consulté le 04 décembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/408>

concessionnaire en matière de contenu local et de genre dans le développement du projet ». Mais de façon spécifique, aucun de ces articles ne donne de détails particuliers sur la prise en compte du genre dans les processus de recrutement.

- La Politique Nationale du Développement des Energies Renouvelables (PONADER) : ce document prévoit que l'électrification hors réseau doit notamment contribuer à l'amélioration du bien-être des populations avec une attention particulière pour le genre. Malheureusement, aucun détail spécifique n'a été fait sur la prise en compte du genre dans les processus de recrutement (p. 47).
- Le cadre réglementaire de l'Energie Hors Réseau (EHR) : prévoit trois instruments de l'inclusion sociale et de genre (ISG) dans les projets d'électrification hors réseau pour des promoteurs aussi bien du côté des agences gouvernementales que du secteur privé. Ces instruments sont : (i) l'engagement du promoteur à appliquer certaines mesures d'ISG, (ii) une évaluation rapide d'ISG dans la zone d'intervention et (iii) une inclusion d'indicateurs ISG dans le plan de suivi de l'installation. En plus, il y a les annexes 9 (9.1 à 9.4) qui traitent spécifiquement de la question du genre à travers la lettre d'engagement sur l'égalité entre les sexes et l'inclusion sociale ; une fiche d'évaluation rapide du genre et de l'inclusion sociale ; les indicateurs genre et inclusion sociale à inclure dans le plan de suivi-évaluation d'un projet EHR et des exemples d'actions genre et inclusion sociale dans l'électrification hors-réseau (MCA-II Bénin, 2017, p. xii).

Dans la lettre d'engagement sur l'égalité entre les sexes et l'inclusion sociale, le développeur / opérateur de système d'électrification hors réseau s'engage à :

- i) Mettre en place un mécanisme (invitation, participation, ...) pour inclure les femmes et les personnes marginalisées dans tout programme d'information, de formation et de consultation publique en faveur de la population ;
- ii) Faire l'effort de recueillir les besoins différenciés en électricité des hommes, des femmes et des personnes marginalisées ;
- iii) Offrir, dans la mesure du possible, des services qui prennent en charge, les différents besoins en électricité des hommes, des femmes et des personnes marginalisées ;
- iv) Prioriser la candidature féminine et des personnes marginalisées à compétence égale, dans le recrutement de son personnel pendant l'installation et l'exploitation de son système aussi bien pour la main d'œuvre qualifiée que non qualifiée ;
- v) Mener des séances d'CEI/CCC périodiques sur les IST/VIH/Sida, le harcèlement et les violences sexistes et

- vi) Sous-traiter autant que possible avec les femmes entrepreneures ou appartenant à des groupes vulnérables.

Le point iv) met spécifiquement l'accent sur la prise en compte du genre des femmes et des personnes vulnérables, ce qui amènerait les promoteurs/ développeurs à fixer un quota genre dans le recrutement de leur personnel.

Quant à la fiche d'évaluation rapide du genre et de l'inclusion sociale, telle qu'élaborée, elle exige au développeur du projet, l'implication aussi bien des hommes que des femmes et des personnes handicapées dans tout le processus de mise en œuvre du projet (les réunions, la mise en place des comités, opportunités d'emplois, etc.). Elle met également l'accent sur la prise en compte des personnes allochtones, des minorités religieuses et des minorités ethniques dans les différentes actions. Ceci permettra de renseigner les indicateurs genre et inclusion sociale à inclure dans le plan de suivi-évaluation d'un projet EHR.

- **Le plan directeur d'électrification hors réseau** : il recommande d'intégrer l'analyse de l'impact genre dans les analyses socio-économiques des projets. Ainsi, les aspects non monétarisés du développement des énergies hors-réseaux (tels que le gain de temps libéré de la corvée du bois, de la meilleure santé et de l'éducation des enfants, d'un niveau de sécurité plus élevé dans les localités électrifiées pour les femmes) doivent être documentés.
- **Le Plan Stratégique (PS) 2020-2024 du Ministère de l'Énergie** : ce document intègre le genre dans son objectif spécifique n°1 : à travers deux produits de l'objectif spécifique n°1, les indicateurs et le plan d'action. Il prévoit la promotion de (i) l'accès à l'énergie électrique tant en milieu urbain que rural ; (ii) l'utilisation des sources d'énergies alternatives. Toutefois, un effort reste à faire pour quantifier les indicateurs de genre formulés dans le document et leur prise en compte dans les processus de recrutement
- **Le Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) 2020-2022 du Ministère de l'Énergie**. Ce document intègre le genre dans ses axes stratégiques. C'est notamment le cas dans les axes stratégiques 2 et 3 respectivement intitulés « la promotion de l'électrification rurale et de la maîtrise d'énergie » et « l'intégration de la budgétisation sensible au genre et aux effets de changements climatiques dans la programmation de toutes les activités du Ministère ».
- **Le Guide de conduite des études de faisabilité des projets au Bénin** : élaboré par le Ministère du Plan et du Développement en mai 2020, ce guide est aussi utilisé par le Ministère de l'Énergie. Il souligne que « de plus en plus, l'équité est un objectif important qui intègre la prise en compte des inégalités de genre et des personnes vulnérables. Au cas où le secteur confère un certain poids à ce critère, il lui revient de fournir des précisions sur les effets de redistribution de la mise en œuvre du projet et l'explication du bien-fondé de ces effets sur le plan des politiques et stratégies nationales, sectorielles et

régionales ». Avec l'analyse multicritère, l'intégration des critères relatifs à la justice sociale, au genre, à la protection de l'enfant et de la mère, à l'égalité de chances, etc. est facilitée.

- **Le Plan d'Action National pour la mise en œuvre de la Politique de la CEDEAO pour l'Intégration du Genre dans l'Accès à l'Énergie au Bénin 2021-2025** : il est un outil de coordination de toutes les actions d'intégration de genre pour les différents acteurs en vue de créer un environnement favorable à l'égalité de genre. La mise en œuvre de ce plan d'action permettra de renforcer la coopération et la collaboration intersectorielles afin d'éliminer des obstacles qui entravent la participation égale des femmes et des hommes de tout âge et de toute catégorie dans l'expansion de l'accès à l'énergie. La politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie comporte 5 objectifs stratégiques assortis de 8 indicateurs. L'atteinte de ces objectifs représenterait l'intégration réussie du genre dans l'accès à l'énergie. ***Cette politique met particulièrement l'accent sur le quota genre dans le processus de recrutement au profit du secteur de l'énergie à travers l'objectif stratégique 4 qui fait obligation de veiller à ce que les femmes et les hommes aient des chances égales d'entrer et de réussir dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé.*** Le Bénin s'est aligné sur cette politique de la CEDEAO en formulant les indicateurs suivants :

- « Au moins une participation de 25 pour cent des femmes dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé en 2020 et l'atteinte d'une parité des sexes d'ici 2030, telles que déterminées par échantillonnage aléatoire statistiquement rigoureux » ;
- « La proportion des femmes intervenant dans le secteur de l'énergie (employées et chefs d'entreprises) augmente régulièrement de 2 points chaque année telles que déterminées par échantillonnage aléatoire statistiquement rigoureux » ;
- « Faire passer le nombre de femmes techniques du secteur de l'énergie (public) de 1,7 % (situation entre 2013 et 2015) à 20% en 2030 ».

Ces différents documents s'enracinent dans la Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) qui sert au Bénin de cadre stratégique global et transversal pour réduire et/ou éliminer les disparités entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et les programmes de développement économique, social et culturel, la Politique Holistique de Protection Sociale (PHPS) élaborée en 2014 et qui est axée sur l'assurance, l'assistance, la promotion et la réglementation sociale à travers cinq orientations stratégiques et le Plan National de Développement (PND) 2018-2025, qui intègre la question du genre dans les domaines économique, politique, social et culturel. Dans ce document, les inégalités liées au genre sont considérées comme des

« gaps à combler » dans plusieurs domaines (Ministère du Plan et du Développement, 2018, p. 68).

2.5. Profil Genre du secteur de l'énergie au Bénin

Selon les statistiques qui nous ont été fournies pour le secteur de l'Energie en Mars 2023, lorsqu'on tient compte de toutes les entités sauf la SBEE, on dénombre dans Deux Cent Cinq (205) agents, dont Soixante Quatre (64) femmes et Cent Quarante et Un (141) hommes. Elles sont réparties comme indiqué dans la figure n°3.

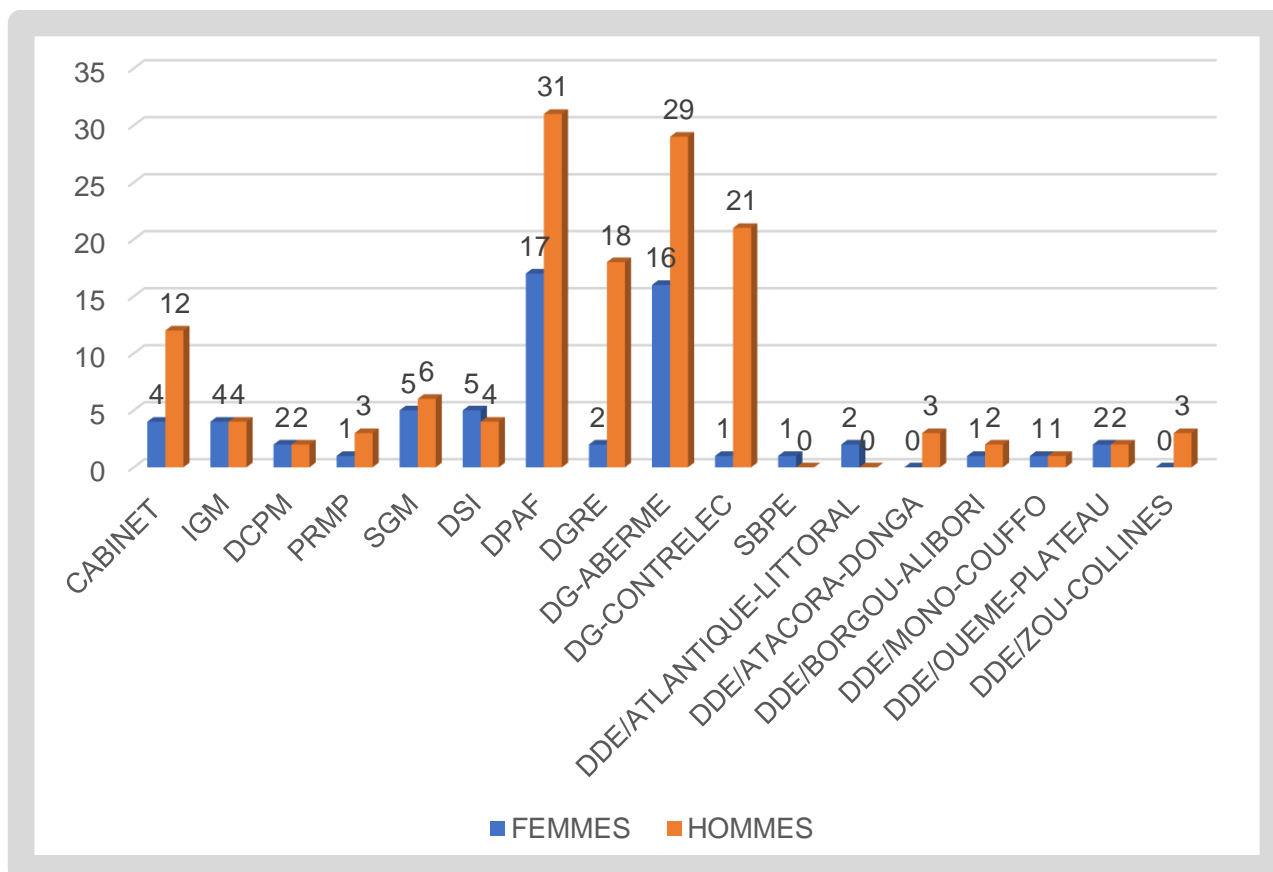


Figure 3 : Répartition du personnel de l'ex Ministère de l'Energie par sexe et par structure

Source : Réalisée à partir des données fournies par le Service Ressources Humaines du Ministère, Mars 2023

De l'analyse de cette figure n°3, il ressort que 31% de femmes contre 69% d'hommes interviennent dans le secteur de l'énergie et au profit du MEEM. Dans le document portant Profil genre du secteur de l'Energie au Bénin, il avait été rapporté, en 2020, un total de « Deux Cent Trente et Un (231) agents pour le compte de l'ex Ministère de l'Energie, hormis les effectifs de la SBEE, dont 167 hommes (soit 72,3%) et 64 femmes (soit 27,7%) (p. 40). Au regard des données collectées dans le cadre de l'élaboration de l'actuel Document de Quota Genre (DQG), on note une baisse de l'effectif total de Vingt Six (26) personnes. Entre 2020 et 2023, il est aussi observé une baisse de la proportion d'hommes de 3,3 points de pourcentage et, à contrario, une augmentation de la proportion de femmes également de 3,3 points de pourcentage. Lorsqu'on

s'intéresse à la proportion d'agents par structure, on se rend compte de ce que cinq structures regroupent 74% de l'effectif total du secteur (Cf figure n°4).

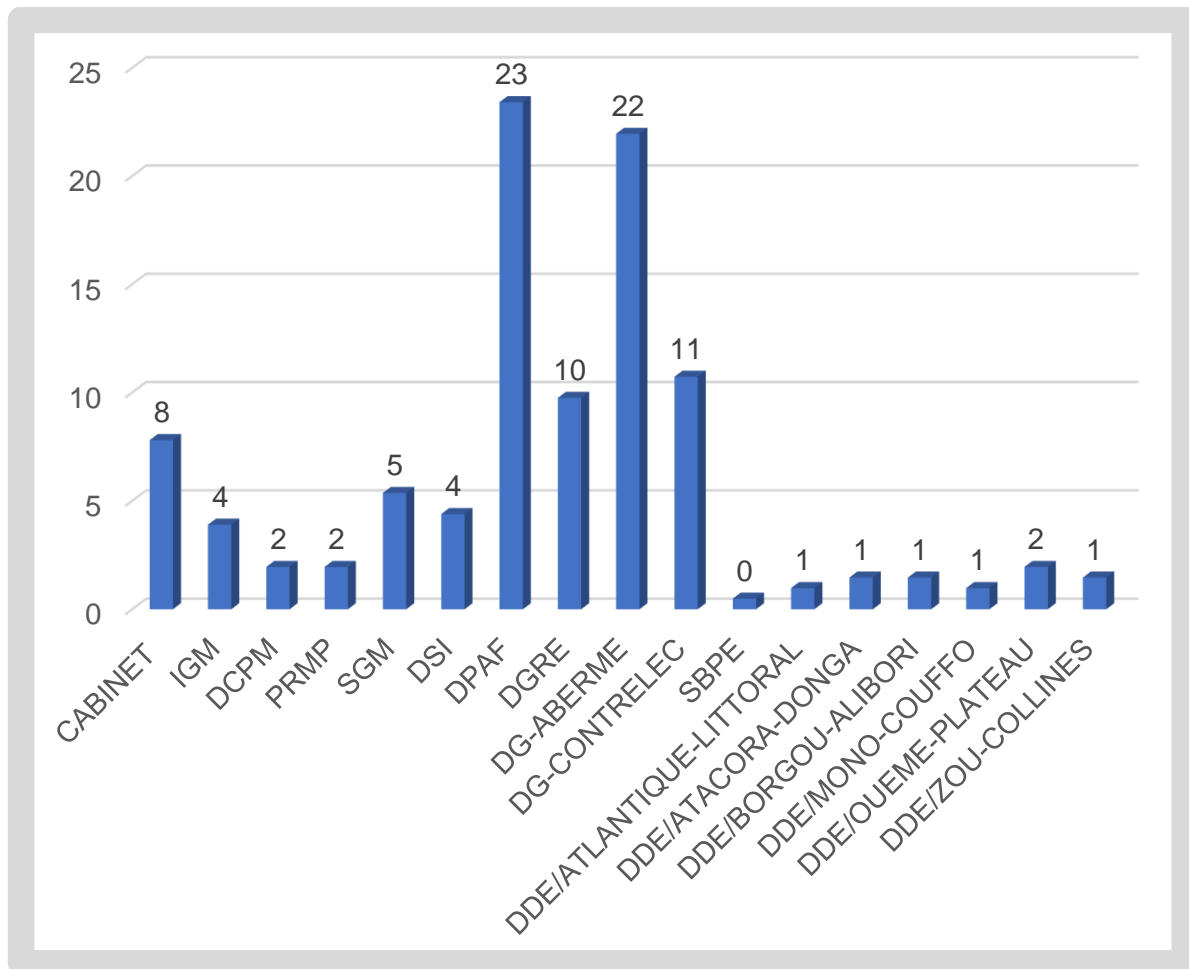


Figure 4 : Proportion (%) d'agent par structure de l'ex Ministère de l'Energie

Source : Réalisée à partir des données fournies par le Service Ressources Humaines du Ministère, Mars 2023

De l'analyse de la figure n°4, il ressort que la Direction de la Planification de l'Administration et des Finances (DPAF) (23%) et la Direction de ABERME (22%) tiennent les plus gros effectifs. Elles sont suivies par la Direction Générale de CONTRELEC (11%), la Direction Générale des Ressources Energétiques (10%) et le Cabinet du Ministre (8%).

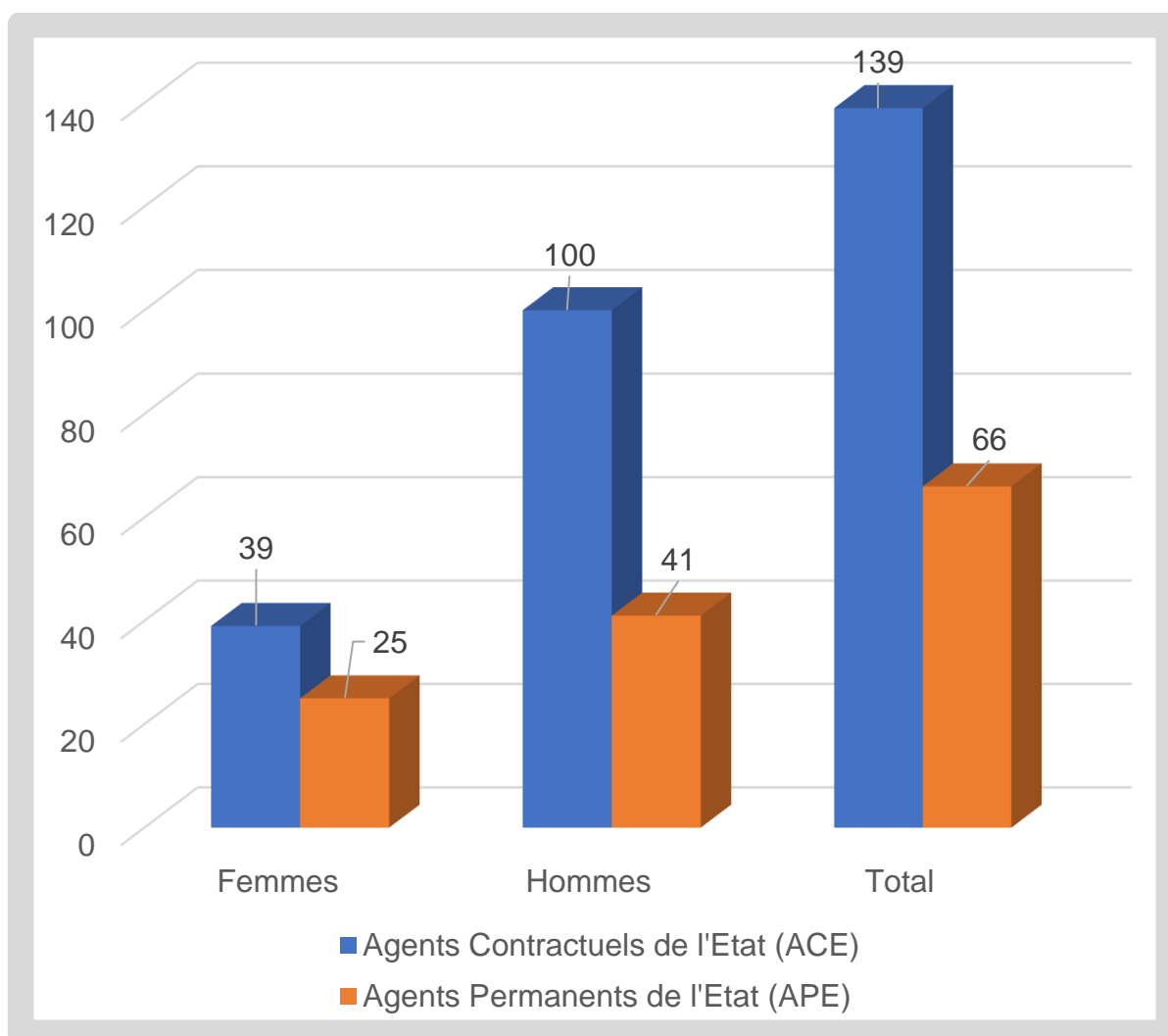


Figure 5 : Répartition du personnel par statut

Source : Réalisée à partir des données fournies par le Service Ressources Humaines du Ministère, Mars 2023

La lecture de la figure n°5 permet de remarquer qu'il y a plus d'Agents Contractuels de l'Etat (ACE) à l'ex Ministère de l'Energie que de fonctionnaires de l'Etat (ex APE). En effet, on dénombre 68% d'ACE contre 32% de FE. La désagrégation des données par sexe par catégorie permet de remarquer la présence de 28% de femmes au niveau des ACE contre 72% d'hommes et de 38% de femmes au niveau des FE contre 62% d'hommes.

On note dans l'ensemble, comme le constataient les rédacteurs du Profil genre de l'Energie, une faible représentativité des femmes dans les structures centrales du Ministère et dans ses structures sous tutelle. Comparativement à la moyenne des femmes dans la fonction publique béninoise (26,6%)¹³, l'ex Ministère en charge de l'Energie offrait un léger avantage en matière d'accès des femmes à l'emploi (31%).

¹³ INSTaD, Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin, Emicov, 2011 in Work4Youth, Décembre 2013, p. 11

L'étude sur le profil genre réalisée pour le Ministère de l'Énergie en 2020, a révélé dans son analyse du profil du personnel du secteur de l'énergie que le secteur est dominé par les hommes particulièrement pour les professions techniques.

De manière globale, les résultats de cette analyse montrent que le personnel masculin est dominant au niveau de toutes les structures du ministère. En ce qui concerne la répartition du personnel par catégorie, par exemple les hommes sont majoritairement les plus représentés dans toutes les catégories exception faite de la catégorie C où les deux sexes sont représentés équitablement. Aux niveaux des catégories A (les décideurs et les participants aux instances de prise de décisions) et B (les agents de la catégorie B ont un niveau de formation compris entre le BAC et la licence (BAC+3) en formation classique), les femmes représentent respectivement 24,2% (soit 22 sur 91) et 30,4% (soit 17 sur 56). La catégorie A regroupe les agents dont le niveau de formation est au moins la Licence (BAC+3) en formation technique et maître (BAC+4) en formation classique. Les agents de la catégorie B ont un niveau de formation compris entre le BAC et la licence (BAC+3) en formation classique. La catégorie C quant à elle regroupe les diplômés de BEPC et du CAP. Enfin, les catégories D et E ont respectivement le niveau CEP et « sans qualification ». Il y a donc un écart de formation entre les agents hommes et les agents femmes du secteur. Selon les statistiques par corporation, le total des techniciens et ingénieurs toutes catégories confondues (énergie, travaux publics et autres spécialités) est de 44 personnes (soit 19,05%) sur les 231 personnes dénombrées en Novembre 2020. Parmi ces 44 techniciens et ingénieurs, 95,45% sont des hommes (soit 42 sur les 44) contre 4,55% de femmes. Les femmes sont alors très faiblement représentées aussi bien dans les métiers techniques que non techniques. Ces statistiques révèlent les problèmes à la fois de niveau de formation en général des femmes (24,2% dans la catégorie A) et d'orientation scolaire des jeunes filles (4,55% des techniciennes).

Dans les agences ABERME, CONTRELEC et autres, qui sont des entités du secteur de l'Énergie, la même remarque est faite en termes de représentativité des femmes au sein du personnel.

En matière de participation à la prise de décision au niveau du secteur de l'énergie, cette même étude révélait que les femmes représentaient 15% contre 85% d'hommes au niveau de l'instance de prise de décisions qu'est le Comité de Direction (CODIR) alors que le pourcentage des femmes cadres est de 24% au niveau dudit ministère. Au total 11,9% en moyenne de femmes étaient membres des instances de prise de décisions dans les structures publiques du secteur de l'énergie (Ministère de l'Énergie, 2020).

Réactualisées en 2023, ces différentes informations restent globalement dans les mêmes tendances. Le quota de genre sera ainsi dorénavant déterminé par rapport au 4,55% de femmes techniques identifiées dans le secteur de l'énergie en fin 2022.

2.6. Etat des lieux de l'opérationnalisation du genre à l'ex Ministère de l'Energie (ME)

Au regard des inégalités observés dans le secteur de l'énergie et des orientations internationales, régionales et sous-régionales, l'ex Ministère de l'Energie s'est engagé à intégrer le genre dans ses dispositifs et ce à tous les niveaux (macro, méso et micro).

Sur le plan institutionnel, pour faciliter cette intégration de l'approche genre dans ses actions, l'ex Ministère de l'Energie s'est doté de deux instruments qui ont abouti à la création en 2018 :

- D'une Cellule Genre et Développement (CGD) consacrée par Arrêté ministériel n° 069/ME/DC/SGM/DAF/SA/014SGG18 du 07 novembre 2018. Cette cellule dispose des points focaux genre dans les différentes directions et organes sous tutelle du Ministère. Elle a été installée en mai 2019.

Selon cet arrêté, la CGD est composée de deux organes¹⁴: (i) le comité de pilotage (instance de prise de décision) composé du Ministre, du SGM, du DAF, du DPP, du DIP et du PFG du ME auprès du MASM. Présidé par le Ministre de l'Energie d'alors, elle est chargée de (article 6) : (a) déterminer les orientations générales d'intégration de l'approche Genre dans les programmes, projets, structures et organismes sous tutelle du Ministère et celles spécifiques, chaque année, à l'élaboration du plan de travail et sa mise en œuvre ; (b) adopter le plan de travail annuel de la cellule et son budget prévisionnel ; (c) assurer le suivi et l'évaluation des activités qui prennent en compte le genre dans le secteur. (ii) le secrétariat technique (unité opérationnelle) composé du chef Cellule genre, du PFG de la DPP, du chef cellule suivi-évaluation, des PFG des directions centrales et organismes sous tutelle. Il est chargé de « suivre et contrôler la prise en compte du Genre dans les programmes, projets, structures et organismes sous tutelle du Ministère ».

- D'un Cadre National de Concertation Genre et Inclusion Sociale – Energie (CC-GISE) créé par Arrêté n° 075/ME/DC/SG M/DAF/CGD/019SGG18/SA du 26 décembre 2018. Ce cadre regroupe tous les acteurs qui interviennent sur le genre et l'inclusion sociale dans le secteur de l'énergie au Bénin. La mission de ce cadre de concertation est « d'assurer une prise en compte systématique au niveau institutionnel, programmatique et opérationnel du genre et de l'inclusion sociale dans le secteur de l'énergie au Bénin ».
- Une sous-représentation des femmes globalement dans le secteur et une très faible présence des femmes dans les domaines techniques estimée à 1,7% en 2020. En effet, en « général, les projets sur les Energies Renouvelables (EnR) et l'Efficacité Energétique (EE) sont jugés très techniques et sont mis en œuvre

¹⁴ Voir les articles n°4, 6 et 9 de l'Arrêté ministériel n° 069/ME/DC/SGM/DAF/SA/014SGG18 du 07 novembre 2018

dans la neutralité de l'aspect genre. (...) Les opportunités et les chances des hommes et des femmes dans le secteur de l'énergie sont différentes et inégales. Ceci reste incontestablement le constat global dans la région de la CEDEAO »¹⁵ en général et au Bénin en particulier. Bien qu'une volonté politique ait été affichée au niveau de l'ex Ministère de l'Energie depuis 2018 en concordance à ce qui se fait au niveau national, la situation n'a guère varié. Or, une participation impartiale de toutes les couches et à tous les niveaux est indispensable pour un développement équitable.

2.7. Etat des lieux de la prise en compte du genre dans les processus de recrutements au sein de l'ex ME

Dans le but de renforcer l'entrepreneuriat féminin dans le secteur de l'énergie et inverser ces tendances défavorables aux femmes, certaines initiatives ont été menées. Il s'agit de :

- WEE-Initiative conçue et mise en œuvre par le Programme MCA-Bénin de 2018 à 2020 pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin dans le domaine de l'électricité. Il est important de souligner que dans le cadre de ses initiatives, un répertoire des femmes entrepreneuses du secteur de l'électricité a été créé et comprend les **entreprises féminines qui offrent des services (WEE-Services) et les entreprises de femmes consommatrices d'énergie (WEE-Consommatrices)**. Peu d'entreprises des femmes productrices des services énergétiques existent au Bénin.
- Initiative de l'ONG Women Energy Développement Impact (WEDI) sur la formation des filles déscolarisées sur les énergies renouvelables. L'ONG a initié une formation de 64 filles déscolarisées en technique d'installation des minicentrales solaires, réparation/dépannage, reconnaissance des appareils efficaces sur une durée de trois mois.
- Initiative de ISAST ENERGY SARL dirigé par la Présidente de l'ONG Women Energy Développement Impact (WEDI), qui a fourni plusieurs prestations telles que : raccordement hors réseau, audit électrique, appui conseils et distribution des appareils efficaces tels que réfrigérateurs, climatiseurs et lampes mais sur commande pour les deux premiers ;
- Le Projet de Renforcement de capacités des jeunes femmes ingénieures du secteur des Energies Renouvelables au Bénin précédemment évoqué.
- La production, avec le concours du MCA II-Bénin, des fiches pour l'opérationnalisation de l'intégration du genre dans les projets et programmes du secteur de l'énergie. Cette boîte à outils genre et inclusion sociale consacre la fiche n°1 aux processus de passation des marchés qui « détaille quelles exigences GIS sont importantes à chaque étape du processus de passation de

¹⁵ <https://gender-works.giz.de/competitions2020/benin-les-femmes-acteurs-du-secteur-de-lenergie/>; consulté le 04 août 2023 à 09h47

marchés, quels éléments doivent être inclus dans quels documents, etc. ». Cette fiche recommande par ailleurs, au cours des processus d'élaboration des TDRs, d'inclure la formule : « la candidature féminine ou mixte est vivement souhaitée » afin de permettre à tout le monde de postuler, voire de faire une inclination vers une discrimination positive.

2.8. Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces en matière de prise en compte et d'opérationnalisation du genre

Du diagnostic de l'état d'intégration du genre dans les fonctions, services et prestations du Ministère en charge de l'Énergie et dans les processus de recrutement, on peut dégager une analyse SWOT conséquente. Cette analyse SWOT¹⁶, qui n'est rien d'autre que la détermination et l'analyse des Forces, faiblesses, opportunités et menaces (FFOM), permet de produire l'analyse stratégique de la situation de référence du Ministère. Elle combine :

- les forces et les faibles, qui sont internes au Ministère en charge de l'Énergie, et qui handicapent (faiblesses) ou facilitent (forces) l'intégration du genre en général et un recrutement sur la base du quota de genre ou qui promeut une discrimination positive en faveur des femmes.
- Les opportunités, c'est-à-dire les constituants de l'environnement du Ministère qui offrent des avantages en matière de recrutement basé sur le quota genre ; et les menaces, c'est-à-dire les contraintes externes au Ministère qui pourraient mettre en péril toutes tentatives de recrutement basé sur le quota genre.

Des analyses et des itérations réalisées avec toutes les parties prenantes, les Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM) ci-après se dégagent.

¹⁶ Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threat

Tableau 4: Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces en matière de recrutement basé sur le quota de genre au Ministère en charge de l’Energie

N°	Forces	Faiblesses
1.	Existence d’un cadre juridique et d’un cadre stratégique favorables au niveau national à la promotion de genre	Faible coordination et suivi des indicateurs genre au niveau national.
2.	Volonté politique sectorielle affichée à travers l’institutionnalisation de la promotion du genre avec la création de la Cellule Genre et Développement (CGD) (Ex Ministère de l’Energie	Impossibilité pour le Ministère en charge de l’Energie de se doter directement des ressources humaines nécessaires à cause des règles étatiques en matière de recrutement.
3.	Existence au niveau du secteur de l’énergie de personnes ressources humaines, de documents stratégiques et de plan de travail annuel pour la promotion de genre	Faible renforcement de capacités des membres de la Cellule Genre et Développement (CGD)
4.	Existence, au niveau de l’Ex Ministère de l’Energie (ME) du Projet de Renforcement de capacités des jeunes femmes ingénieures du secteur des Energies Renouvelables au Bénin.	Faibles affectations des ressources pour la mise en œuvre des actions genre, notamment de sensibilisation et d’information sur les notions de genre et d’inclusion sociale au sein des établissements de formation techniques et professionnelles
5.	Existence d’un « Plan d’action nationale pour la mise en œuvre de la politique de la CEDEAO pour l’intégration du genre dans l’accès à l’énergie au Bénin », d’un Profil de genre, d’une étude sur l’Accès des Femmes à l’Électricité.	Faible évaluation des plus-values réelles (concrètes) apportées par les ingénieures stagiaires, recrutées par le Projet de Renforcement de capacités des jeunes femmes ingénieures du secteur des Energies Renouvelables au Bénin, aux institutions bénéficiaires
	Opportunités	Menaces
1.	Existence aux niveaux international, régional, et sous régional, de mécanismes d’intégration du genre dans les politiques et actions publiques du secteur de l’énergie.	Faible orientation des filles et des personnes en situation de vulnérabilités vers les formations techniques pouvant favoriser leur insertion dans le secteur de l’énergie.
2.	Forte volonté politique au niveau étatique en matière de promotion du genre et de lutte contre les violences basées sur le genre et de points focaux genre dans toutes les entités du secteur de l’énergie.	Persistance aux niveaux culturel et sociétal des stéréotypes sexistes et/ou des préjugés quant à la capacité du genre féminin à exercer certains métiers dits "masculins ».
3.	Existence d’un nombre de femmes de plus en plus important formées aux métiers techniques du secteur de l’énergie	Faible orientation des filles capables vers les métiers techniques du secteur de l’énergie.
4.	Disponibilité des partenaires techniques et financiers internationaux à accompagner l’adoption de l’approche genre et le recrutement sur	Insuffisance sur le marché de l’emploi des ressources humaines féminines disponibles dans les domaines techniques du secteur de l’énergie.

	la base de quota de genre dans des projets	
5.	Existence de PTF énergie sensible et disposés à accompagner la prise en compte du genre dans le secteur	Insuffisance de communication et de sensibilisation sur les opportunités qu'offre aux femmes et aux autres personnes en situation de vulnérabilité le domaine de l'énergie et manque de mécanisme de suivi des acquis des quelques séances de sensibilisation organisées

Source : Réalisé à partir des données issues du diagnostic

Au regard de cette analyse SWOT, les défis et enjeux majeurs suivants se dégagent.

2.9. Défis et enjeux

Les défis majeurs à relever, au regard de ce diagnostic, sont à court, moyen et long terme.

A court termes, il est important de travailler à renforcer les stratégies de communication pour un changement social et de comportement, notamment dans les centres de formations techniques et professionnelles et dans les centres de formations universitaires.

A moyen termes, le Ministère de l'Énergie, de l'Eau et des Mines (MEEM) devra réaliser une cartographie des fonctions techniques susceptibles, dans le secteur de l'énergie, d'absorber un nombre important de femmes techniques et un répertoire des compétences existantes sur le marché de l'emploi.

A long termes, il s'agira d'accroître d'au moins 50% le nombre de femmes présentes dans les métiers techniques du secteur de l'énergie.

2.10. Principaux enjeux

La vision du Plan Stratégique du secteur de l'énergie réalisé par l'ex Ministère de l'Énergie pour la période 2020-2024 est de « contribuer activement au développement économique et social durable du pays, tout en renforçant la position centrale qu'occupe le pays dans les marchés énergétiques de la région ». L'objectif général qui découle de cette vision est d'Assurer une transition énergétique pour le développement économique et social durable ». La vision et l'objectif global de ce Plan Stratégique 2020-2024 sont en parfaite harmonie avec l'ODD7 :« Services énergétiques propres à un coût abordable » dont la finalité est de « garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable ». L'assurance de l'accès de tous.tes à des « services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable » suppose aussi l'implication de tous.tes, sans discriminations aucunes, dans les fonctions de production et de distribution de

l'énergie électrique. Dans cette perspective, le Ministère de l'Energie, de l'Eau et des Mines (MEEM) devra œuvrer, pour le compte du secteur de l'énergie, pour :

- ❖ le développement d'un environnement et de stratégies durables capables de favoriser l'atténuation, voire l'éradication des stéréotypes de genre et l'émergence de culture institutionnelle, de styles de management et de leadership transformateurs de genre ;
- ❖ le renforcement des stratégies de communication en vue d'un changement social et de comportement en ce qui concerne l'orientation des filles vers les formations techniques et professionnelles du secteur de l'énergie et leur accès aux métiers qu'offre le secteur ;
- ❖ la promotion durable de recrutement basé sur le quota de genre ou sur les discriminations positives en faveur des femmes et possiblement des personnes en situation de handicap ;
- ❖ la réduction du gap entre la proportion d'hommes présents dans les métiers techniques du secteur de l'énergie et celle des femmes présentes.

A partir des défis et enjeux précédemment exposés, il est nécessaire de construire la problématique de développement.

2.11. Problématiques majeures en matière d'inégalités genre dans les recrutements

Le secteur de l'énergie au Bénin est en pleine mutation (politiquement et techniquement en matière d'offre et de demande) grâce aux différents projets de développement initiés depuis 2016. Cette option faite par le gouvernement vient dynamiser le marché de l'emploi dans le secteur en créant des besoins en mains d'œuvre techniques. Disposer d'une main d'œuvre locale et compétente facilitera la mise en œuvre des différentes politiques et stratégies de développement du secteur de l'énergie en cours. Par ailleurs, cela aidera les entreprises privées qui officient dans le secteur de l'énergie au Bénin à recourir à des mains d'œuvre locales ou mixtes comme l'exige le code de l'électricité. Cette nécessité de recourir et d'exploiter une main d'œuvre locale ne peut pas faire l'impasse sur les capacités et compétences des jeunes femmes techniques qui peuvent véritablement apporter de la valeur ajoutée au secteur de l'énergie. Or, dans le secteur de l'énergie, le constat est fait et documenté que les femmes sont globalement sous-représentées et surtout sous-représentées dans les domaines techniques considérés comme trop pénibles et durs pour que des femmes et des personnes vulnérables puissent s'y aventurer.

Le premier problème majeur relevé dans ce DQG est donc cette faible représentativité des femmes dans le secteur et surtout dans les domaines techniques. Il n'est l'ombre d'un doute qu'elle élude les besoins spécifiques des femmes désireuses de s'investir

dans les domaines énergétiques et la nécessité de les prendre en compte dans les documents de stratégies et/ou de politiques.

De manière globale, cette prise en compte des femmes et leur implication dans la mise en œuvre des politiques et stratégies de développement en cours dans le secteur de l'énergie permettra au Bénin de renforcer non seulement le taux de représentativité des femmes, mais aussi et surtout son niveau en matière de prise en compte du genre dans le secteur de l'énergie.

Parmi les facteurs qui pourraient sous-tendre cette faible représentativité, il est indiqué les facteurs socio-culturels, les mauvaises orientations scolaires, la méconnaissance des formations disponibles au Bénin, etc. Au regard de ces éléments, le déficit de communication pour un changement social et de comportement est identifié comme second problème majeur. La planification et la conduite d'actions en lien avec la communication aidera à réduire les stéréotypes et susciter l'engouement des enfants, des parents et des acteurs organisationnels et institutionnels à s'investir dans la facilitation, aux jeunes filles, de l'accès aux formations requises et à l'emploi dans le domaine énergétique.

Pour pouvoir relever les défis que portent ces problèmes majeurs, il faut à la fois une volonté politique, un cadre institutionnel et réglementaire adéquat et une politique ciblée. Au Bénin, la volonté politique existe en matière de promotion du genre et le cadre réglementaire est assez fourni. A contrario, il n'existe aucune politique spécifique d'embauche de femmes dans le secteur. C'est là le troisième problème majeur.

L'adoption d'un DQG, dont l'envergure s'étale uniquement sur le secteur public de l'énergie, a donc l'avantage de contribuer à booster la présence performante des femmes dans les domaines techniques du secteur de l'énergie sans pour autant engendrer des conflits d'attribution avec les hommes en poste. Elle aidera également à renforcer la prise de conscience dans le secteur quant à la capacité des femmes à jouer les mêmes rôles et assumer les mêmes responsabilités techniques que les hommes. Ce DQG est strictement réservée au secteur public de l'énergie, car d'autres dispositifs conduisent déjà progressivement les sociétés privées à prendre consciences de la nécessité de la présence des femmes dans tous les segments de leurs interventions, notamment dans les segments techniques.

3. Logique d'intervention du DQG

3.1. Fondements du DQG du Ministère de l'Energie

L'élaboration du DQG se fonde sur les engagements de promotion du genre pris par le Bénin aux niveaux international, régional et sous-régional. Il s'agit entre autres :

- des Objectifs de Développement Durable (ODD) qui ambitionnent, notamment à travers l'ODD 5 d'œuvrer pour « l'atteinte de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles. Il vise à mettre fin à toutes les formes de discriminations et de violences contre les femmes et les filles dans le monde entier » à l'horizon 2030 ;
- de l'adhésion à la Politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie dans l'espace communautaire ;
- du Plan d'Action National pour la mise en œuvre de la Politique de la CEDEAO pour l'Intégration du Genre dans l'Accès à l'Énergie au Bénin 2021-2025 ;
- la Politique d'Efficacité Énergétique de la CEDEAO (PEEC).

Elle intervient dans un contexte d'opérationnalisation de ces différents documents et/ou politiques.

Par ailleurs, elle se fonde sur les documents de politiques et de stratégies élaborés et en cours de mise en œuvre au niveau national et sectoriel. Au nombre de ces documents on peut énumérer, entre autres :

- la Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) qui aspire que le Bénin soit « un pays où l'égalité et l'équité favorisent la participation des hommes et des femmes aux prises de décisions, l'accès et le contrôle des ressources productives en vue d'un développement humain durable » à l'horizon 2025 ;
- le Plan National de Développement (2018-2025) ;
- le Plan d'Action National d'efficacité énergétique du Bénin (2015) ;
- le Plan d'intégration sociale et genre (PISG) 2017-2022 du MCA - BENIN II (Version révisée, 2020) ;
- le Plan stratégique du Ministère de l'Énergie 2020-2024.

Ce dernier document qui encadre les interventions du Ministère de l'Énergie, de l'Eau et des Mines (MEEM) dans le secteur de l'énergie indique dans sa vision la nécessité d'adopter une approche holistique, intégrée et durable qui renforce la position centrale qu'occupe le pays dans les marchés énergétiques de la région. Cela aiderait à atteindre le développement économique et social durable. Les items de ce plan stratégique montrent clairement, à travers la prise en compte du « développement économique et social durable », que l'accès équitable aux ressources énergétiques est désormais à promouvoir et soutenir à tous les niveaux.

L'élaboration du DQG vise à apporter, sur un pas de temps court, les solutions requises aux inégalités de genre observées en matière d'accès aux fonctions techniques du secteur de l'énergie au sein du MEEM et des structures techniques sous tutelle. Il s'agit alors, à travers la mise en œuvre de ce DQG, de travailler à réduire cet

accès inégalitaire aux diverses fonctions existantes, aux formations et aux promotions dans les secteurs techniques.

Pour lutter contre cette faible représentativité des femmes et des personnes vulnérables, notamment les personnes en situation de handicap dans le secteur énergétique et surtout dans les fonctions techniques, le Programme d'Appui à l'Augmentation de l'Energie Electrique (P2AE), la Banque mondiale et la Cellule Genre et Environnement (CGE) appuient l'élaboration de ce DQG. Celle-ci, au travers de sa vision, ses objectifs stratégiques et spécifiques et ses actions contribue à l'atteinte des objectifs visés à travers chacun des documents de politiques ou de stratégies précédemment évoqués.

Au regard des éléments clés du diagnostic établi et des fondements ainsi relevés, la vision du DQG a été formulée.

3.2. Principes directeurs du DQG

La mise en œuvre du DQG est guidée par les principes clés suivants :

- La cohérence avec les différents documents de stratégies et de politiques internationales, régionales, sous-régionales et nationales ;
- Un recrutement axé sur les particularités ;
- Une discrimination positive en faveur des femmes ;
- La valorisation des compétences et capacités de chacun.e pour les fonctions techniques ;
- Le partenariat et la coopération avec toutes les parties prenantes.

3.3. Raisons d'être du DQG

Du diagnostic réalisé et des fondements précédemment exposés, il ressort que la raison d'être du DQG repose sur une faible représentativité des femmes et des personnes vulnérables dans les domaines et fonctions techniques du secteur de l'énergie.

Cette situation sous-tendue par plusieurs facteurs dont les stéréotypes de genre qui destinent les hommes aux domaines techniques (fonctions dures) du secteur de l'énergie et les femmes aux fonctions dites molles (relevant de la gestion administrative) du secteur de l'énergie doit être impérativement corrigée afin de faire de la place aux capacités et compétences de chacun.e. Ce DQG envisage modestement d'y contribuer.

3.4. Vision du DQG

« Le Ministère de l'Énergie, de l'Eau et des Mines (MEEM) est, à l'horizon 2028, une entité gouvernementale qui s'appuie, dans les domaines techniques du secteur de l'énergie, sur une meilleure représentativité des femmes pour contribuer activement au développement économique et social durable du pays ».

3.5. Objectif /but du DQG

Face aux mutations énergétiques en cours au Bénin et dans un contexte où le Ministère de l'Énergie, de l'Eau et des Mines (MEEM) dans le Plan stratégique du secteur de l'énergie, ambitionne d'assurer une transition énergétique pour le développement économique et social durable, l'Objectif global de ce Document de Quota genre (DQG) est de : « **Contribuer à l'accroissement de la représentativité des femmes dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie** ».

Le Plan stratégique du secteur de l'énergie 2020-2024 indique à la page 76 que « dans la perspective de l'efficacité énergétique, il faudra agir pour la maîtrise d'énergie avec l'implication de tous les acteurs (populations, acteurs institutionnels, agence pour la maîtrise d'énergie, associations des producteurs, consommateurs et acteurs du marché, conseils consultatifs de quartier). Cette synergie permet aussi de s'adapter aux enjeux du changement climatique, de l'emploi et du genre dans le secteur de l'énergie et au-delà ». On comprend donc que le Ministère ne peut plus continuer à faire l'impasse sur les stratégies visant à renforcer la visibilité des femmes et des personnes handicapées dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie.

3.6. Objectifs Stratégiques et spécifiques du DQG

3.6.1. Objectifs stratégiques du DQG

De cet objectif global, qui est en même temps le but poursuivi par le DQG, découle les objectifs stratégiques qui suivent :

Objectif Stratégique 1 : Renforcer la présence des jeunes femmes ingénieures dans le secteur de l'énergie.

Objectif Stratégique 2 : Accélérer la communication pour un changement social et de comportement en matière d'orientation des filles/femmes vers les métiers techniques et de recrutement basé sur la discrimination positive en faveur des filles/femmes.

Objectif Stratégique 3 : Conduire les processus de mise en œuvre et de suivi et évaluation du DQG à la satisfaction de toutes les parties prenantes impliquées.

3.6.2. Description détaillée des objectifs spécifiques du DQG par axe stratégique

Pour permettre à tous et toutes ceux et celles qui exploiteront ce DQG de mieux cerner ce que recouvrent les deux axes stratégiques formulés, il est nécessaire de mieux les expliciter.

Objectif Stratégique 1 : Renforcer la présence des jeunes femmes techniques dans le secteur de l'énergie.

Le diagnostic posé dans le cadre de ce DQG indique une faible représentativité des femmes dans le secteur de l'énergie, notamment dans les domaines techniques. Cette faible représentativité est liée tant à des choix politiques, stratégiques, sectoriels, familiaux, individuels qu'à des perceptions et des stéréotypes peu favorables à l'expression des femmes dans ces domaines. Or, il est prouvé de tout temps que les capacités et les compétences émergent des processus d'apprentissage et des pratiques et que l'investissement dans ces processus et ces pratiques pour acquérir les aptitudes requises dans un domaine donné n'est en rien déterminé par le sexe biologique. Les exemples qui en témoignent foisonnent dans plusieurs secteurs et dans plusieurs domaines réputés être des secteurs et des domaines de tâches au degré de pénibilité élevé. Les jeunes filles recrutées dans le cadre de la première génération du « Projet de Renforcement de capacités des jeunes femmes ingénieures du secteur des Energies Renouvelables au Bénin » l'ont également démontré à suffisance. Eu égard à cela, il est important de travailler à renforcer la présence des jeunes filles/femmes dans ces secteurs et domaines naguère considérés comme des zones interdites pour elles. A l'instar du premier projet précédemment indiqué, ce DQG vise à recruter des jeunes filles et un assistant (e) technique et à les mettre à la disposition de certaines entités du secteur de l'énergie et de la CGE du MEEM afin de leur permettre de faire leurs preuves et de contribuer activement à l'amélioration de l'efficacité énergétique dans le pays. Il est aussi prévu au cours du processus de mettre en place une plateforme pour faciliter l'identification et l'insertion futures des jeunes filles ayant des compétences techniques dans les domaines de l'énergie. Sur cette plateforme, les jeunes filles énergéticiennes vont s'inscrire et donner un certain nombre de détails qui puissent permettre de mieux les caractériser.

Cet objectif stratégique prévoit d'atteindre ces effets à travers la mise en œuvre de trois objectifs spécifiques à savoir :

1. Renforcer les capacités des institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin ;
2. Renforcer la participation des jeunes femmes techniques au développement durable du secteur de l'énergie ;

3. Rendre fonctionnelle une plateforme de recensement des filles/femmes ayant des profils techniques pour exercer dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie.

A travers les actions qui sont prévues pour l'atteinte de l'objectif spécifique n°1, cet axe stratégique verra les capacités des institutions bénéficiaires renforcées tant en personnel que sur le plan technique.

Par le biais des actions prévues pour atteindre l'objectif spécifique n°2, les jeunes filles positionnées, au travers de leurs actions, de leurs contributions dans les diverses entités contribueront substantiellement au développement durable du secteur. Leurs contributions participeront à élever le niveau d'implication et d'apport des femmes à la concrétisation de l'efficacité énergétique. Elles seront d'autant plus efficaces qu'elles auraient eu la chance de connaître les diverses institutions qui animent le secteur de l'énergie et de visiter la plupart des unités importantes de production et de distribution de l'énergie existantes dans le secteur et donc auraient mieux cerner les mécanismes de fonctionnement et les complémentarités qui font tourner le système. L'assistant technique qui sera recruté au même titre que les femmes aidera à conduire le processus de mise en œuvre du DQG.

L'objectif spécifique n°3 quant à lui permettra à l'axe stratégique de contribuer à instituer un mécanisme plus ou moins pérenne d'enregistrement et d'identification des jeunes femmes/filles énergéticiennes. Le MEEM devra s'investir pour garantir la durabilité de ce mécanisme une fois que la plateforme sera conçue et rendue opérationnelle.

Objectif Stratégique 2 : Accélérer la communication pour un changement social et de comportement en matière d'orientation des filles/femmes vers les métiers techniques et de recrutement basé sur la discrimination positive en faveur des filles/femmes.

L'objectif stratégique n°1, comme indiqué précédemment, faciliterait la présence des jeunes filles dans les entités du secteur de l'énergie. Cette présence permettra certes de renforcer la prise de consciences de tous les acteurs quant à la capacité des jeunes filles/femmes à exercer au même titre que les hommes dans les domaines techniques du secteur de l'énergie, mais cela ne suffit pas pour inverser complètement les perceptions négatives et les stéréotypes de genre qui subsistent. C'est pour cela qu'il est indispensable d'associer à l'insertion de ces jeunes filles/femmes les actions de communication pour un changement social et de comportement. Les actions qui seront conduites dans le cadre de ce DQG s'inscriront dans une certaine complémentarité avec les actions conduites de 2020 à 2022 dans le cadre du premier projet initié par la CGD de l'ex Ministère de l'Énergie. Ces actions de communication se feront à trois niveaux : au niveau des entités bénéficiaires, au niveau des établissements, écoles et instituts de formation et des collèges et lycées et en direction des familles via des

canaux digitaux et les mass médias. Il est également prévu la conduite d'action de plaidoirie en vue de la définition au profit du secteur de l'énergie, notamment de ces domaines techniques, de stratégies de recrutement positivement discriminantes en faveur des jeunes filles énergéticiennes.

L'objectif stratégique n°2 ambitionne obtenir ces effets par l'entremise de trois objectifs spécifiques à savoir :

1. Organiser des IEC/CC à l'endroit de la jeunesse et globalement de la population en vue de réduire les stéréotypes et les perceptions néfastes sur les capacités des filles/femmes à jouer des rôles techniques ;
2. Sensibiliser les jeunes filles les centres de formations et les parents d'élèves aux opportunités de carrière technique dans le -secteur de l'énergie.
3. Organiser des ateliers d'échanges entre les jeunes ingénieures en poste, les élèves du secondaire et les étudiantes des Universités Nationales du Bénin (UNB) et des Etablissements privés d'Enseignement Supérieur (EPES).

L'objectif spécifique n°1 se concentre sur les actions de communications sociales. Les actions qui seront déterminées et mises en œuvre dans le cadre de cet objectif aideront à renforcer les actions transformatrices des normes sociales et de genre néfastes en cours. Elles concernent surtout les populations, notamment les jeunes. A ce niveau, il est loisible de prévoir le webactivisme ou la web communication.

L'objectif spécifique n°2 aidera à organiser des fora d'échanges avec les instituts, écoles, centres de formations et les ménages afin de déterminer leurs besoins, leurs appréhensions et les craintes pour les travailler et alimenter les réflexions stratégiques à venir sur la question de l'insertion des jeunes filles énergéticiennes dans le secteur de l'énergie.

Le troisième et dernier objectif spécifique vise à mettre les jeunes filles/femmes recrutées au contact de leurs jeunes sœurs des lycées et collèges afin de conduire des échanges susceptibles d'alimenter à leur niveau des réflexions qui vont les conduire à s'engager dans les filières qui déboucheront sur les métiers dans le domaine énergétique.

Objectif Stratégique 3 : Conduire les processus de mise en œuvre et de suivi et évaluation du DQG à la satisfaction de toutes les parties prenantes impliquées.

L'objectif Stratégique n°3 se focalise spécifiquement sur les questions de conduite des actions inscrites dans le DQG. Elle intègre non seulement la mise en œuvre, le suivi-évaluation, l'apprentissage et la redevabilité, mais aussi la capitalisation pour écrire des *success stories*. L'objectif poursuivi à travers cet axe c'est que le DQG soit bien gouverné.

L'objectif stratégique n°3 ambitionne d'atteindre cet objectif par le truchement de deux objectifs spécifiques à savoir :

1. Mise en œuvre et suivi du DQG
2. Evaluation du DQG, apprentissage et redevabilité

L'objectif spécifiques n°1 se focalise sur la mise en œuvre et le suivi du processus d'implémentation du DQG. Cette mise en œuvre se concentrera à la fois sur la déclinaison annuelle du tableau de bord pluriannuel et sur la mobilisation des ressources et la mise en œuvre réelle des activités relevant des objectifs spécifiques. Le suivi aidera à corriger au fur et à mesure que les activités sont conduites, les erreurs commises et à lever progressivement, mais surtout en temps réel les goulots d'étranglement.

L'objectif spécifiques n°2 quant à lui se centre sur les questions d'évaluation, d'apprentissage, de redevabilité et de capitalisation. Les évaluations qui seront mobilisées sont de deux sortes : l'évaluation à mi-parcours qui est de type *in itinere* et l'évaluation finale qui est de type sommatif. Il sera priorisé les évaluations externes. La question de l'apprentissage sera transversale au processus de mise en œuvre des actions planifiées. Le comité de mise en œuvre et de suivi évaluation doit apprendre autant des erreurs que des succès et rendre automatique la documentation de ces erreurs et de ces succès en vue de la réalisation aussi bien de la redevabilité que de la capitalisation.

Tableau 5 : Synthèse des objectifs spécifiques par objectif stratégique

Numéro des axes	Objectifs spécifiques
Objectif Stratégique 1 : Renforcer la présence des jeunes femmes ingénieures dans le secteur de l'énergie.	Renforcer les capacités des institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin.
	Renforcer la participation des jeunes femmes techniques au développement durable du secteur de l'énergie
	Rendre fonctionnelle une plateforme de recensement des filles/femmes ayant des profils techniques pour exercer dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie.
Objectif Stratégique 2 : Accélérer la communication pour un changement social et de comportement en matière d'orientation des filles/femmes vers les métiers techniques et de recrutement basé sur la discrimination positive en faveur des filles/femmes.	Organiser des IEC/CC à l'endroit de la jeunesse et globalement de la population en vue de réduire les stéréotypes et les perceptions néfastes sur les capacités des filles/femmes à jouer des rôles techniques.
	Sensibiliser les jeunes filles des centres de formations et les parents d'élèves aux opportunités de carrière technique dans le -secteur de l'énergie.

Numéro des axes	Objectifs spécifiques
	Organiser des ateliers d'échanges entre les jeunes ingénieurs en poste, les élèves du secondaire et les étudiantes des Universités Nationales du Bénin (UNB) et des Etablissements privés d'Enseignement Supérieur (EPES).
Objectif Stratégique 3 : Conduire les processus de mise en œuvre et de suivi et évaluation du DQG à la satisfaction de toutes les parties prenantes impliquées.	Mettre en œuvre et suivre le DQG
	Réaliser l'évaluation du DQG, les rapports d'apprentissage et de redevabilité

Source : Réalisé à partir des itérations avec les parties prenantes

La lecture du tableau n°5 indique une parfaite adéquation entre les objectifs stratégiques et les objectifs spécifiques formulés. La caractéristique principale de ce DQG, se trouve dans le fait que les deux objectifs stratégiques sont interreliés et se nourrissent l'un et l'autre. En effet, il serait très difficile de renforcer la représentativité des femmes techniques dans le secteur de l'énergie sans lutter durablement contre les stéréotypes de genre, sans comprendre les perceptions et travailler à les changer et sans connaître les profils existants et susceptibles de s'engager dans des métiers techniques dans le secteur de l'énergie. De même, on ne pourrait faire tout cela sans mettre en œuvre le DQG, sans la suivre, sans en évaluer les effets et sans apprendre des expériences conduites et rendre compte. Cette interrelation entre les trois programmes participe également à l'amélioration de la gouvernance et à la poursuite des réformes engagées dans le secteur de l'énergie. Par ailleurs, elle contribue à soutenir le développement inclusif, progressif et harmonieux du secteur de l'énergie.

3.7. Cohérence des axes du DQG avec les orientations du PND, du PAG 2021-2026 et des ODD

Les différents paramètres du DQG sont en parfaite adéquation avec ceux des principaux documents stratégiques ou politiques en cours de mise en œuvre aux niveaux sous-régional, national et sous-sectoriel. Cette adéquation est établie dans le tableau n°6.

Tableau 6: Cohérence des paramètres du DQG avec ceux du Plan stratégique du Ministère de l’Energie 2020-2024, de la PNPG, du PND, des ODD et de la PIGAE de la CEDEAO

	Document de Quota genre	Plan Stratégique du Ministère de l’Energie 2020-2024	Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG, 2009-2025)	Plan National de Développement (PND 2018-2025)	Politique de la CEDEAO pour l’intégration du genre dans l’accès à l’énergie	Cibles prioritaires ODD
Vision	« Le Ministère de l’Energie est, à l’horizon 2028, une entité gouvernementale qui s’appuie sur la forte représentativité des femmes et des personnes en situation de vulnérabilité dans les fonctions techniques pour contribuer activement au développement économique et social durable du pays ».	« Contribuer activement au développement économique et social durable du pays, tout en renforçant la position centrale qu’occupe le pays dans les marchés énergétiques de la région ».	« A l’horizon 2025, le Bénin est un pays où l’égalité et l’équité favorisent la participation des hommes et des femmes aux prises de décisions, l’accès et le contrôle des ressources productives en vue d’un développement humain durable ».	Adaptée de la vision de « Bénin Alafia 2025 », qui est : « Le Bénin est, en 2025, un pays phare, un pays bien gouverné, uni et de paix, à économie prospère et compétitive, de rayonnement culturel et de bien-être social » ; la vision Bénin 2025 a prévu trois séquences dans le processus de transformations structurelles socio-économiques : i) renforcement	Un monde où les hommes et les femmes jouissent d’un accès égal aux services énergétiques modernes qui est facilement disponible, abordable et contribue à des niveaux élevés de conditions de vie et de développement économique.	ODD 5 vise à mettre fin à toutes les formes de discriminations et de violences contre les femmes et les filles dans le monde entier

				des bases institutionnelles et économiques (2000-2010) ; ii) croissance économique au service du développement (2011-2020) et iii) restauration des valeurs sociales et reconquête de l'environnement extérieur (2020-2025).		
Objectif de développement ou global	« Contribuer à l'accroissement de la représentativité des femmes et des personnes en situation de vulnérabilité dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie ».	Assurer une transition énergétique pour le développement économique et social durable.	Réaliser au Bénin d'ici à 2025, l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes en vue d'un développement humain durable.	Atteindre une croissance soutenue, inclusive et durable de 10 % en 2025 axée sur le développement de l'agro-industrie, des services et du tourisme dans un cadre de gouvernance nationale et locale plus efficace en misant sur le développement	Eliminer les obstacles existants qui peuvent entraver la participation égale des femmes et des hommes dans l'expansion de l'accès à l'énergie en Afrique de l'Ouest.	Atteindre l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles » à l'horizon 2030

				du capital humain et des infrastructures.		
Objectifs stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la présence des jeunes femmes ingénieures dans le secteur de l'énergie. • Renforcer les capacités des institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin. • Créer une plateforme de recensement des filles/femmes ayant des profils techniques pour exercer dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie. • Accélérer la communication pour un 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer l'offre des services énergétiques de qualité et en toute sécurité • Renforcer les bases de la gouvernance et de la coordination sectorielle 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des mesures rendant effectives l'égalité et l'équité entre homme et femme dans l'accès à l'éducation, à l'alphabétisation et aux structures de prises de décisions dans toutes les sphères (individuel, familial, communautaire, national et international) ; • Renforcer l'institutionnalisation du genre à tous les niveaux, ainsi que l'application effective des conventions et textes nationaux et internationaux favorables à l'égalité et l'équité entre homme et femme ; • Renforcer l'engagement de la société civile et la prise de conscience des femmes et des hommes pour la 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des mécanismes pérennes et inclusifs de protection sociale ; • Promouvoir des meilleures opportunités de revenus et d'emplois décents pour les populations ; • Promouvoir l'égalité et l'équité entre fille et garçon et entre femme et homme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Parvenir à la compréhension généralisée des considérations énergétiques et de genre à tous les niveaux de la société ; • Veiller à ce que l'ensemble des politiques, programmes et initiatives énergétiques soient non discriminatoires, non sexistes, paritaires et orientés vers <i>laglobal</i> lutte contre la pauvreté énergétique, qui touche différemment les femmes et les hommes dans la région ; • Améliorer la participation des femmes du secteur public dans les 	<ul style="list-style-type: none"> • Lutter contre les discriminations et contre les violences faites aux femmes ; • Faciliter l'accès des femmes à des fonctions de direction et de décision ; • Faciliter l'accès universel aux droits sexuels et reproductifs.

	<p>changement social et de comportement en matière d'orientation des filles/femmes vers les métiers techniques et de recrutement basé sur la discrimination positive en faveur des filles/femmes.</p>		<p>promotion du genre tout en assurant une bonne implication des hommes dans le processus ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduire la pauvreté monétaire des femmes et leur assurer un accès et un contrôle équitables aux ressources. 		<p>domaines techniques liés à l'énergie et l'accès aux postes de décision à un niveau d'au moins 25 pour cent à moyen terme et 50 pour cent dans le long terme ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer que les femmes et les hommes ont un accès égal aux opportunités, d'entrer et de réussir dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé • Etablir et maintenir un cadre de suivi et de responsabilisation complet. 	
--	---	--	---	--	---	--

Source : Collecte de données

Il ressort de l'analyse de ce tableau qu'il y a une parfaite adéquation entre les objectifs du DQG et ceux des autres documents internationaux, régionaux, sous-régionaux et nationaux. Cela révèle la pertinence de la décision du MEEM d'élaborer et de mettre en œuvre de 2020 à 2022 le premier « Projet de Renforcement de capacités des jeunes femmes ingénieures du secteur des Energies Renouvelables au Bénin ». Cela montre également la justesse de la prévision faite par le P2AE dans son plan d'actions quant à l'appui au Ministère de l'Energie, de l'Eau et des Mines (MEEM) en vue de l'élaboration du DQG pour marquer la continuité du projet monté et conduit en 2022. En dehors de l'analyse du degré d'arrimage du DQG avec les documents de stratégies et de politiques

aux niveaux international, régional, sous-régional et national, il est indispensable d'analyser la cohérence interne des paramètres du DQG. Cet exercice est fait dans le tableau n°6.

3.8. Orientations stratégiques

Les orientations stratégiques sont ici intimement liées aux objectifs spécifiques et permettent de déboucher sur les actions phares à conduire pour atteindre les objectifs spécifiques.

3.8.1. Orientation stratégique de l'objectif spécifique : Renforcer les capacités des institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin.

La promotion et le renforcement de la représentativité des femmes sont fortement liés aux contextes qui peuvent contenir des éléments de résistance et empêcher l'objectivation des ambitions et des actions et d'obtention des résultats escomptés. Pour ce faire, il est important dans le cadre de ce DQG de renforcer les capacités des institutions en charge de la formulation et de la mise en œuvre et suivi et évaluation des politiques et stratégies au niveau du secteur de l'énergie afin de leur faire prendre désormais et durablement la relève en matière de promotion et de renforcement de la représentativité des femmes et des autres couches vulnérables. Pour qu'il en soit ainsi, il faudra mener les actions ci-après : (i) Faire valider la stratégie de renforcement de capacités par les autorités administratives ; (ii) Appuyer les institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin dans l'identification et la priorisation de leurs besoins en matière de renforcement de capacités des jeunes femmes techniques ; (iii) Accompagner chacune des institutions dans la définition d'un objectif concret en vue de l'amélioration de leurs capacités au travers de l'engagement des jeunes femmes techniques ; (iv) Organiser, au profit de ces institutions, trois sessions de formation sur la durée du DQG ; (v) Renforcer les capacités techniques de la Cellule Genre et Environnement du MEEM ; (vi) Faire le diagnostic des capacités techniques de la Cellule Genre et Environnement ; (vii) Elaborer le plan de renforcement de capacité technique de la cellule Genre et Environnement ; (viii) Mettre en œuvre le plan de renforcement de capacité technique de la Cellule Genre et Environnement.

3.8.2. Orientation stratégique de l'objectif spécifique :
Renforcer la participation des jeunes femmes techniques au développement durable du secteur de l'énergie

De toute évidence, il serait difficile d'accroître le nombre de femmes techniques dans le secteur de l'énergie sans renforcer leur participation à travers un recrutement conséquent. A travers cette orientation stratégique, le DQG compte mettre à la disposition du MEEM une cohorte de jeunes femmes techniques dans le secteur de l'énergie quitte à ce que le MEEM à travers ses plans d'actions et notamment des actions telles que le lobbying, la plaidoirie et le recrutement sur programme/projet puisse prendre valablement la relève. Ainsi, il est prévu de mener les actions suivantes : (i) Recruter un cabinet qui conduira la sélection des jeunes femmes ; (ii) Recruter 20 jeunes femmes techniques au profit du secteur de l'énergie sur cinq ans ; (iii) Suivre, au-delà du DQG, la trajectoire professionnelle des 20 jeunes femmes techniques recrutées pour quatre (04) mois dans des emplois techniques du secteur de l'énergie (public et/ou privé).

3.8.3. Orientation stratégique de l'objectif spécifique :
Rendre fonctionnelle une plateforme de recensement des filles/femmes ayant des profils techniques pour exercer dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie.

Bien qu'il ait été rapporté l'existence d'un site dormant au niveau du MEEM par rapport au recensement des expertises féminines existantes, le diagnostic a révélé l'inexistence d'un répertoire des femmes formées dans les profils techniques du secteur de l'énergie. Or, il est souvent reproché au porteur des stratégies d'intégration du genre dans le secteur de l'énergie, la faiblesse de l'offre féminine en matière d'emploi. Cette plateforme si elle venait à être créée ou réactualisée permettra de se faire une idée plus ou moins exacte des profils existants et de pouvoir en fonction de cela mieux orienter les actions de lobbying et de plaider. Pour en arriver à disposer de cette plateforme, il est prévu de conduire les actions ci-dessous : (i) Recenser les besoins en personnel féminin des structures à charge de la mise en œuvre de la politique et des stratégies de développement du secteur de l'énergie au Bénin ; (ii) Recruter un cabinet pour la mise à jour de la plateforme en parfaite symbiose avec le Secrétariat d'Etat à l'Energie, le SIGIS du MEEM et la Cellule Genre et Environnement ; (iii) Etablir un répertoire des profils existants en vue du règlement du problème de l'offre de l'expertise féminine pour les fonctions techniques du secteur de l'énergie ; (iv) Assurer le suivi de la fonctionnalité de la plateforme et (v) Evaluer les impacts de la plateforme sur la visibilité des femmes techniques et leur insertion et sur le secteur de l'énergie.

3.8.4. Orientation stratégique de l'objectif spécifique :

Organiser des IEC/CCSC à l'endroit de la jeunesse et globalement de la population en vue de réduire les stéréotypes et les perceptions néfastes sur les capacités des filles/femmes à jouer des rôles techniques.

La faible représentativité des femmes dans les domaines techniques du secteur de l'énergie est dû à plusieurs facteurs dont entre autres les perceptions forgées sur leurs capacités, les stéréotypes dont elles sont victimes et les mauvaises orientations dont elles sont aussi souvent victimes du fait de leurs familles. Tous ces facteurs de nature socio-culturelle, voire religieuse nécessitent le déploiement d'un dispositif de communication pour un Changement social et de comportement (CCSC). Il est donc prévu au travers de cet objectif du DQG de couvrir une partie des actions de CCSC à travers les actions suivantes : (i) Augmenter la visibilité des femmes exerçant dans des rôles techniques en organisant des visites d'échanges dans des institutions nationales et sous-régionales ; (ii) Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication et de sensibilisation de différents acteurs sur : les filières qui débouchent sur des fonctions techniques dans le secteur de l'énergie, les profils de femmes techniques existantes et les barrières qui empêchent l'engagement des filles dans les filières susceptibles de déboucher sur des emplois dans le secteur de l'énergie et (iii) Organiser des séances médiatiques de mise sur le marché de l'emploi des femmes recrutées.

3.8.5. Orientation stratégique de l'objectif spécifique :

Sensibiliser les jeunes filles, les centres de formations et les parents d'élèves aux opportunités de carrière technique dans le secteur de l'énergie.

La deuxième série d'action de CCSC est prise en compte à travers cet objectif spécifique. Il s'agit ici d'actions de CCSC orientées vers les filles, les centres de formations et les parents d'élèves afin d'avoir des discussions qui intègrent leurs préoccupations spécifiques. Les actions prévues sont : (i) Collecter des données sur les besoins des centres de formations techniques et les ménages ; (ii) Créer une base de données sur les besoins des centres de formations techniques et des ménages ; (iii) Organiser dix séances d'échanges avec les responsables d'établissement et les filles étudiantes sur leurs besoins réels et les opportunités de carrière qu'offre le secteur de l'énergie ; (iv) Organiser cinq cafés thématiques avec les associations des parents d'élèves de certains lycées et collèges en vue d'identifier leurs besoins réels et (v) Régler le problème de la disponibilité de femmes/filles qualifiées pour les fonctions techniques du secteur de l'énergie en établissant un répertoire des formations existantes.

3.8.6. Orientation stratégique de l'objectif spécifique :

Organiser des ateliers d'échanges entre les jeunes ingénieures en poste, les élèves du secondaire et les étudiantes des Universités Nationales du Bénin (UNB) et des Etablissements privés d'Enseignement Supérieur (EPES).

Les dernières stratégies de communications imaginées dans le cadre de ce DQG intègrent la communication par les pairs. Cet objectif permet de les couvrir amplement. Ainsi, il est prévu de mettre en œuvre pour atteindre cet objectif les actions suivantes : (i) tenir chaque année dix (10) séances d'IEC\CCSC dans certains lycées et établissement d'enseignement secondaires en vue de la réduction des stéréotypes de genre qui annihilent les efforts des femmes qui sont dans les fonctions techniques dans le secteur de l'énergie et découragent les autres filles qui ambitionnent de s'engager dans ces fonctions et (ii) organiser chaque année dix séances d'IEC\CCSC dans certaines Universités nationales (UNB) et certains Etablissements privés d'enseignement supérieur (EPES) en vue de la réduction des stéréotypes de genre qui annihilent les efforts des femmes qui sont dans les fonctions techniques dans le secteur de l'énergie et découragent les autres filles qui ambitionnent de s'engager dans ces fonctions.

3.8.7. Orientation stratégique de l'objectif spécifique :

Mise en œuvre et suivi du DQG

Il ne sera pas possible d'atteindre les résultats prévus dans le DQG sans le déploiement des fonctions de mise en œuvre et de de suivi qui s'imbriquent. Cette orientation stratégique intègre cette nécessité, mais va au-delà en prenant en compte la gestion globale du processus. Cette gestion globale intègre les étapes ex ante, les étapes in itinere et les étapes ex post. Pour ce faire, la seule action prévue est de gérer le processus de mise en œuvre du DQG, avec un accent particulier sur entre autres la gestion administrative, la gestion financière et comptable et la gestion processuelle.

3.8.8. Orientation stratégique de l'objectif Spécifique :

Evaluation du DQG, apprentissage et redevabilité

Le dernier volet couvert dans ce DQG est le volet évaluation, apprentissage et redevabilité. Le caractère innovant de ce DQG, le contexte dans lequel elle intervient et les perspectives auxquelles elle invite obligent à être regardant par rapport aux questions d'apprentissage et d'évaluation en vue de nourrir sa mise en œuvre et les processus qui vont suivre au terme de son échéance. Par ailleurs, puisque la mise en œuvre de ce DQG va nécessiter la mobilisation de ressources auprès de PTFs, il est indispensable de densifier la fonction de redevabilité. Cette orientation technique vise à aider à atteindre ces résultats à travers la conduite des actions ci-contre : (i) Recruter un consultant indépendant pour faire l'évaluation à mi-parcours et finale du DQG ; (ii) Capitaliser et faire la redevabilité du DQG.

3.9. Changements attendus

De la mise en œuvre de ce DQG, deux changements majeurs sont attendus à court et à long terme.

A court terme (effets immédiats) :

A court terme, il est attendu que la présence des jeunes filles techniciennes qui seront recrutées participe non seulement à renforcer les capacités des institutions dans lesquelles elles seront envoyées en contribuant à accroître leurs effectifs, mais aussi la représentativité des femmes. Il est également attendu à court terme que la présence de ces jeunes filles contribue à améliorer substantiellement la qualité des services fournis par ces entités et la visibilité des femmes dans le secteur et notamment dans les domaines techniques.

A moyen terme (effets intermédiaires) :

En dehors des effets immédiats précédemment évoqués, il est espéré que la présence de ces jeunes filles dans les entités où elles seront positionnées participe à consolider la prise de conscience des responsables à divers niveaux et des techniciens (sexe masculin) quant à la capacité des jeunes filles à assumer les mêmes fonctions techniques que les hommes dans le secteur de l'énergie.

A long terme (effets à long terme) :

A long terme, il est attendu de la mise en œuvre du DQG que les institutions essentielles en charges des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin et de la formation des techniciens prennent résolument conscience des potentialités dont regorgent les filles/femmes dans les domaines énergétiques et prennent l'engagement de s'investir durablement pour les accompagner dès qu'elles prennent la décision de s'engager sur ces voies. Pareillement, il est espéré :

- ❖ qu'au niveau de la population, surtout des parents :
 - les différents stéréotypes soient durablement déconstruits pour donner place à des perceptions positives quant aux capacités des filles à embrasser des métiers techniques dans tous les domaines, mais surtout dans le secteur de l'énergie.
 - la visibilité des femmes dans des rôles techniques soit augmentée.

- ❖ Qu'au niveau de l'Etat central qu'un décret soit pris à terme¹⁷ pour acter le quota genre dans le cadre des recrutements dans le secteur de l'énergie.

¹⁷ Lorsqu'on aura travaillé pour renforcer l'offre ou qu'on se serait rendu compte de la disponibilité de l'expertise féminine

L'atteinte des résultats attendus à l'issue de ce DQG et la production tangible des effets escomptés participeront à donner encore du sens à la notion du genre et à celle de l'inclusion sociale et renforceront le *Leave No One Behind* (LNOB) auquel le Bénin a souscrit au travers des Objectifs de développement durable (ODD).

4. Plan d'actions du DQG

4.1. Planification pluriannuelle 2024-2028 du Document de Quota Genre (DQG)

Comme indiqué précédemment, le DQG est constituée de trois Axes Stratégiques. Chacun des deux premiers axes est décliné en trois objectifs spécifiques mesurables. Le dernier axe quant à lui est scindé en deux objectifs spécifiques. Ces objectifs spécifiques sont déclinés en actions. A chaque action, il est affecté un coût et un délai de réalisation. Même si ces différents éléments fournissent un ensemble de paramètres mesurables, le comité de mise en œuvre, de suivi, d'évaluation, d'apprentissage, de redevabilité et de capitalisation devra élaborer le cadre de rendement et de mesure des indicateurs. Pour ce faire, il doit se doter pour chaque Objectif spécifique et chaque action, des indicateurs de mesure qui faciliteront le suivi de la mise en œuvre et permettront d'évaluer périodiquement les progrès réalisés.

Les actions identifiées par Objectifs Spécifiques sont planifiées sur cinq ans et leurs coûts sont estimés. La synthèse des coûts par objectif spécifique et par année et le coût total du DQG sont détaillés dans le tableau n°8.

Tableau 7 : Planification pluriannuelle du DQG

Codes	Programmes/Axes /Actions/Activités	Années					Acteurs impliqués	
		2024	2025	2026	2027	2028	Parties Responsables	Parties Associées
A-1	Objectif Stratégique 1 : Renforcer la présence des jeunes femmes ingénieures dans le secteur de l'énergie.							
	Programme 1 : Renforcement de la représentativité des femmes techniques dans le secteur de l'énergie.							
A-1-1	Objectif Spécifique 1 : Renforcer les capacités des institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin.							
¹⁸A-1.1.1	Recruter un prestataire pour l'organisation de la cérémonie de lancement des activités du DQG	X					MEEM Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE - ABERME-SBEE-SBPE-CONTRELE C-DGEPER + partenaires
A-1.1.2	Appuyer les institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin dans l'identification et la priorisation de leurs besoins en matière de renforcement de capacités des jeunes femmes techniques	X					Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	MEEM-ABERME-SBEE-SBPE-CONTRELE C-DGEPER
A-1.1.3	Accompagner chacune des institutions dans la définition d'un objectif concret en vue de l'amélioration de leurs capacités au travers de l'engagement des jeunes femmes techniques	X					Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	MEEM-ABERME-SBEE-SBPE-CONTRELE C-DGEPER
A-1.1.4	Organiser, au profit de ces institutions, trois sessions de formation sur la durée du DQG		X	X		X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	Institutions concernées
A-1.1.5	Faire le diagnostic des capacités techniques de la Cellule Genre et Environnement	X					Cellule Genre et Environnement	Cabinet

¹⁸ Action en rouge

							du MEEM (Entité de mise en œuvre)	
A-1.1.6	Elaborer le plan de renforcement de capacité technique de la Cellule Genre et Environnement	X					Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	Cabinet
A-1.1.7	Renforcer les capacités techniques de la Cellule Genre et Environnement du Ministère en charge de l'Energie	X	X	X	X		Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	Cabinet
A-1.1.8	Mettre en œuvre le plan de renforcement de capacité technique de la Cellule Genre et Environnement			X	X		Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	Cabinet UCP/P2AE
A-1.2.	Objectif Spécifique 2 : Renforcer la participation des jeunes femmes techniques au développement durable du secteur de l'énergie							
A-1.2.1	Recruter un cabinet qui conduira la sélection des jeunes femmes	X					Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	Organes de presse Personnes ressources
A-1.2.2	Recruter et déployer 20 jeunes femmes techniques au profit du secteur de l'énergie sur cinq ans y compris un assistant (e) technique au profit de la Cellule Genre et Environnement du Ministère en Charge de l'Energie, dans le but de faciliter la réalisation des activités planifiées dans le DQG	X	X	X	X	X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	Cabinet MEEM
A-1.2.3	Suivre, au-delà du DQG, la trajectoire professionnelle des 20 jeunes femmes techniques recrutées pour quatre (04) mois dans des emplois techniques du secteur de l'énergie (public et/ou privé).	X	X	X	X	X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	Cabinet MEEM

A-1.3	Objectif Spécifique 3 : Rendre fonctionnelle une plateforme de recensement des filles/femmes ayant des profils techniques pour exercer dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie.							
A-1.3.1	Recenser les besoins en personnel féminin des structures à charge de la mise en œuvre de la politique et des stratégies de développement du secteur de l'énergie au Bénin	X	X	X	X	X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE
A-1.3.2	Recruter un cabinet pour la mise à jour de la plateforme en parfaite symbiose avec le Secrétariat Délégué auprès de la Présidence de la République en Charge des questions de l'Energie, le SIGIS du MEEM et la Cellule Genre et Environnement		X				Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	SEE DSI DGPEERR
A-1.3.3	Etablir un répertoire des profils existants en vue du règlement du problème de l'offre de l'expertise féminine pour les fonctions techniques du secteur de l'énergie			X			Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE
A-1.3.4	Contractualiser avec le cabinet sélectionné en vue de la conception et du paramétrage de la plateforme en parfaite symbiose avec le Secrétariat d'Etat à l'Energie, le SIGIS du MEEM et la Cellule Genre et Environnement du Ministère en Charge de l'énergie		X				Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE SEE DSI DGPEERR
A-1.3.5	Assurer le suivi de la fonctionnalité de la plateforme			X	X	X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE
A-1.3.6	Evaluer les impacts de la plateforme sur la visibilité des femmes techniques et leur insertion et sur le secteur de l'énergie					X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE
A-2	Objectif Stratégique 2 : Accélérer la communication pour un changement social et de comportement en matière d'orientation des filles/femmes vers les métiers techniques et de recrutement basé sur la discrimination positive en faveur des filles/femmes.							

Programme 2 : Amélioration de la visibilité et de la perception des filles et des personnes en situation de vulnérabilité dans le secteur de l'énergie.								
A-2-1	Objectif spécifique 1 : Organiser des IEC/CCSC à l'endroit de la jeunesse et globalement de la population en vue de réduire les stéréotypes et les perceptions néfastes sur les capacités des filles/femmes à jouer des rôles techniques.							
A-2.1.1	Augmenter la visibilité des femmes exerçant dans des rôles techniques en organisant des visites d'échanges dans des institutions nationales et sous-régionales	X		X		X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE
A-2.1.2	Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication et de sensibilisation de différents acteurs sur : les filières qui débouchent sur des fonctions techniques dans le secteur de l'énergie, les profils de femmes techniques existantes et les barrières qui empêchent l'engagement des filles dans les filières susceptibles de déboucher sur des emplois dans le secteur de l'énergie	X	X	X	X	X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	
A-2.1.3	Organiser des séances médiatiques de mise sur le marché de l'emploi des femmes recrutées			X			Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE
A-2.2	Objectif spécifique 2 : Sensibiliser les jeunes filles les centres de formations et les parents d'élèves aux opportunités de carrière technique dans le -secteur de l'énergie.							
A-2.2.1	Collecter des données sur les besoins des centres de formations techniques et les ménages		X	X	X	X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE
A-2.2.2	Créer une base de données sur les besoins des centres de formations techniques et des ménages			X			Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	

A-2.2.3	Organiser dix séances d'échanges avec les responsables d'établissement et les filles étudiantes sur leurs besoins réels et les opportunités de carrière qu'offre le secteur de l'énergie			X	X		Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE
A-2.2.4	Organiser cinq cafés thématiques avec les associations des parents d'élèves de certains lycées et collèges en vue d'identifier leurs besoins réels		X	X	X	X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE
A-2.2.5	Régler le problème de la disponibilité de femmes/filles qualifiées pour les fonctions techniques du secteur de l'énergie en établissant un répertoire des formations existantes.			X			Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE
A-2.3	Objectif spécifique 3 : Organiser des ateliers d'échanges entre les jeunes ingénieures en poste, les élèves du secondaire et les étudiantes des Universités Nationales du Bénin (UNB) et des Etablissements privés d'Enseignement Supérieur (EPES).							
A-2.3.1	Tenir chaque année dix (10) séances d'IEC\CCSC dans certains lycées et établissement d'enseignement secondaires en vue de la réduction des stéréotypes de genre qui annihilent les efforts des femmes qui sont dans les fonctions techniques dans le secteur de l'énergie et découragent les autres filles qui ambitionnent de s'engager dans ces fonctions		X	X	X	X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	UCP/P2AE
A-2.3.2	Organiser chaque année dix séances d'IEC\CCSC dans certaines Universités nationales (UNB) et certains Etablissements privés d'enseignement supérieur (EPES) en vue de la réduction des stéréotypes de genre qui annihilent les efforts des femmes qui sont dans les fonctions techniques dans le secteur de l'énergie et découragent les autres filles qui ambitionnent de s'engager dans ces fonctions.		X	X	X	X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	
A-3.	Objectif Stratégique 3 : Conduire les processus de mise en œuvre et de suivi et évaluation du DQG à la satisfaction de toutes les parties prenantes impliquées.							
Programme 3 : Mise en œuvre, suivi évaluation, redevabilité et apprentissage (MOSERA)								
A-3.1.	Objectif Spécifique n°1 : Mise en œuvre et suivi du DQG							

A-3.1.1.	Gérer le processus de mise en œuvre et de suivi du DQG	X	X	X	X	X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	
A-3.2.	Objectif Spécifique 2 : Evaluation du DQG, apprentissage et redevabilité							
A-3.2.1.	Recruter un consultant indépendant pour faire l'évaluation à mi-parcours et finale du DQG			X		X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	
A-3.2.2.	Capitaliser et faire la redevabilité du DQG					X	Cellule Genre et Environnement du MEEM (Entité de mise en œuvre)	

Le tableau pluriannuel des actions planifiées dans le cadre de l'implémentation du DQG permet non seulement de voir la progression et l'enchaînement des actions prévues, mais aussi et surtout offre l'opportunité d'une déclinaison annuelle, semestrielle et trimestrielle aisée. Le tableau n°7 présente la répartition financière pluriannuelle du DQG.

4.2. Financement pluriannuel du DQG

Les actions indiquées dans le tableau n°8 ont besoin d'avoir des coûts pour être réellement mis en œuvre. Le tableau n°9 décline les coûts estimés par action prévue.

Tableau 8 : Planification financière pluriannuelle

CODES	OBJECTIFS STRATEGIQUES/ PROGRAMMES/ OBJECTIFS SPECIFIQUES/ACTIONS	ANNEES					TOTAL
		2024	2025	2026	2027	2028	
A-1	Objectif Stratégique 1 : Renforcer la présence des jeunes femmes ingénieures dans le secteur de l'énergie.						
	Programme 1: Renforcement de la représentativité des femmes techniques dans le secteur de l'énergie.						
A-1.1	Objectif Spécifique 1 : Renforcer les capacités des institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin.						
A-1.1.1	Recruter un prestataire pour l'organisation de la cérémonie de lancement des activités du DQG	0	0	0	0	0	0
A-1.1.2	Appuyer les institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin dans l'identification et la priorisation de leurs besoins en matière de renforcement de capacités	2000000	0	0	0	0	2000000
A-1.1.3	Accompagner chacune des institutions dans la définition d'un objectif concret en vue de l'amélioration de leurs capacités au travers de l'engagement des jeunes ingénieures.	0	0	0	0	0	0
A-1.1.4	Organiser, au profit de ces institutions, trois sessions de formation sur la durée du DQG	0	6000000	6000000	0	6000000	18000000
A-1.1.5	Faire le diagnostic des capacités techniques de la Cellule Genre et Environnement	1000000	0	0	0	0	1000000
A-1.1.6	Elaborer le plan de renforcement de capacité technique de la Cellule Genre et Environnement	1000000	0	0	0	0	1000000
A-1.1.7	Renforcer les capacités logistiques de la Cellule Genre et Environnement du MEEM	3000000	3000000	3000000	3000000	0	12000000
A-1.1.8	Mettre en œuvre le plan de renforcement de capacité technique de la Cellule Genre et Environnement	0	0	3000000	3000000	0	6000000
	TOTAL	6000000	9000000	12000000	6000000	6000000	39000000
A-1.2.	Objectif Spécifique 2 : Renforcer la participation des jeunes femmes techniques au développement durable du secteur de l'énergie						
A-1.2.1	Recruter un cabinet qui conduira la sélection des jeunes femmes	5000000	0	0	0	0	5000000

A-1.2.2	Recruter et déployer 20 jeunes femmes techniques au profit du secteur de l'énergie sur cinq ans y compris un assistant (e) technique pour le compte de la Cellule Genre et Environnement du Ministère en Charge de l'Energie	60000000	60000000	60000000	60000000	60000000	300000000
A-1.2.3	Suivre, au-delà du DQG, la trajectoire professionnelle des 20 jeunes femmes techniques recrutées pour quatre (04) mois dans des emplois techniques du secteur de l'énergie (public et/ou privé).	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	65000000	60000000	60000000	60000000	60000000	305000000
A-1.3	Objectif Spécifique 3 : Rendre fonctionnelle une plateforme de recensement des filles/femmes ayant des profils techniques pour exercer dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie.						
A-1.3.1	Recenser les besoins en personnel féminin des structures à charge de la mise en œuvre de la politique et des stratégies de développement du secteur de l'énergie au Bénin	2000000	2000000	2000000	2000000	2000000	10000000
A-1.3.2	Recruter un cabinet pour la mise à jour de la plateforme en parfaite symbiose avec le Secrétariat Délégué auprès de la Présidence de la République en Charge des questions de l'Energie, le SIGIS du MEEM et la Cellule Genre et Environnement	0	1000000	0	0	0	1000000
A-1.3.3	Etablir un répertoire des profils existants en vue du règlement du problème de l'offre de l'expertise féminine pour les fonctions techniques du secteur de l'énergie	0	0	5000000	0	0	5000000
A-1.3.4	Contractualiser avec le cabinet sélectionné en vue de la conception et du paramétrage de la plateforme en parfaite symbiose avec le Secrétariat d'Etat à l'Energie, SIGIS du MEEM et la Cellule Genre et Environnement du Ministère en Charge de l'énergie	0	15000000	0	0	0	15000000
A-1.3.5	Assurer le suivi de la fonctionnalité de la plateforme	0	0	1000000	1000000	1000000	3000000
A-1.3.6	Evaluer les impacts de la plateforme sur la visibilité des femmes techniques et leur insertion et sur le secteur de l'énergie	0	0	0	0	6000000	6000000
	TOTAL	2000000	18000000	8000000	3000000	9000000	40000000
	TOTAUX PROGRAMME 1	73000000	87000000	80000000	69000000	75000000	384000000
A-2	Objectif Stratégique 2 : Accélérer la communication pour un changement social et de comportement en matière d'orientation des filles/femmes vers les métiers techniques et de recrutement basé sur la discrimination positive en faveur des filles/femmes.						

	Programme 2: Amélioration de la visibilité et de la perception des filles et des personnes en situation de vulnérabilité dans le secteur de l'énergie.						
A-2.1	Objectif spécifique 1 : Organiser des IEC/CCSC à l'endroit de la jeunesse et globalement de la population en vue de réduire les stéréotypes et les perceptions néfastes sur les capacités des filles/femmes à jouer des rôles techniques.						
A-2.1.1	Augmenter la visibilité des femmes exerçant dans des rôles techniques en organisant des visites d'échanges dans des institutions nationales et sous-régionales	3000000	0	3000000	0	3000000	9000000
A-2.1.2	Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication et de sensibilisation de différents acteurs sur : les filières qui débouchent sur des fonctions techniques dans le secteur de l'énergie, les profils de femmes techniques existantes et les barrières qui empêchent l'engagement des filles dans les filières susceptibles de déboucher sur des emplois dans le secteur de l'énergie	3000000	2500000	2500000	2500000	2500000	13000000
A-2.1.3	Organiser des séances médiatiques de mise sur le marché de l'emploi des femmes recrutées	0	0	5000000	0	0	5000000
	TOTAL	3000000	0	8000000	0	3000000	14000000
A-2.2	Objectif spécifique 2 : Sensibiliser les jeunes filles les centres de formations et les parents d'élèves aux opportunités de carrière technique dans le -secteur de l'énergie.						
A-2.2.1	Collecter des données sur les besoins des centres de formations techniques et les ménages	0	4000000	2000000	2000000	2000000	10000000
A-2.2.2	Créer une base de données sur les besoins des centres de formations techniques et des ménages	0	0	2500000	0	0	2500000
A-2.2.3	Organiser dix séances d'échanges avec les responsables d'établissement et les filles étudiantes sur leurs besoins réels et les opportunités de carrière qu'offre le secteur de l'énergie	0	0	5000000	5000000	0	10000000
A-2.2.4	Organiser cinq cafés thématiques avec les associations des parents d'élèves de certains lycées et collèges en vue d'identifier leurs besoins réels	0	9000000	9000000	18000000	9000000	45000000
A-2.2.5	Régler le problème de la disponibilité de femmes/filles qualifiées pour les fonctions techniques du secteur de l'énergie en établissant un répertoire des formations existantes.	0	0	2500000	0	0	2500000
	TOTAL	0	4000000	7000000	2000000	2000000	15000000
A-2.3	Objectif spécifique 3 : Organiser des ateliers d'échanges entre les jeunes ingénieures en poste, les élèves du secondaire et les étudiantes des Universités Nationales du Bénin (UNB) et des Etablissements privés d'Enseignement Supérieur (EPES).						

A-2.3.1	Tenir chaque année dix (10) séances d'IEC\CCSC dans certains lycées et établissement d'enseignement secondaires en vue de la réduction des stéréotypes de genre qui annihilent les efforts des femmes qui sont dans les fonctions techniques dans le secteur de l'énergie et découragent les autres filles qui ambitionnent de s'engager dans ces fonctions	0	4000000	2000000	2000000	2000000	10000000
A-2.3.2	Organiser chaque année dix séances d'IEC\CCSC dans certaines Universités nationales (UNB) et certains Etablissements privés d'enseignement supérieur (EPES) en vue de la réduction des stéréotypes de genre qui annihilent les efforts des femmes qui sont dans les fonctions techniques dans le secteur de l'énergie et découragent les autres filles qui ambitionnent de s'engager dans ces fonctions.	0	4000000	2000000	2000000	2000000	10000000
	TOTAL	0	8000000	4000000	4000000	4000000	20000000
	TOTAUX PROGRAMME 2	3000000	12000000	19000000	6000000	9000000	49000000
A-3.	Objectif Stratégique 3 : Conduire les processus de mise en œuvre et de suivi et évaluation du DQG à la satisfaction de toutes les parties prenantes impliquées.						
	Programme 3: Mise en œuvre, suivi évaluation, redevabilité et apprentissage (MOSERA)						
A-3.1.	Objectif Spécifique n°1 : Mise en œuvre et suivi du DQG						
A-3.1.1.	Gérer le processus de mise en œuvre et de suivi du DQG	4000000	4000000	4000000	4000000	4000000	20000000
	TOTAL	4000000	4000000	4000000	4000000	4000000	20000000
A-3.2.	Objectif Spécifique 2 : Evaluation du DQG, apprentissage et redevabilité						
A-3.2.1.	Recruter un consultant indépendant pour faire l'évaluation à mi-parcours et finale du DQG	0	0	0	0	5000000	5000000
A-3.2.2.	Capitaliser et faire la redevabilité du DQG	0	0	0	0	5000000	5000000
	TOTAL	0	0	0	0	10000000	10000000
	TOTAUX PROGRAMME 3	4000000	4000000	4000000	4000000	14000000	30000000

Ce tableau n°9 indique les coûts des actions programmées par année et révèle les cumuls annuels des coûts. Il permet d'estimer aisément les coûts par objectifs spécifiques et par programme. Cette estimation est faite dans le tableau n°10.

Tableau 9: Budget annuel de mise en œuvre du DQG

	2024	2025	2026	2027	2028	TOTAL
TOTAL PROGRAMME 1	73000000	87000000	80000000	69000000	75000000	384000000
TOTAL PROGRAMME 2	3000000	12000000	19000000	6000000	9000000	49000000
TOTAL PROGRAMME 3	4000000	4000000	4000000	4000000	14000000	30000000
TOTAL DQG	80000000	103000000	103000000	79000000	98000000	463000000
Proportion des coûts annuels des programmes par rapport au budget global %	17	22	22	17	21	
Proportion du Programme 1 par rapport au budget global %						83
Proportion du Programme 2 par rapport au budget global %						11
Proportion du Programme 3 par rapport au budget global %						6

Le coût global du Document de Quota Genre (DQG) est estimé à **Quatre Cent Soixante Trois Millions (463000000) F CFA**. Le programme n° 1 prend la plus grosse part du budget au niveau des programmes avec 83% du budget, soit **384000000 F CFA** et l'objectif Spécifique n° 2 du Programme n° 1 prend la plus importante part du budget au niveau des objectifs spécifiques (Cf annexes) avec 66% du financement total estimé, soit **305000000 F CFA**. Le tableau n°11 décrit les coûts des actions planifiées dans chacun des programmes du DQG.

Tableau 10 : Descriptif des coûts estimés au niveau du programme n°1

Objectif Stratégique 1 : Renforcer la présence des jeunes femmes ingénieures dans le secteur de l'énergie.		
Programme 1 : Renforcement de la représentativité des femmes techniques dans le secteur de l'énergie.		
Objectif Spécifique 1 : Renforcer les capacités des institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin.		
Actions	Budget estimatif	Explication du budget
Recruter un prestataire pour l'organisation de la cérémonie de lancement des activités du DQG	0	Le coût de cette activité est destiné au lancement officiel de la mise en œuvre du DQG. Il s'agira de recruter un prestataire qui s'investit dans l'évènementiel pour organiser cette activité. Le comité technique opérationnel de mise en œuvre dans la pratique analysera la faisabilité de ceci. Cependant, il est important de retenir que cette activité donner de la visibilité au DQG à travers les différents canaux de communication
Appuyer les institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin dans l'identification et la priorisation de leurs besoins en matière de renforcement de capacités	2000000	Cette activité est évaluée à ce coût parce qu'elle nécessite des itérations et des séances entre le comité technique opérationnel de gestion du DQG et les entités ciblées.
Accompagner chacune des institutions dans la définition d'un objectif concret en vue de l'amélioration de leurs capacités au travers de l'engagement des jeunes ingénieures.	0	La logique qui gouverne la conduite de la précédente activité est la même qui gouverne celle-ci. A ce niveau, après avoir d'identifier les besoins, les institutions ciblées doivent passer des besoins vers les objectifs. Ce sont des objectifs qui aideront à déterminer les thématiques sur lesquelles les renforcements de capacités doivent se faire. Ces institutions ont besoin d'être accompagnées dans ce processus. Cela pourrait induire des coûts.
Organiser, au profit de ces institutions, deux sessions de formation sur la durée du DQG	12000000	Chacune des sessions de formation est évaluée à XOF 5000000. Ces frais impliquent la prise en charge du formateur, les frais de restauration et les frais logistiques.
Faire le diagnostic des capacités techniques de la Cellule Genre et Environnement	1000000	Il est prévu de doter la cellule Genre et Environnement de capacités nouvelles et de moyens logistiques et opérationnels. Pour y arriver, il est important de déterminer les besoins de cette cellule tant en matière technique qu'en matière matériel et logistique. Le montant

		prévu ici servira à la tenue des rencontres et à gestion du processus de diagnostic.
Elaborer le plan de renforcement de capacité technique de la Cellule Genre et Environnement	1000000	Le coût imputé à cette activité est destiné à faciliter à la DPAF la sollicitation de l'appui d'un expert pour aider à élaborer ce plan.
Renforcer les capacités logistiques de la Cellule Genre et Environnement du MEEM	12000000	Le coût du renforcement des capacités techniques de la cellule genre inclut les équipements à acquérir pour permettre à cette cellule d'assumer pleinement son rôle.
Mettre en œuvre le plan de renforcement de capacité technique de la Cellule Genre et Environnement	6000000	Les coûts imputés à cette activité sont destinés à l'organisation de deux sessions de formations au profit du Comité de MOSERA et des agents qui animent ordinairement la Cellule Genre et Environnement.
Objectif Spécifique 2 : Renforcer la participation des jeunes femmes ingénieures au développement durable du secteur de l'énergie		
Recruter un cabinet qui conduira la sélection des jeunes femmes	5000000	Il est prévu de recruter un cabinet d'intérim pour gérer les recrutements des jeunes femmes ciblées. Les coûts estimés ici comprennent les frais de prestation du cabinet
Recruter et déployer 20 jeunes femmes techniques au profit du secteur de l'énergie sur cinq ans y compris un assistant (e) technique dans le but est de faciliter la réalisation des activités planifiées dans le DQG	300000000	Il est prévu sur ce DQG de contractualiser avec 20 jeunes femmes techniques sur les cinq ans dans le domaine de l'énergie. Il est prévu un émoluments forfaitaire de XOF 250000 par jeune fille par mois, ce qui fait XOF 60 000 000 par an pour les 20 jeunes filles.
Suivre, au-delà du DQG, la trajectoire professionnelle des 20 jeunes femmes techniques recrutées pour quatre (04) mois dans des emplois techniques du secteur de l'énergie (public et/ou privé).	PM	Activité à réaliser par le comité technique opérationnel de MOSERA
Objectif Spécifique 3 : Rendre fonctionnelle une plateforme de recensement des filles/femmes ayant des profils techniques pour exercer dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie.		
Recenser les besoins en personnel féminin des structures à charge de la mise en œuvre de la politique et des stratégies de développement du secteur de l'énergie au Bénin	10000000	Cette activité se déroule sur toute la période de mise en œuvre du DQG et il est estimé un coût annuel de XOF 2000000. Pour conduire cette activité, le Comité technique opérationnel s'appuiera sur un expert externe pour éviter les accaparements et les biais de sélection.
Recruter un cabinet pour la mise à jour de la plateforme en parfaite symbiose avec le Secrétariat Délégué auprès de la Présidence de la République en Charge des	1000000	Le montant prévu est destiné à la conduite du processus de recrutement du cabinet qui aura la charge de la réactualisation du site dédié à l'identification des expertises techniques féminines dans le secteur.

questions de l'Energie, le SIGIS du MEEM et la Cellule Genre et Environnement et Environnement		
Etablir un répertoire des profils existants en vue du règlement du problème de l'offre de l'expertise féminine pour les fonctions techniques du secteur de l'énergie	PM	Activité à réaliser par le comité technique opérationnel de MOSERA et la DSI du MEEM
Contractualiser avec le cabinet sélectionné en vue de la conception et du paramétrage de la plateforme en parfaite symbiose avec le Secrétariat d'Etat à l'Energie, le SIGIS du MEEM et la Cellule Genre et Environnement en charge de l'énergie.	15000000	IL est prévu de redynamiser la plateforme du MEEM qui devrait servir au recensement des personnes diplômées dans le domaine de l'énergie et donc les jeunes femmes aussi. Ce coût est destiné à payer le prestataire de service qui fera le job.
Assurer le suivi de la fonctionnalité de la plateforme	3000000	Il est mis à la disposition du comité technique de MOSERA du DQG et de la DSI du MEEM ce coût forfaitaire pour faire le suivi de la fonctionnalité de la plateforme afin qu'on s'assure que les jeunes femmes s'y inscrivent réellement. Il s'agit ici de solliciter les compétences externes requises pour accompagner dans ce suivi.
Evaluer les impacts de la plateforme sur la visibilité des femmes techniques et leur insertion et sur le secteur de l'énergie	PM	Activité à réaliser par le comité technique opérationnel de MOSERA et la DSI du MEEM
Objectif Stratégique 2 : Accélérer la communication pour un changement social et de comportement en matière d'orientation des filles/femmes vers les métiers techniques et de recrutement basé sur la discrimination positive en faveur des filles/femmes.		
Programme 2 : Amélioration de la visibilité et de la perception des filles et des personnes en situation de vulnérabilité dans le secteur de l'énergie.		
Objectif spécifique 1 : Organiser des IEC/CC à l'endroit de la jeunesse et globalement de la population en vue de réduire les stéréotypes et les perceptions néfastes sur les capacités des filles/femmes à jouer des rôles techniques.		
Augmenter la visibilité des femmes exerçant dans des rôles techniques en organisant des visites d'échanges dans des institutions nationales et sous-régionales	9000000	Il est prévu sur la période de mise en œuvre du DQG l'organisation de trois visites d'échanges. Chaque visite d'échanges est estimée à XOF 3000000. Il ne s'agira pas d'une simple balade, mais d'occasions de renforcement des capacités des jeunes femmes recrutées. La première visite concernera les jeunes femmes recrutées la première année. La seconde impliquera celles recrutées la deuxième et la troisième année et la dernière regroupera celles recrutées la quatrième et la cinquième année. Des ajustements pourraient être faits par le comité technique opérationnel de MOSERA.

Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication et de sensibilisation de différents acteurs sur : les filières qui débouchent sur des fonctions techniques dans le secteur de l'énergie, les profils de femmes techniques existantes et les barrières qui empêchent l'engagement des filles dans les filières susceptibles de déboucher sur des emplois dans le secteur de l'énergie	13000000	Pour accompagner tout le processus, il est important d'élaborer et d'implémenter un plan de communication. Le montant prévu ici est destiné à cette élaboration et à cette implémentation. Le Comité technique de MOSERA peut solliciter certaines expertises qu'il juge nécessaire dans ce sens.
Organiser des séances médiatiques sur le marché de l'emploi des femmes recrutées	5000000	Il s'agit ici des coûts des prestations des organes de presses sollicités.
Objectif spécifique 2 : Recueillir les besoins réels des centres de formation et des ménages afin d'alimenter de façon pertinente les réflexions stratégiques et sensibiliser les jeunes filles aux opportunités offertes par le secteur de l'énergie et à la faisabilité d'une carrière technique dans ce secteur.		
Collecter des données sur les besoins des centres de formations techniques et les ménages	10000000	Le montant prévu ici est destiné à couvrir les déplacements vers les centres ciblés afin de faire la collecte de données.
Créer une base de données sur les besoins des centres de formations techniques et des ménages	2500000	Il s'agit ici des coûts de prestations
Organiser dix séances d'échanges avec les responsables d'établissement et les filles étudiantes sur leurs besoins réels et les opportunités de carrière qu'offre le secteur de l'énergie	10000000	Il est prévu de conduire des activités en vue de booster le changement social et de comportement. Les coûts estimés ici incluent les questions logistiques et les collations pour les participants. Ils pourraient inclure aussi les honoraires d'un facilitateur-modérateur des échanges.
Organiser cinq cafés thématiques avec les associations des parents d'élèves de certains lycées et collèges en vue d'identifier leurs besoins réels	45000000	Il est bon de discuter avec les responsables d'établissements et les jeunes filles, mais il est tout aussi important de discuter avec les parents qui pèsent pour beaucoup dans les orientations des filles. Les logiques qui gouverneront l'utilisation de ces fonds restent les mêmes que celles qui orientent l'utilisation des fonds prévus pour la précédente activité. Les associations de parents d'élèves doivent être couvertes dans les douze départements du pays et idéalement dans les 77 communes.
Régler le problème de l'indisponibilité de femmes/filles qualifiées pour les fonctions techniques du secteur de l'énergie en établissant un répertoire des formations existantes	2500000	Ce fonds est mis à la disposition du comité technique opérationnel de MOSERA pour parcourir l'ensemble du territoire national sur les cinq ans pour pouvoir établir ce répertoire.
Objectif spécifique 3 : Organiser des ateliers d'échanges entre les jeunes techniques en poste, les élèves du secondaire et les étudiantes des Universités Nationales du Bénin (UNB) et des Etablissements privés d'Enseignement Supérieur (EPES).		

Tenir chaque année dix (10) séances d'IEC\CCSC dans certains lycées et établissement d'enseignement secondaires en vue de la réduction des stéréotypes de genre qui annihilent les efforts des femmes qui sont dans les fonctions techniques dans le secteur de l'énergie et découragent les autres filles qui ambitionnent de s'engager dans ces fonctions	10000000	Il serait sensé de discuter avec les responsables d'établissements, les jeunes filles étudiantes, et les parents qui pèsent pour beaucoup dans les orientations des filles, mais il est tout aussi important de discuter avec les jeunes filles des lycées et collèges pour les aider à prendre conscience de leurs potentiels et de la nécessité de s'orienter vers les métiers techniques qu'offre le secteur de l'énergie. Les logiques qui gouverneront l'utilisation de ces fonds restent les mêmes que celles qui orientent l'utilisation des fonds prévus pour les précédentes activités de ce type.
Organiser chaque année dix séances d'IEC\CCSC dans certaines Universités nationales (UNB) et certains Etablissements privés d'enseignement supérieur (EPES) en vue de la réduction des stéréotypes de genre qui annihilent les efforts des femmes qui sont dans les fonctions techniques dans le secteur de l'énergie et découragent les autres filles qui ambitionnent de s'engager dans ces fonctions	10000000	
Objectif Stratégique 3 : Conduire les processus de mise en œuvre et de suivi et évaluation du DQG à la satisfaction de toutes les parties prenantes impliquées.		
Programme 3 : Mise en œuvre, suivi évaluation, redevabilité et apprentissage (MOSERA)		
Objectif Spécifique n°1 : Mise en œuvre et suivi du DQG		
Gérer administrativement le processus de mise en œuvre du DQG	20000000	Ces fonds sont destinés à la gestion du processus. Ils sont mis à la disposition du comité technique opérationnel de MOSERA pour servir cette fin. Il s'agit notamment de la gestion des activités de suivi, l'organisation d'ateliers et de sessions que le comité jugera utiles, etc.
Objectif Spécifique 2 : Evaluation du DQG, apprentissage et redevabilité		
Evaluer à mi-parcours le DQG par un consultant indépendant	5000000	Il s'agit ici des coûts liés à la prestation du cabinet et/ou du consultant individuel qui sera recruté.
Evaluer à la fin le DQG en recourant à un consultant indépendant	5000000	Idem
Capitaliser et faire la redevabilité du DQG	5000000	Idem

5. Stratégie de mise en œuvre, de suivi-évaluation, de redevabilité, d'apprentissage (MOSERA) et de capitalisation

Cette section aborde les dispositifs de mise en œuvre, de suivi-évaluation, de redevabilité, d'apprentissage et de capitalisation (MOSERA) du DQG.

Cette MOSERA du DQG appelle à l'institution et l'institutionnalisation d'un dispositif qui travaillera à gouverner de façon exemplaire son processus d'implémentation. L'une des actions les plus régulières qu'exécuteront les acteurs impliqués dans ce dispositif est d'extraire annuellement les prévisions et de les intégrer au Plan d'actions annuel de la Cellule Genre et Environnement du Ministère en charge de l'Energie. Il s'agira aussi pour ces acteurs de penser les mécanismes appropriés pour mobiliser les ressources financières nécessaires à l'exécution des activités planifiées. Ce cadre institutionnel de mise en œuvre, de suivi-évaluation, de redevabilité, d'apprentissage et de capitalisation du DQG doit être approprié afin d'assurer une mise en œuvre efficace et efficiente des actions.

Le MEEM, devra porter le DQG au cœur des discussions qu'il tient annuellement avec ses partenaires afin de mobiliser les financements complémentaires nécessaires.

En dehors de cela, il serait intéressant d'instituer un cadre de concertation entre toutes les parties prenantes impliquées dans l'implémentation du DQG. Ces deux dernières instances sont très importantes, notamment en ce qui concerne la mobilisation des ressources. Par ailleurs, il ne sera pas possible de conduire à bout les actions planifiées sans se donner des principes d'actions. Pour ce faire, dans ce cadre institutionnel, il est également mis l'accent sur les principes qui guideront la mise en œuvre, le suivi-évaluation, la redevabilité, l'apprentissage et la capitalisation du DQG.

5.1. Du comité de mise en œuvre et de la table ronde des partenaires

5.1.1. Du comité technique de mise en œuvre et de suivi du DQG

Le comité technique opérationnel sera l'organe d'exécution de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation du DQG. Il sera mis en place juste avant le démarrage de la mise en œuvre des activités. Sous la supervision du Ministère en Charge de l'énergie, ce comité sera coiffé par la Direction de la Planification, de l'Administration et des Finances (DPAF) du MEEM à travers la Cellule Genre et Environnement. Il sera coanimé par les parties prenantes. Il sera constitué de/du/des SGM, QCP, UCP-P2AE, Cellule Genre et Environnement du Ministère en charge de l'énergie, structures bénéficiaires, PTF, secteur privé intervenant dans le secteur de l'énergie, gros projets énergétiques et points focaux genre des entités sous tutelle du MEEM dans le secteur de l'énergie. Parmi ces acteurs, la coordination de la mise en œuvre et du suivi va échoir à la Cellule Genre et Environnement. Au total, onze (11) personnes constitueront ce comité. Ce comité jouera un rôle déterminant. En effet, il aura pour rôle d'opérationnaliser le DQG, de conduire la mise en œuvre de l'ensemble des actions prévues et de faire le suivi. Il s'agit plus spécifiquement de faciliter tout le processus de mise en œuvre du DQG, en faisant, entre autres, la programmation annuelle glissante des actions contenues dans le DQG, sous forme de plan d'actions annuel, la mobilisation des ressources nécessaires à la mise en œuvre des actions, l'élaboration et/ou la réactualisation du Cadre de performance ou de rendement du DQG, la conduite (directe et/ou indirecte) et le suivi des actions planifiées.

5.1.2. Du comité technique de supervision et d'évaluation du DQG

La supervision, le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de l'ensemble des interventions conduites dans le cadre du DQG seront confiés à un autre comité. Il sera constitué autour du Secrétariat d'Etat à l'Energie (SEE) et du service suivi et évaluation du MEEM. Susceptible d'être étoffé à volonté par les parties prenantes sans dépasser sept (07) membres, ce comité aura la responsabilité de mettre en place non seulement les mécanismes de suivi, mais également ceux d'apprentissage et de redevabilité. Il devra aussi travailler à ce que les évaluations de la mise en œuvre des actions et la capitalisation des acquis soient une réalité. Ainsi, il fera l'élaboration et la dissémination des rapports de suivi, l'initiation et la coordination des actions d'évaluation, d'apprentissage, de redevabilité et de capitalisation, ainsi que la dissémination des rapports produits dans le cadre de ces processus.

5.2. De la table ronde des partenaires

Il est prévu et fortement recommandé, dans le cadre de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de ce DQG, de porter le dossier aux sessions de discussion avec les partenaires du secteur. Le comité technique de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation, d'apprentissage, de redevabilité et de capitalisation doit y travailler de concert avec la Direction de la Planification, de l'Administration et des Finances

(DPAF). Ce cadre peut regrouper les différents types d'acteurs que le comité et le MEEM estiment déterminant dans l'implémentation du DQG. Ces tables rondes annuelles seront des fora de proposition d'actions, de confirmation des engagements et d'information sur l'état d'évolution de la mise en œuvre des actions, mais surtout de réflexions pour la mobilisation des ressources.

A cette table ronde est adjointe un cadre de concertation multi acteurs qui sera un peu comme le bras opérationnel de la table ronde des partenaires. Ce cadre de concertation est le clou du dispositif. Il sera chapeauté par un PTF choisi de commun accord par toutes les parties prenantes. Son rôle est de faire les itérations nécessaires pour concrétiser les décisions qui sont prises au niveau de la table ronde et d'en reverser les outputs au comité technique opérationnel. En effet, ce cadre sera en permanent contact avec la coordination du comité technique opérationnel.

Par ailleurs, il convient d'indiquer que ce mécanisme n'est pas le seul susceptible d'aider à mobiliser les ressources. Les différents comités qui seront installés travailleront à déterminer d'autres mécanismes de financement complémentaires.

5.3. Du suivi et de l'évaluation du DQG

La stratégie qui sous-tend la conduite des actions planifiées dans le DQG s'adosse à un système de suivi-évaluation qui tire sa source des principes de la Gestion Axée sur les Résultats de Développement (GARD). La nécessité de faire cette gestion axée sur les résultats du développement a conduit à l'élaboration d'un cadre stratégique adapté. Un système de suivi et de présentation de rapports et d'évaluation doit être conçu par le comité technique opérationnel qui a, entre autres, pour responsabilités de gérer les processus de suivi et d'évaluation. Le suivi sera trimestriel et il sera conduit par le comité technique opérationnel. L'évaluation quant à elle sera de trois sortes : à mi-parcours, finale et de la stratégie. Elle sera confiée à des experts externes.

Dans le cadre de ces différents processus, le Comité technique opérationnel concevra des outils de suivi qui seront renseignés par les structures bénéficiaires des stagiaires et les entités stratégiques du MEEM. Le comité technique devra aussi mettre à contribution les points focaux genre des entités sous tutelle pour capitaliser ce qui se fait au niveau de ces entités en matière de promotion du genre et particulièrement en matière de quota de genre.

Il est préconisé un Système de Suivi et évaluation, redevabilité et apprentissage de type « Système organisationnel » dans lequel les entités bénéficiaires des femmes recrutées à savoir : le Secrétariat d'Etat à l'Energie (SEE), la Direction Générale de la Planification Energétique de l'Electrification Rurale (DGPEERR), l'ABERME, le CONTRELEC, l'ARE et les gros projets énergétiques seront considérés comme autant de sous-systèmes qui s'intègrent au système opérationnel mis en place et géré au niveau du MEEM par le comité technique opérationnel coiffé par le Cellule genre du MEEM.

Ce dispositif de suivi-évaluation permettra non seulement d'impliquer toutes les parties prenantes, mais surtout de décliner les responsabilités des acteurs concernés à toutes les étapes du processus de mise en œuvre et de suivi et évaluation. Ceci a comme avantage de susciter une appropriation du processus à tous les niveaux et de permettre la prise en compte des aspirations de toutes les parties prenantes.

Ce système de suivi-évaluation doit permettre de répondre aux quatre dimensions de la redevabilité, du pilotage des actions, de la capitalisation et du partage d'informations/apprentissage. Il aura pour objectifs de :

- collecter et analyser les données nécessaires pour rendre visible les actions conduites ;
- contribuer à la constitution d'une base de données complète sur la situation des femmes techniques ;
- soutenir les stratégies de communication et de plaidoyers pour le changement social et de comportement ;
- soutenir les stratégies de capitalisation et de *learning* ;
- rendre disponible les informations collectées pour en faciliter l'exploitation, l'appropriation et la dissémination.

5.3.1. Du suivi du DQG

Le *monitoring* nécessite la collecte, l'analyse et l'exploitation régulières de données pour permettre de mieux jauger la mise en œuvre (physique et financière), mais aussi et surtout la conduite des processus afin de faciliter la prise de décision. Le suivi est une fonction permanente qui doit fournir à tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du DQG les indicateurs sur les progrès réalisés, les actes manqués, les choses à améliorer. Il s'agira essentiellement d'une observation continue et critique de la conduite des différentes actions planifiées, surtout en ce qui concerne le processus de mise en œuvre, les résultats atteints, le respect ou non du chronogramme d'exécution, les financements mobilisés et les dépenses engagées. Il concerne toutes les structures qui seront impactées ou impliquées dans le cadre de ce DQG. Chaque année, le suivi du processus, le suivi des activités, le suivi des résultats, le suivi financier, etc. seront conduits et les rapports périodiques détaillés (trimestriels, semestriels et annuel) de suivi seront élaborés. Pour atteindre ces objectifs, le cadre de rendement et de performance doit être élaboré de façon consensuelle de sorte à arrimer le DQG au principe de plus en plus adopté par les partenaires en matière de management (Condition basées sur la performance (CBP)).

5.3.2. De l'évaluation du DQG

L'évaluation est une autre fonction essentielle dans la planification stratégique. Dans le cadre du DQG, trois évaluations sont prévues : l'évaluation à mi-parcours, l'évaluation finale qui débouchera sur son actualisation et l'évaluation de la stratégie.

Pour assurer ces évaluations, le comité technique opérationnel devra s'appuyer sur une expertise extérieure qui permettra de garantir la crédibilité et la sincérité des analyses. Il doit être question d'une évaluation formative et sommative axée sur la théorie de changement élaborée dans le cadre de ce DQG.

5.4. Cadre de rendement et de performance du DQG

Pour faciliter le suivi et l'évaluation de ce document important, il s'est avéré important de le doter d'un Cadre de Rendement et de Performance (CRP) que le comité technique opérationnel aura la responsabilité de détailler. Ce CRP permet de livrer un récit convaincant de la mise en œuvre du DQG en utilisant les données probantes collectées via les outils de suivi et d'évaluation élaborés pour donner de la visibilité aux résultats obtenus dans le cadre de la mise en œuvre et à leurs effets. Les tableaux ci-dessous déclinent les contenus de ce CRP.

Tableau 11: Cadre de rendement et de performance (CRP) condensé du DQG

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
Programme 1 : Renforcement de la représentativité des femmes techniques dans le secteur de l'énergie.							
Objectif Spécifique 1 : Renforcer les capacités des institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin.	Ind 1 : Nombre d'institution dont les capacités ont été renforcées	L'indicateur renseigne sur les efforts consentis pour améliorer les capacités d'actions des entités ciblées en faveur des femmes	<u>Détermination du nombre de séances tenues</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>	Deux fois	0	<u>A déterminer</u>	
	Ind 2 : Nombre de sessions de renforcement organisées	L'indicateur renseigne sur le nombre de sessions de renforcement de capacités rendues possibles au	<u>Détermination du nombre de sessions de renforcement de capacités organisées</u>	Deux fois	0	<u>02</u>	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		profit des entités identifiées	<u>Source de Vérification : Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>				
	Ind 3 : Nombre de personnes par sexe ayant pris part aux sessions de renforcement de capacités	L'indicateur renseigne sur les proportions d'acteurs touchés par sexe.	<u>Calcul de la proportion de personnes touchées par sexe par ces sessions de renforcement de capacités</u> <u>Source de Vérification : Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et</u>	Annuellement	0	<u>A déterminer</u>	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			<u>documents des points focaux genre des entités retenues</u>				
	Ind 4 : Types de matériels mis en place	L'indicateur renseigne sur la nature des appuis logistiques apportés aux entités identifiées	<u>Estimation des types d'appuis apportés</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>	Deux fois	0	<u>A DETERMINER</u>	
Objectif Spécifique 2 : Renforcer la participation des jeunes femmes techniques au	Ind 1 : Nombre de femmes recrutées et mises à disposition par entité	L'indicateur renseigne sur le nombre et les profils des jeunes femmes recrutées et mises à	<u>Détermination du nombre et des profils des femmes mises en stages</u>	Annuellement	0	<u>100</u>	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
développement durable du secteur de l'énergie		disposition des entités ciblées	<u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>				
	Ind 2 : Nombre de visite d'échanges organisés	L'indicateur renseigne sur les visites organisées au profit des jeunes femmes et les types d'activités conduites lors de ces visites d'échanges	<u>Détermination du nombre de visites d'échanges organisées et de la nature des activités conduites au cours de ces descentes</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité technique opérationnel de</u>	Trois fois	0	3	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			<u>la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>				
	Ind 3 : Nombre de sessions ou d'occasions de renforcement de capacités rendues possibles pour les jeunes femmes	Les jeunes femmes mises en stages sont censées bénéficiées de leurs structures d'accueil de différents types de renforcement de capacités. Cet indicateur renseigne sur les types de renforcement de capacités rendus possibles et sur leur nombre	<u>Estimation du nombre et des types de renforcement de capacités organisées au profit des jeunes femmes mises en stages par entité bénéficiaire</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux</u>	Deux fois	0	<u>A déterminer</u>	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			<u>genre des entités retenues</u>				
Objectif Spécifique 3 : Rendre fonctionnelle une plateforme de recensement des filles/femmes ayant des profils techniques pour exercer dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie.	Ind 1 : Nombre d'inscrits.s reçus.es sur la plateforme	L'indicateur renseigne sur les types d'actions menées pour rendre fonctionnel la plateforme qui existe. Il renseigne également sur le nombre d'inscrits.es reçus.es sur la plateforme	<u>Evaluation de la fonctionnalité de la plateforme</u> <u>Estimation du nombre de personnes inscrites</u> <u>Source de Vérification : Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>	Deux fois	Non fonctionnel	<u>Fonctionnel</u>	
	Ind 2 : Proportion de femmes inscrites sur la plateforme	L'indicateur renseigne sur le pourcentage par catégorie des personnes qui	<u>Détermination des proportions de femmes, d'hommes et de</u>	Deux fois	0	<u>A déterminer</u>	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		s'inscrivent sur la plateforme	<p>personnes handicapées techniciens.es dans le domaine de l'énergie inscrits.es</p> <p>Source de Vérification : Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</p>				
Programme 2 : Amélioration de la visibilité et de la perception des filles et des personnes en situation de vulnérabilité dans le secteur de l'énergie.							
Objectif spécifique 1 : Organiser des IEC/CCSC à l'endroit de la jeunesse et globalement de la population	Ind 1 : Nombre de séances de CCSC organisées	L'indicateur renseigne sur le nombre de sessions de CCSC tenues tout au long du processus de	<p>Détermination du nombre de séances de CCSC tenues</p> <p>Source de Vérification : Rapport de suivi</p>	Annuellement	0	<u>A déterminer</u>	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
en vue de réduire les stéréotypes et les perceptions néfastes sur les capacités des filles/femmes à jouer des rôles techniques.		mise en œuvre du DQG	<u>du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>				
	Ind Catégories d'acteurs touchés 2 :	L'indicateur renseigne sur les catégories de personnes touchées lors des sessions de CCSC	<u>Estimation des catégories de personnes rencontrées lors des séances de CCSC</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>	Annuellement	0	<u>A déterminer</u>	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
Objectif spécifique 2 : Recueillir les besoins réels des centres de formation et des ménages afin d'alimenter de façon pertinente les réflexions stratégiques et sensibiliser les jeunes filles aux opportunités offertes par le secteur de l'énergie et à la faisabilité d'une carrière technique dans ce secteur.	Ind 1 : Nombre de centres de formations et de ménages touchés	L'indicateur renseigne sur les types et le nombre de centre de formation et de ménages touchés lors des sessions de CCSC	<u>Estimation du nombre de centres de formations et de ménages touchés</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>	Annuellement	0	<u>A déterminer</u>	
	Ind 2 : Types de besoins identifiés au niveau des centres de formation et des ménages	L'indicateur renseigne sur les besoins déterminés ou recensés lors des discussions avec les centres de formations et les ménages	<u>Evaluation des types de besoins identifiés au niveau des centres de formation et des ménages</u>	Annuellement	0	<u>A déterminer</u>	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
<p>Objectif spécifique 3 : Organiser des ateliers d'échanges entre les jeunes techniques en poste, les élèves du secondaire et les étudiantes des Universités Nationales du Bénin (UNB).</p>	<p>Ind 1 : Nombre de séances de sensibilisation tenues par entités (UNB, EPES, Collèges, Lycées, etc.)</p>	<p>L'indicateur renseigne sur le nombre de séances de sensibilisation organisées tout au long du processus de mise en œuvre du DQG</p>	<p><u>Estimation du nombre de séances de sensibilisation organisées par EPES, UNB, Collèges et Lycées</u></p> <p><u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u></p>	<p>Annuellement</p>	<p>0</p>	<p><u>A déterminer</u></p>	
	<p>Ind 2 : Nature des thématiques abordées</p>	<p>L'indicateur renseigne sur les types de thématiques développées lors des sessions de sensibilisations</p>	<p><u>Evaluation des thématiques abordées</u></p> <p><u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi</u></p>	<p>Annuellement</p>	<p>0</p>	<p><u>A déterminer</u></p>	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			<u>du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>				
	Ind 3 : Nombre de personnes par sexe touchées lors de ces séances	L'indicateur renseigne sur le nombre et les proportions de personnes touchées par catégories et par sexe	<u>Estimation du nombre et des proportions catégorielles des acteurs touchés</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>	Annuellement	0	<u>A déterminer</u>	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
Programme 3 : Mise en œuvre, suivi évaluation, redevabilité et apprentissage (MOSERA)							
Objectif Spécifique n°1 : Mise en œuvre et suivi du DQG	Ind 1 : Nombre de séances de suivi organisées	L'indicateur renseigne sur le nombre de suivi réalisé lors de l'implémentation	<u>Estimation du nombre suivi conduit</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>	Annuellement	0	<u>A déterminer</u>	
	Ind 2 : Nombre de rapports de suivi produits	L'indicateur renseigne sur le nombre de rapports de suivi rédigés et validés	<u>Estimation du nombre de rapports de suivi produits</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité technique opérationnel de</u>	Annuellement	0	<u>A déterminer</u>	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			<u>la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>				
Objectif Spécifique 2 : Evaluation du DQG, apprentissage et redevabilité	Ind 1 : Nombre d'évaluation réalisées	L'indicateur renseigne sur le nombre d'évaluation, de séquences d'apprentissage, de sessions de redevabilité et de capitalisation conduites lors de l'implémentation	<u>Détermination du nombre d'évaluation conduite</u> <u>Source de Vérification : Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>	Annuellement	0	<u>A déterminer</u>	
	Ind 2 : Nombre de rapport d'apprentissage, de redevabilité et de	L'indicateur renseigne sur le nombre de rapports d'évaluation,	<u>Estimation du nombre de rapports d'évaluation,</u>	Annuellement	0	<u>A déterminer</u>	

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
	capitalisation produit	d'apprentissage, de redevabilité et de capitalisation rédigés et validés	d'apprentissage, de redevabilité et de capitalisation <u>produits</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité technique opérationnel de la MOSERA le DQG et documents des points focaux genre des entités retenues</u>				

Ce cadre de rendement et de performance n'est qu'indicatif. Il revient au comité technique de MOSERA de l'actualiser et de l'adapter annuellement en faisant les déclinaisons annuelles.

Conclusion

S'inspirant du Programme Jeunes Professionnelles (PJP) conduit par l'ancien Ministère de l'Énergie, le Document de Quota Genre (DQG) a été élaboré de façon inclusive et participative. L'aboutissement de son élaboration permet au Ministère en charge de l'Énergie de disposer d'un document stratégique important autour duquel il pourra fédérer les énergies en matière de promotion et d'intégration du genre dans les politiques et actions publiques. En effet, le DQG constitue un mécanisme-clé permettant de combler l'écart de représentation des genres existant dans le secteur et ce, à tous les niveaux : politique, stratégique, décisionnel, directoire et exécutoire. Elle constitue donc une avancée majeure dans le secteur de l'énergie et reste et demeure un référentiel, voire un précurseur, en matière de prise en compte concrète des femmes. Le grand défi qu'elle soulève est lié à sa mise en œuvre, à son suivi et évaluation, à l'apprentissage qu'elle doit offrir, à la redevabilité et à la capitalisation auxquelles elle doit donner lieu. Ce défi est avant tout financier, car les ressources rendues disponibles par la Banque Mondiale ne suffiront pas pour la financer à 100%. Il reste alors un gros effort de mobilisation de ressources à consentir à l'entame de la mise en œuvre. Le comité technique opérationnel devra s'y atteler.

Références bibliographiques

Banque Mondiale, 2021, Rapport d'évaluation du genre au Bénin. Participation des femmes aux opportunités économiques et aux prises de décisions

Chevallier Jacques, 2005, « Politiques publiques et changement social », *Revue française d'administration publique*, n° 115, pp. 383-390

Delpeuch Thierry, 2009, « Comment la mondialisation rapproche les politiques publiques », *L'Économie politique*, Vol 3, n° 43, pp. 77 à 99

Derbyshir Helen, 2002, Guide pratique pour les décideurs et les praticiens du développement.

DGRE-Bénin, 2021, Chiffres clés 2021. Bilan énergétique et indicateurs 2016 A 2020

Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE), 2013, Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin, Bureau international du Travail (BIT), Programme sur l'emploi des jeunes, Département des politiques de l'emploi, Work4Youth Série de publication N°7

Jacquot Sophie et G. Mazur Amy, 2010, « Politiques publiques et genre », in *Laurie Boussaguet et al., Dictionnaire des politiques publiques*, Presses de Sciences Po, « Références », pp. 460-469.

MCA BENIN-II, 2017, Cadre réglementaire : Etude pour la mise en place d'un environnement propice à l'électrification hors réseaux.

Ministère d'Etat chargé du Plan et du Développement, 2018, Plan national de développement 2018-2025,

Ministère de l'Energie, 2019, Plan stratégique du Ministère de l'énergie 2020-2024, Réalisé avec l'assistance technique du cabinet d'étude de IFE LAB

Ministère de l'Energie, 2020 a, Plan d'Action National pour la mise en œuvre de la Politique de la CEDEAO pour l'Intégration du Genre dans l'Accès À l'Énergie au Bénin 2021-2025

Ministère de l'Energie, 2020 b, Politique nationale de développement des énergies renouvelables (PONADER)

Ministère de l'Energie, 2020 c, Profil genre du secteur de l'énergie au Bénin, MEDA Conseils

Ministère de l'Energie, 2021 a, Etude sur l'impact de l'accès des femmes à l'électricité au Bénin, Ministère de l'Energie, Cabinet ELOHIM

Ministère de l'Énergie, 2021 b, Rapport statistique sur le genre dans l'administration publique, Ministère du Travail et de la Fonction Publique, Projet d'appui à la réforme et à la modernisation de l'administration publique (PARMAP).

Ministère de l'énergie, des recherches pétrolières et minières, de l'eau et du développement des énergies, 2015, Plan d'Action National d'efficacité énergétique du Bénin 2015-2020/2030,

Ministère du Travail et de la Fonction Publique, 2018, Document statistique des Effectifs des agents civils de l'Etat de 1999 à 2017, Document statistique n°2, vol 30

Muller Pierre, 2009, *Les Politiques publiques*, Que Sais-Je, Paris,

NIRAS, 2018, Plan d'Intégration Sociale et Genre, OCEF, MCA BENIN-II

Repussard Clément, 2015, Boîte à outil genre et Energie, Agence Française de Développement

Social Watch, 2019, Examen national approfondi de la société civile sur le thème : les femmes et les enjeux de pouvoir et de prise de décisions au Bénin

Wendy Hughes, Vanessa Lopes Janik and Yvette Bossman, 2013, Intégrer la dimension du genre dans les projets du secteur de l'énergie, Energy Sector Management Assistance Programm (ESMAP), Banque Mondiale, *Série des savoirs*, Vol. 014, n° 13.

Table des matières

Sigles et abréviations	4
Introduction	8
1.Cadres conceptuel et méthodologique	10
1.1. Clarification conceptuelle.....	10
1.1.1. Genre.....	10
1.1.2. Inclusion Sociale.....	11
1.1.3. Document de Quota Genre.....	13
1.2. Démarche d'élaboration du DQG	14
1.2.1. Lancement du Processus et élaboration du diagnostic.....	15
1.2.2. Elaboration du cadre stratégique	17
1.2.3. Prise en compte des amendements et soumission du DQG à la Banque Mondiale	18
1.2.4. Revue de la Banque mondiale et finalisation du DQG	18
1.2.5. Validation du DQG	18
1.2.6. Adoption du DQG.....	19
2.Etat des lieux succincts de la prise en compte du genre dans les processus de recrutement au profit du secteur de l'Energie	19
2.1. Eléments contextuels nationaux.....	19
2.2. Programme Jeunes Professionnels en question	22
2.2.1. Programme Jeunes Professionnels de l'ONG ACED.....	22
2.2.2. Programme jeunes professionnels de la Banque Africaine de Développement (BAD).....	26
2.2.3. Programme jeunes professionnels du Fonds Africain de Garantie et de Coopération Economique (FAGACE).....	27
2.2.4. Projet de Renforcement de capacités des jeunes femmes ingénieures du secteur des Energies Renouvelables au Bénin.....	27
2.3. Dispositif national en matière de recrutement	31
2.4. Etat des lieux des politiques et stratégies genre du secteur de l'énergie	31
2.5. Profil Genre du secteur de l'énergie au Bénin	35
2.6. Etat des lieux de l'opérationnalisation du genre à l'ex Ministère de l'Energie (ME)	39

2.7.	Etat des lieux de la prise en compte du genre dans les processus de recrutements au sein de l'ex ME	40
2.8.	Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces en matière de prise en compte et d'opérationnalisation du genre	41
2.9.	Défis et enjeux.....	43
2.10.	Principaux enjeux	43
2.11.	Problématiques majeures en matière d'inégalités genre dans les recrutements 44	
3.	Logique d'intervention du DQG	45
3.1.	Fondements du DQG du Ministère de l'Energie	45
3.2.	Principes directeurs du DQG	47
3.3.	Raisons d'être du DQG	47
3.4.	Vision du DQG	48
3.5.	Objectif /but du DQG	48
3.6.	Objectifs Stratégiques et spécifiques du DQG	48
3.6.1.	<i>Objectifs stratégiques du DQG</i>	48
3.6.2.	<i>Description détaillée des objectifs spécifiques du DQG par axe stratégique 49</i>	
3.7.	Cohérence des axes du DQG avec les orientations du PND, du PAG 2021-2026 et des ODD.....	53
3.8.	Orientations stratégiques.....	59
3.8.1.	<i>Orientation stratégique de l'objectif spécifique :.....</i>	59
	<i>Renforcer les capacités des institutions en charge des politiques et stratégies de développement des énergies au Bénin.</i>	59
3.8.2.	<i>Orientation stratégique de l'objectif spécifique :.....</i>	60
	<i>Renforcer la participation des jeunes femmes techniques au développement durable du secteur de l'énergie.....</i>	60
3.8.3.	<i>Orientation stratégique de l'objectif spécifique :.....</i>	60
	<i>Rendre fonctionnelle une plateforme de recensement des filles/femmes ayant des profils techniques pour exercer dans les fonctions techniques du secteur de l'énergie.</i>	60
3.8.4.	<i>Orientation stratégique de l'objectif spécifique :.....</i>	61

<i>Organiser des IEC/CCSC à l'endroit de la jeunesse et globalement de la population en vue de réduire les stéréotypes et les perceptions néfastes sur les capacités des filles/femmes à jouer des rôles techniques.....</i>	61
3.8.5. <i>Orientation stratégique de l'objectif spécifique :.....</i>	61
<i>Sensibiliser les jeunes filles, les centres de formations et les parents d'élèves aux opportunités de carrière technique dans le -secteur de l'énergie.....</i>	61
3.8.6. <i>Orientation stratégique de l'objectif spécifique :.....</i>	62
<i>Organiser des ateliers d'échanges entre les jeunes ingénieures en poste, les élèves du secondaire et les étudiantes des Universités Nationales du Bénin (UNB) et des Etablissements privés d'Enseignement Supérieur (EPES).</i>	62
3.8.7. <i>Orientation stratégique de l'objectif spécifique :.....</i>	62
<i>Mise en œuvre et suivi du DQG.....</i>	62
3.8.8. <i>Orientation stratégique de l'objectif Spécifique :.....</i>	62
<i>Evaluation du DQG, apprentissage et redevabilité</i>	62
3.9. Changements attendus	63
4.Plan d'actions du DQG	64
4.1. Planification pluriannuelle 2024-2028 du Document de Quota Genre (DQG) 64	
4.2. Financement pluriannuel du DQG	70
5.Stratégie de mise en œuvre, de suivi-évaluation, de redevabilité, d'apprentissage (MOSERA) et de capitalisation.....	81
5.1. Du comité de mise en œuvre et de la table ronde des partenaires	82
5.1.1. <i>Du comité technique de mise en œuvre et de suivi du DQG</i>	82
5.1.2. <i>Du comité technique de supervision et d'évaluation du DQG</i>	82
5.2. De la table ronde des partenaires.....	82
5.3. Du suivi et de l'évaluation du DQG.....	83
5.3.1. <i>Du suivi du DQG.....</i>	84
5.3.2. <i>De l'évaluation du DQG</i>	84
5.4. Cadre de rendement et de performance du DQG	85
Conclusion	100