

# Le projet du CEDEAO – CRCT Sur Intégrer le genre pour un système énergétique résilient dans les pays de la CEDEAO

Renforcement des capacités:

Preuves de l'intégration du genre dans tous les niveaux de projets, produits et services énergétiques

**RAPPORT FINAL**



## Contenu

<b>Introduction .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Aperçu du projet de renforcement des capacités .....</b>	<b>6</b>
1.1. Objectifs du projet .....	6
1.2. Approche générale, activités et résultats .....	6
<b>2. Identification et sélection des participant(e)s et évaluation des besoins de capacités.....</b>	<b>8</b>
2.1 Identification des unités focales de genre (GFUs) .....	9
2.2 Evaluation des besoins de capacité des GFUs .....	11
2.3 Identification et sélection des 'organisations de replicateurs' .....	13
2.3.1 Identification des «organisations de répliqueurs» .....	13
2.3.2 Critères de sélection .....	13
2.3.3 Cadre de rendement de capacité\ performance .....	14
2.3.4 Organisations de répliqueurs sélectionnées .....	14
2.3.5 Rôle des organisations non sélectionnées.....	16
2.3.6 Analyse de cohérence .....	16
2.3.7 Conception de la formation .....	16
2.3.8 Exécution de la formation.....	16
2.3.9 Méthodologie .....	17
2.3.10 Résultats directs prévus de la formation .....	17
<b>3. Formation.....</b>	<b>18</b>
3.1 Objectifs de formation et résultats prévus.....	18
3.2 Contenu et programme de la formation .....	20
3.3 Participant(e)s à la formation .....	21
3.4 Formation Francophone .....	21
3.4.1 Pré-évaluation.....	22
3.4.2 Sociogramme et politique nationale de genre .....	22
3.4.3 Code de conduite, gestion de temps, logistique et rapports quotidiens .....	24
3.4.4 Historique du genre .....	24
3.4.5 Jeu de Genre .....	25
3.4.6 Travail de groupe sur 45 Concepts Clés Genre - énergie.....	26
3.4.7 Evaluation du jour 1 .....	27
3.4.8 Importance de la question du genre / raison d'être du genre .....	27

3.4.9	Points saillants de la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'Energie de la CEDEAO et de la Directive CEDEAO sur les évaluations de genre dans les projets énergétiques.....	27
3.4.10	Analyse de cohérence de la politique nationale de l'énergie avec la politique de la CEDEAO .....	28
3.4.11	Institutionnalisation du genre.....	28
3.4.12	Analyse des parties prenantes.....	28
3.4.13	Planification sensible au genre .....	28
3.4.14	Budgétisation sensible au genre.....	29
3.4.15	Mobilisation des ressources .....	30
3.4.16	Partage d'expériences entre les participant(e)s.....	30
3.4.17	Jeu de rôle sur l'institutionnalisation du genre dans les ministères de l'énergie..	32
3.4.18	Analyse documentaire dans une perspective de genre.....	33
3.4.19	Caractérisation des acteurs du secteur énergétique.....	34
3.4.20	Stratégie de réplication et de mise en réseau .....	34
3.4.21	Plan d'action.....	36
3.4.22	Post-évaluation .....	36
3.5	Formation Anglophone .....	37
3.5.1	Pré-évaluation et attentes.....	37
3.5.2	Sociogramme .....	37
3.5.3	Politique nationale de genre.....	38
3.5.4	Historique du genre .....	39
3.5.5	Jeu du genre.....	40
3.5.6	Travail de groupe sur 45 Concepts clés Genre - énergie .....	41
3.5.7	Raison d'être du genre.....	42
3.5.8	Évaluation du jour 1 .....	43
3.5.9	Analyse de la cohérence de la politique énergétique nationale avec la politique de la CEDEAO .....	43
3.5.10	Institutionnalisation du genre.....	44
3.5.11	Analyse des parties prenantes.....	46
3.5.12	Planification sensible au genre .....	46
3.5.13	Évaluation du jour 2 .....	48
3.5.14	Récapitulation de la planification sensible au genre .....	49
3.5.15	Budgétisation sexospécifique .....	49
3.5.16	Mobilisation des ressources .....	50
3.5.17	Analyse documentaire dans une perspective de genre.....	50
3.5.18	Stratégie de réplication.....	51
3.5.19	Plan d'action.....	52

3.5.20 Post-évaluation .....	52
<b>4. Évaluations, leçons apprises et recommandations .....</b>	<b>53</b>
4.1 Pré-évaluation et post-évaluation des participants à la formation .....	53
4.2 Évaluation de la formation par les participant(e)s à la formation.....	54
4.3 Remarques des formateurs/trices .....	55
4.4 Conclusions .....	56
4.5 Recommandations .....	57
<b>Annexe A Méthodologie et Approche du projet .....</b>	<b>59</b>
<b>Annexe B Test de qualité de genre .....</b>	<b>66</b>
<b>Annexe C Liste des participants .....</b>	<b>68</b>
Formation Anglophone .....	68
Formation francophone .....	70
<b>Annexe D Programme de formation .....</b>	<b>73</b>
<b>Annexe E Replicator Organization Evaluation de la formation .....</b>	<b>82</b>
<b>Annexe F GFU Evaluation de la formation .....</b>	<b>85</b>
<b>Annexe G Pré-évaluation et de la post-évaluation de la formation.....</b>	<b>88</b>

## Introduction

Le 25 septembre 2015, les Nations Unies ont adopté un ensemble d'objectifs pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et assurer la prospérité pour tous dans le cadre d'un nouveau programme de développement durable. Chaque objectif a des cibles spécifiques devant être atteintes au cours des 15 prochaines années. Les pays sont tenus d'établir des cadres nationaux qui constituent un plan de mise en œuvre pour la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD).

L'objectif de développement durable 5 est de parvenir à 'l'égalité des sexes' et l'objectif 7 est de garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable'. Le 4 juin 2017, le bloc régional de la CEDEAO a adopté, lors de sa 51e session ordinaire, la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO en tant que cadre pour atteindre les objectifs 5 et 7. Afin d'appuyer la mise en œuvre et l'opérationnalisation de la politique, le Centre de la CEDEAO pour l'énergie renouvelable et l'efficacité énergétique (CEREEC) et le Centre et réseau de technologie climatique (CRCT) ont uni leurs forces. Le CRCT est un projet de développement, une initiative d'investissement et un programme régional de renforcement des capacités. Le CEREEC et le CRCT ont tous deux lancé un projet intitulé «intégrer le genre pour un système énergétique résilient dans les pays de la CEDEAO».

Afin de soutenir les 15 pays membres de la CEDEAO dans la réalisation de leurs ambitions sur l'accès universel à l'énergie par l'intégration des caractéristiques sexospécifiques dans les politiques énergétiques et le changement climatique-résilience, le CEREEC, le département des affaires sociales et de genre de la CEDEAO et le CRCT ont désigné le Consortium Partners for Innovation et MDF West Africa Limited pour organiser et à fournir une initiative de renforcement des capacités.

Ce rapport final décrit toutes les activités de renforcement des capacités, y compris les mesures prises avant la formation: telles que l'examen des politiques, la sélection des participant(e)s et l'évaluation de leurs besoins. En outre, une analyse de cohérence de la politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie par rapport aux politiques énergétiques de chaque pays a été faite, une mesure zéro a été effectuée ainsi que des évaluations de la formation.

Les personnes suivantes ont participé activement à cette initiative de renforcement des capacités:

- Mme Monica MADUEKWE, coordinatrice générale de la CEDEAO, Centre de la CEDEAO pour l'énergie renouvelable et l'efficacité énergétique (CEREEC);
- Mme Laia BARBARÀ, Division des politiques climatiques, Centre et réseau de technologie climatique (CRCT);
- M. Federico VILLATICO Campbell, directeur de la technologie climatique, Centre et réseau de technologie climatique (CRCT);
- Mme Francisca van DUSSELDORP, formatrice/consultante, MDF West Africa
- M. Michael Nkrumah, formateur/consultant, MDF West Africa;
- Mme Rakiatou Gazibo, formatrice/consultante, Partners for Innovation Niger;
- Mme Sabine A. M. Akofa ASARE-KOKOU, formatrice/consultante associée, Partners for Innovation Niger
- M. Stan van den Broek, consultant, Partners for Innovation Pays-Bas;
- M. Emiel Hanekamp, coordinateur de projet, Partners for Innovation Pays-Bas

## 1. Aperçu du projet de renforcement des capacités

### 1.1. Objectifs du projet

L'objectif spécifique de cette mission est:

De renforcer la capacité locale pour opérationiser la politique de la CEDEAO de 2017 pour l'Intégration du genre dans l'accès à l'énergie.

L'Assistance Technique se concentre sur deux groupes cibles:

1. Les Unités focales genre (GFU) au sein des ministères concernés dans les pays de la CEDEAO;
2. Des organisations de «réplicateurs» sélectionnées qui ont des liens avec l'énergie, le genre et le changement climatique dans les pays de la CEDEAO.

L'assistance technique de ce projet de renforcement des capacités aura à:

- (1) Former les unités focales de genre dans les pays de la CEDEAO afin d'accroître leur capacité à mettre en œuvre la «politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie».
- (2) Former des organisations de réplicateurs (ONG) pour soutenir la mise en œuvre de la politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie, notamment:
  - Encourager, soutenir et former le secteur public à la mise en œuvre de la politique et de la directive de la CEDEAO;
  - Suivre l'évolution de la mise en œuvre de la politique;
  - Former le secteur privé à la mise en œuvre de la politique et de la directive de la CEDEAO;
  - Former la société civile et les organisations de base pour comprendre la politique de la CEDEAO et ses implications.

### 1.2. Approche générale, activités et résultats

Le diagramme suivant montre l'approche globale du projet; les activités et résultats escomptés/réalisables. Des informations plus détaillées sont fournies à l'annexe A.

Activité 1.1 PREPARATIONS	Activité 1.2 ATELIERS DE FORMATION		Activité 1.3 EVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cartographie les parties prenantes qui ont un lien avec l'énergie, le genre et le changement climatique</li> <li>✓ Révision des programmes de renforcement des capacités existants</li> <li>✓ Analyse rapide des principales parties prenantes/institutions (évaluation de leurs besoins de capacité)</li> <li>✓ Sélection des participant(e)s</li> <li>✓ Stratégie de réplication</li> </ul>	<p>DEVELOPPMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Développement d'un programme d'intégration du genre</li> <li>✓ Développer un programme de formation des formateurs/trices sur le genre dans toutes les phases des projets énergétiques</li> <li>✓ Développer un manuel de formation standard (note des formateurs/trices et manuel des stagiaires) pour les deux formations</li> </ul>	<p>MISE EN OEUVRE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La mise en oeuvre d'un programme de l'intégration du genre pour le personnel des unités focales de genre des ministères</li> <li>✓ La mise en oeuvre d'un programme de formation des formateurs/trices dans toutes les phases des projets énergétiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Évaluation des ateliers de formation</li> <li>✓ Recommandations pour la réplication et le déploiement du programme</li> </ul>

<b>RESULTATS</b>
Réalisable 0: cartographie des parties prenantes, cartographie des initiatives existantes, évaluation des besoins, projet de sélection des participant(e)s, projet de programme de formation et projet de stratégie de réplication
Réalisable 1A: Formation pour les Unités Focales de Genre des Ministères
Réalisable 1B: Formation de formateurs /trices pour les organisations de répliqueurs sélectionnées
Réalisable 1C: Manuels d'atelier standardisés (notes de formateurs/trices, manuel des stagiaires) (En anglais+ français, pdf + copies dures)
Réalisable 1D: Cadre d'évaluation des formations
Réalisable 2: Formation dispensée à 30 participant(e)s des Unités Focales de Genre des Ministères
Réalisable 3: Formation de formateurs/trices dispensée à 15 participant(e)s d'organisations de répliqueurs sélectionnées
Réalisable 4: Évaluation des formations en utilisant le cadre d'évaluation développé

*Figure1: Approche générale du projet, avec activités et résultats prévus*

Les activités les plus importantes sont mises en exergue dans les chapitres suivants:

- Évaluation des besoins de capacités et sélection des participant(e)s à la formation (chapitre 2)
- La formation (chapitre 3)
- Evaluation de la formation (chapitre 4)

## 2. Identification et sélection des participant(e)s et évaluation des besoins de capacités

L'objectif du projet est de former 30 unités focales de genre (2 par pays de la CEDEAO) et d'organiser un atelier de formation de formateurs/trices pour 15 organisations de répliqueurs sélectionnées (1 par pays). Les paragraphes suivants décrivent les activités qui ont été menées pour ces deux groupes, en vue d'identifier et sélectionner les participant(e)s à la formation et évaluer leurs capacités par rapport aux sujets de la formation. Une description détaillée des résultats du processus de sélection et d'évaluation a été fournie dans le rapport intérimaire.

Un aspect important du processus d'évaluation consistait à déterminer les capacités (liées au genre et à l'énergie) des participant(e)s à la formation. Par conséquent, quatre (4) questionnaires ont été élaborés:

- (1) Appréciation des niveaux de connaissances en genre et des besoins de formation;
- (2) Test de qualité de genre en lien avec les énergies
- (3) Identification des parties prenantes dans les énergies renouvelables et le genre;
- (4) Identification des organisations de répliqueurs dans les énergies renouvelables et le genre;

Le questionnaire 1 devait être complété par les GFUs (Unités focales genre) et les organisations de répliqueurs. Les questionnaires 2 et 3 devaient être remplis par les GFUs, tandis que le questionnaire 4 était destiné aux organisations de répliqueurs sélectionnées, généralement des ONGs.

L'analyse des questionnaires a montré que les GFUs et les ONGs ont une connaissance sur l'accès à l'énergie et le genre; leur niveau de connaissance du sujet était substantiel. Toutefois, il leur était moins clair comment transférer cette connaissance dans leur programmation et dans leurs activités, tant au niveau des ministères que celui de la communauté.

Environ 70% des répliqueurs avaient une connaissance et une compréhension approfondies de la question du genre et de son implication dans l'accès à l'énergie; ils étaient au courant des politiques, même s'ils ne les connaissaient pas par coeur. Ils savent comment les chercher et ils ont entendu des conversations de haut niveau sur le genre et l'énergie. La difficulté est que près de 90% des répliqueurs, ne savaient pas comment refléter les politiques dans leurs activités quotidiennes; en d'autres termes, la mise en œuvre dans une programmation spécifique.

Environ 50% des GFUs et organisations de répliqueurs ont déjà suivi au moins un cours de formation sur le genre et près de 20% ont suivi une formation sur le genre et l'énergie avant cet atelier.

Les notions ci-dessus ont été prises comme point de départ pour le développement du contenu et du programme de la formation.

## 2.1 Identification des unités focales de genre (GFUs)

Un critère de sélection pour les GFUs était que le/la participant(e) devrait venir de l'Unité focale de genre au sein du ministère de l'énergie. Il ou elle devrait également être la personne focale sur les questions liées au genre et à l'énergie.

L'identification des GFUs et l'évaluation de leurs besoins en matière de capacité, ont débuté avec le CERECC qui a fourni la liste des points focaux du ministère de l'énergie, qui servent également comme le groupe consultatif technique sur le genre et l'énergie du CERECC. Conformément à la politique régionale adoptée en juin 2017 par les chefs d'état de la CEDEAO, les ministères étaient censés étendre des points focaux de genre aux unités focales de genre. Toutefois, au moment de la sélection des représentant(e)s des GFUs pour la formation, certains pays n'avaient pas formé d'unités focales de genre. Cela a entraîné le retard et le report de la formation.

Avec le soutien de Monica Maduekwe du CERECC, l'équipe a pu identifier et contacter 27 GFUs. 19 GFUs ont participé à la formation en français et 8 à la formation en anglais. Le groupe de GFUs était composé de 16 femmes et de 11 hommes.

Prénom	Nom	Sexe	Organisation	Pays
1. Angele Y.	ALAPINI AYI	F	Ministère de l'énergie	Bénin
2. Todeman F.	ASSAN	M	Ministère de l'énergie	
3. Désirée	BERE YAMBA	F	Ministère de l'énergie	Burkina Faso
4. Sima Germaine	LINGANI - KI	F	Ministère de l'énergie	
5. Jaqueline Marizia	AMADO DE PINA	F	Ministère du tourisme, de l'industrie et de l'énergie	Cap vert
6. Samira Helena	FORTES DOS SANTOS ANDRADE	F	Ministère du tourisme, de l'industrie et de l'énergie	
7. Essimma S. Sandrine	OUFFOUE EPSE YAPO	F	Ministère de la femme, la protection de l'enfant et la solidarité	Cote d'Ivoire
8. 9. Edwige Davy Wohary	COULIBALY	M	Actions en faveur de l'homme et de la nature	Cote d'Ivoire
9. Hawa	DIIOUBATE	F	Ministère de l'énergie et de l'hydraulique	Guinée Conakry
10. Nene Oumou	BAH	F	Ministère de l'énergie et de l'hydraulique	
11. Biabe	SIAGA	M	Secretariat d'Etat pour l'énergie	Guinée-Bissau
12. Lamberto	SOARES	M	Secretariat d'Etat pour l'énergie	
13. Kaltoumi Aly Beidary	TRAORE	F	Agence pour le développement de l'énergie et de l'électrification	Mali
14. Mahamoud	TRAORE	M	Ministère de l'énergie	
15. Mariama	KOULOUKOYE HAMIDOU	F	Ministère de l'énergie et du pétrole	Niger
16. Abdoulaye Adam	HASSANE	M	Ministère de l'énergie et du pétrole	
17. Mor	NDIAYE	M	Ministère du pétrole et de l'énergie	Sénégal
18. Awa Thiaka	DIENG	M	Ministère du pétrole et de l'énergie	
19. Peace Akpéné	ADIHO	F	Compagnie électrique du Togo	Togo
20. Abbas *	ABOULAYE	M	Ministère des mines et de l'énergie	
21. Edward M.	KONNEH	M	Bureau de l'énergie alternative	Liberia
22. Victoria	WEEDOR SARNOR	F	Bureau de l'énergie alternative	
23. Catherine	OKPOKO	F	Ministère federal de l'énergie , du travail et de l'habitation	Nigeria
24. Rachel	OBINIRAN	F	Ministère de l'énergie	
25. Ethel	MENSAH	F	Commission de l'énergie du Ghana	Ghana
26. Joyce	OCANSEY	F	Commission de l'énergie du Ghana	
27. Jarju	LAMIN	M	Min.de l'énergie	Gambie
28. Samba	SOWE	M	Min.de l'énergie	

Figure 2: GFUs identifiées et confirmées pour la formation.

\* Bien que Abbas Aboulaye (GFU du Togo) a confirmé sa présence au préalable, il ne n'était pas venu à la formation.

## 2.2 Evaluation des besoins de capacité des GFUs

Parallèlement à l'invitation pour participer à la formation, nous avons demandé aux GFUs de remplir deux questionnaires. Ceux-ci ont été utilisés pour adapter la formation aux capacités et aux besoins des GFUs.

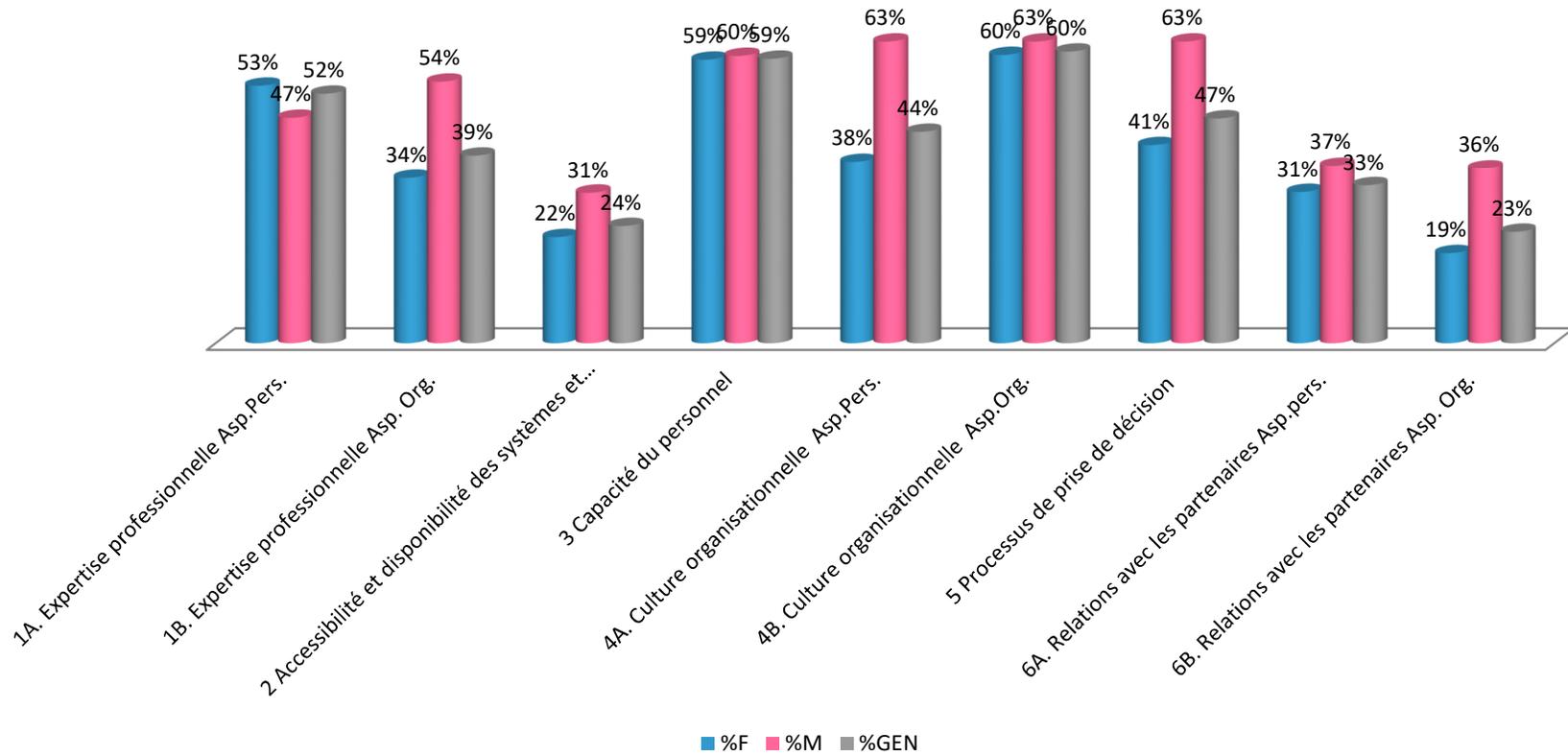
- (1) Le premier questionnaire a été utilisé pour déterminer leurs connaissances et expériences dans le domaine de l'égalité des sexes, ainsi que leurs attentes à l'égard de la formation elle-même.
- (2) Le deuxième questionnaire a été utilisé pour rechercher les opinions des GFUs sur la performance de leurs organisations. Des questions ont également été posées sur leur propre performance et leur connaissance et la mise en œuvre de l'égalité des sexes. Ces questions concernaient:
  - L'expertise professionnelle;
  - L'accessibilité et la disponibilité des systèmes et des outils;
  - La capacité du personnel;
  - La culture organisationnelle;
  - Le processus de prise de décision;
  - Les partenariats.

Une brève description de la signification des sujets ci-dessus est fournie à l'annexe B.

Le questionnaire comprenait des questions qualitatives (descriptions situationnelles) et quantitatives (notes auto-évaluées).

Au total, l'équipe de projet a reçu 20 réponses au questionnaire 1 et 16 réponses complètes pour le questionnaire 2. La figure 3 présente les résultats globaux du questionnaire 2.

## Histogramme de qualité Genre des GFU : Données consolidées



F= Femme ; M= Homme ; GEN= Global  
 Figure 3: scores moyens de qualité de genre entre les membres de GFU (l'explication des catégories figure dans Annexe B)

## 2.3 Identification et sélection des 'organisations de répliqueurs'

Pour la formation des organisations de répliqueurs, le projet a identifié des organisations actives dans les pays de la CEDEAO qui pourraient jouer le rôle prévu. Ce chapitre décrit les étapes méthodologiques utilisées, ainsi que les résultats généraux du processus.

### 2.3.1 Identification des «organisations de répliqueurs»

Dès le début de cette mission, l'équipe du projet a commencé la première identification en ligne des principales parties prenantes et des initiatives de genre et les énergies renouvelables dans les 15 pays de la CEDEAO. Deux membres de l'équipe du projet ont participé au Forum ESEF de 2017 à Dakar et un membre a assisté à l'atelier de ACCESS (Alliance des organisations de la société civile pour l'accès à l'énergie propre) à Accra.

Un appel pour la formation des formateurs/trices a été envoyé par la poste, via le réseautage et via le bulletin mensuel du CCEREEC. À l'échéance finale, le 10 décembre 2017, 38 organisations avaient demandé à participer au programme «former le formateur» en envoyant les informations demandées. Sur les 38, 4 organisations sont actives dans plusieurs pays de la CEDEAO. La Guinée-Bissau est le seul pays dans lequel aucune organisation n'a répondu, même après avoir contacté directement plusieurs organisations différentes par courrier électronique et par téléphone.

### 2.3.2 Critères de sélection

Pour la sélection des organisations de répliqueurs, un ensemble de 17 critères d'évaluation a été élaboré. Ces critères ont été utilisés pour évaluer les capacités de réplification des organisations. Les organisations intéressées ont été invitées à remplir un questionnaire. Sur la base de ce questionnaire et de la recherche complémentaire, les différentes organisations ont été évaluées en fonction des critères ci-dessous.

<b>Indicateur général</b>	<b>Critères d'évaluation</b>
1. Capacité de s'engager et d'agir	1.1 Mission conforme à l'accès sexospécifique à l'énergie (renouvelable)
	1.2 Objectifs en termes de genre et d'énergie, spécifiques et visant l'autonomisation des femmes et l'accès à l'énergie
	1.3 Unité de formation au sein de l'organisation
	1.4 Capacité de genre (point focal de genre, formation sur le genre précédente)
	1.5 Initiatives d'intégration du genre prises
	1.6 Documents de ressources sur le genre disponibles pour le personnel
2. Capacité à produire des résultats	2.1 Meilleures pratiques / réalisations / formations obtenues jusqu'à présent en matière d'énergie et de genre
	2.2 Capacité de formation genre et expérience du personnel
	2.3 Stratégie élaborée pour la réplification de la formation genre-énergie
	2.4 Ressources disponibles pour répliquer la formation sur le genre
	2.5 Perspective de l'organisation sur le genre et l'énergie

<b>Indicateur général</b>	<b>Critères d'évaluation</b>
3. Capacité à établir des liens	3.1 Multiples donateurs pour des programmes et des projets (durabilité) ou autres
	3.2 Établir des relations de travail avec les gouvernements des pays de la CEDEAO et plus
	3.3 Association avec les OSCs et / ou avec les réseaux d'ONG dans l'intégration de l'énergie et / ou du genre
4. Capacité d'adaptation et d'auto-renouvellement	4.1 Leçons apprises expliquées
	4.2 Stimuler et faciliter l'apprentissage et les échanges avec les instituts ou réseaux éducatifs et autres organisations
	4.3 Etre à jour avec le contexte et les tendances en mutation en matière de discours international sur le genre et l'accès à l'énergie

Figure 4: Critères de sélection pour les organisations de répliqueurs (système de classement décrit au paragraphe suivant)

### 2.3.3 Cadre de rendement de capacité\ performance

Les résultats de l'évaluation de la capacité ont été cotés à l'aide d'un système de signalisation. Il s'agit d'un système permettant d'indiquer l'état/les performances d'une variable à l'aide du feu rouge, ambre ou vert. L'interprétation des performances se verra attribuer une cote suivant le système de feux de signalisation ci-dessous:

<b>Symbole de classement</b>	<b>Description du classement (selon la Commission indépendante britannique sur l'impact de l'aide)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vert- Des preuves solides démontrent que la capacité de l'organisation se compare bien aux critères. <b>Des améliorations limitées</b> pourraient être apportées pour combler l'écart.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vert-ambre-Il existe des preuves démontrant que la capacité se compare relativement bien aux critères. <b>Certaines améliorations</b> pourraient être apportées pour renforcer l'écart et / ou la preuve.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ambre-Rouge-Il existe des preuves limitées que la capacité répond aux critères. <b>Des améliorations importantes</b> pourraient être apportées pour combler l'écart et / ou la preuve.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rouge – Il y a aucune/ preuve extrêmement faible que la capacité répond aux critères. <b>Des changements immédiats et importants</b> doivent être apportés pour renforcer la capacité des partenaires et / ou la preuve</li> </ul>

Figure 5: système de classement des capacités des «organisations de répliqueurs»

### 2.3.4 Organisations de répliqueurs sélectionnées

L'équipe de projet visait à identifier 2 organisations de répliqueurs possibles par pays. Sur la base de l'évaluation des organisations, deux options ont été faites par pays (un Top-2 a été sélectionné). Tous les numéros 1 ont été invités pour la formation, et tous ont répondu et accepté cette invitation.

<b>Pays</b>	<b>Option 1</b>	<b>Option 2</b>	<b>Remarques option 1</b>
<b>Bénin</b>	WILDAF	Fondation Joseph Worker	Mettre l'accent sur l'autonomisation des femmes. À partir de l'accès à l'énergie. Grand réseau international.
<b>Burkina Faso</b>	PracticalAction	Université de Koudougou	Très expérimenté. Travaille avec différents acteurs de la chaîne de valeur énergétique.
<b>Cap-Vert</b>	SYAH CV	ACL CVBG	ONG pour un développement durable intégral. Approche sensible au genre.
<b>Côte d'Ivoire</b>	AFHON	MALEBI	Organisation de jeunesse active dans les réseaux sur le développement durable et l'accès à l'énergie. Moins d'expérience en matière de genre, aura besoin de soutien.
<b>Gambie</b>	ADWAC	REA	Expérimenté dans la formation sur le genre.
<b>Ghana</b>	GrassRootsAfrica	Anomena	Participe au projet Women2030. La réplification de la formation s'inscrit dans ce projet.
<b>Guinée Conakry</b>	Jeunesse Active de Guinée (Energy4impact*)	-	Membre du réseau ACCESS. Est intéressé mais a besoin de renforcement. Energy4impact est également présent et peut soutenir Jeunesse Active.
<b>Guinée-Bissau</b>	Energy4impact	-	Peut faire équipe avec les organisations présentes en GB.
<b>Libéria</b>	Green Advocates Int	ARD	Expérimenté en genre, s'intéresse au secteur de l'énergie pour l'autonomisation des femmes.
<b>Mali</b>	AMEDD	IMAF	Grande ONG, 20 ans d'expérience, avec présence au niveau du village.
<b>Niger</b>	CNES	-	Fort accent sur l'utilisation des technologies énergétiques. Intégration du genre très appréciée.
<b>Nigéria</b>	WCE	ENERGY MAX	ONG active sur les biocarburants et l'énergie solaire. Est consciente et sensible au genre mais pourrait s'améliorer à ce sujet.
<b>Sénégal</b>	Action Solidaire (Energy4impact*) (PracticalAction*)	-	Expérimentée, pratique dans l'accès à l'énergie pour les femmes avec des projets réussis qui reçoivent des fonds pour grandir. Energy4impact et PracticalAction peuvent également répliquer au Sénégal
<b>Sierra Leone</b>	Salone Business Women Hub	REC	Orienté vers le business. Expérience dans la technologie RE avec les femmes. Les capacités d'intégration du genre ne sont pas nécessairement présentes mais peuvent s'adapter. Prêt à répliquer. Réseau Actif.
<b>Togo</b>	Entrepreneurs du monde	-	ONG très expérimentée. Prête à répliquer et à soutenir les autres.

Figure 6: Organisations de répliqueurs sélectionnées

\* Certaines organisations sont actives dans plusieurs pays. Elles peuvent également répliquer la formation dans ces pays, en accord avec le répliqueur sélectionné.

En examinant les questionnaires et en remplissant les critères d'évaluation, il est apparu clairement que les organisations varient beaucoup en expérience et en capacités: partant des débutantes (en genre ou en énergie) aux très expérimentées dans le genre et l'énergie. Cela signifie qu'une compréhension de base de l'intégration du genre dans les projets énergétiques était nécessaire pour la formation. Les concepts devaient être discutés et les expériences partagées. Avoir une variété de répliqueurs différents

apportera des connaissances et des expériences différentes à la table de formation. Apprendre et inspirer les uns les autres faisait partie des méthodes de formation.

### 2.3.5 Rôle des organisations non sélectionnées

La plupart des organisations qui ont postulé pour participer au programme de 'former le formateur' sur le genre et l'accès à l'énergie», sont vraiment intéressées à participer et aussi correspondent au profil d'un répliqueur ou pourraient le devenir après avoir suivi la formation. L'examen des organisations a montré que 3 des 38 ont des score très bas sur la capacité de fournir eux-mêmes la formation et auraient besoin de sérieux renforcement sur le genre et l'énergie.

Afin de renforcer le plus possible l'intégration de l'égalité des sexes dans les projets énergétiques, nous avons proposé que les organisations non sélectionnées soient invitées par les organisations de répliqueurs sélectionnées, afin qu'elles puissent participer à des formations dans leur propre pays. Elles peuvent recevoir la formation par les répliqueurs et faire équipe avec eux pour répandre et appliquer l'intégration du genre dans leurs propres travaux et réseaux. Pendant la formation des répliqueurs, ce point a été abordé dans le cadre de la stratégie de réplication.

### 2.3.6 Analyse de cohérence

Dans le cadre de la préparation à la formation de trois jours, les participant(e)s ont été invité(e)s à faire une analyse comparative de leur politique énergétique de pays par rapport à la politique régionale de la CEDEAO. Cette analyse a mis en relief les points de convergence et de divergence et les mesures possibles qui peuvent être prises pour combler l'écart entre les deux politiques. Dans bon nombre des réponses, il n'y avait pas beaucoup de cohérence entre les politiques nationales par rapport à la politique de la CEDEAO pour l'intégration de l'égalité du genre dans l'accès à l'énergie. Cela signifie que les GFUs ont très probablement beaucoup de travail à faire après la formation, par exemple arrimer leurs politiques nationales sur celle de l'organisme régional tout en l'alignant avec tous les acteurs concernés.

### 2.3.7 Conception de la formation

En réponse à l'écart identifié lors de l'évaluation des besoins et l'analyse des politiques nationales en relation avec la politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie, les consultant(e)s ont conçu un programme de formation de trois jours pour équiper les participant(e)s sélectionnés avec les compétences, les connaissances et les inciter à adopter la bonne attitude pour l'intégration du genre dans leurs programmes, activités, politiques et plans d'action.

### 2.3.8 Exécution de la formation

Compte tenu de la nature hétérogène du groupe cible, les consultant(e)s ont divisé le groupe en deux sous-groupes dont un anglophone et un francophone.. Au total, il y avait 15 participant(e)s pour l'atelier en anglais et 27 participant(e)s pour celui en français. Chaque sous groupe avait 2 formateurs/trices, qui lui étaient adapté(e)s en termes de langue et bien informé(e)s dans le domaine thématique. Les modules de formation ont été conçus dans les deux langues: diapositives, études de cas, travaux de groupe, jeux et de rôle et exercices. La formation a été dispensée du 28 février au 02 mars 2018.

### 2.3.9 Méthodologie

Tout(e)s les participant(e)s ont été doté(e)s d'un manuel de formation contenant de la documentation sur tous les domaines thématiques du genre et de l'énergie, des diapositives PowerPoint (aussi sur USB), du programme de formation, des documents, des stylos, des bloc-notes et des coordonnées de tout(e)s les participant(e)s (voir Annexe C liste des participant(e)s).

Une variété de méthodes d'apprentissage ont été employées, afin de s'assurer que la formation est participative, interactive, et permet aux participant(e)s d'adapter efficacement les nouvelles idées et ce qui est appris. L'accent a été mis sur les méthodes d'apprentissage des adultes. Pendant toute la durée du programme, les participant(e)s ont reçu une combinaison d'exposés/conférences, d'études de cas et de discussions autour de la table ronde sur des sujets cruciaux relatifs à l'intégration du genre dans le secteur de l'énergie. Certains exercices obligatoires visaient à les aider à s'approprier le concept d'intégration de l'égalité entre les sexes et la planification sensible au genre dans les projets énergétiques.

### 2.3.10 Résultats directs prévus de la formation

Le programme de formation visait les résultats directs suivants:

- (1) matériel de formation connu de tout(e)s les participant(e)s pour reproduire la formation dans leur pays et leur organisation.
- (2) (début du) plan d'action pour l'égalité des sexes.
- (3) connaissance accrue des pays de la CEDEAO sur l'intégration du genre
- (4) satisfaction générale des participant(e)s sur la formation, la méthodologie et les outils.
- (5) création d'un groupe WhatsApp afin d'échanger des informations et des expériences entre les participant(e)s de la formation Gender in Energy.

### 3. Formation

#### 3.1 Objectifs de formation et résultats prévus

La formation a été conçue pour former des unités focales de genre (GFUs) au sein des ministères concernés dans le cadre de la CEDEAO et des organisations sélectionnées ayant des liens avec l'énergie, le genre et le changement climatique (ci-après dénommées «organisations de répliqueurs»). L'objectif est de s'assurer que les GFUs sont en mesure de mettre en œuvre la politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie, tandis que les organisations de répliqueurs peuvent donner la formation dès le retour des participant(e)s pour repousser les frontières de la structure énergie/genre. La réplication devrait inclure l'encouragement, le soutien et la formation des acteurs/trices du secteur public dans la mise en œuvre de la politique, le suivi des progrès de cette mise en œuvre et la formation des organisations de la société civile et des organisations de base pour comprendre la politique de la CEDEAO et ses implications.

Sur la base de l'évaluation des capacités actuelles, des besoins de capacités et des attentes de formation des participant(e)s, l'équipe de projet a formulé un certain nombre d'objectifs spécifiques et de résultats de formation prévus pour les GFUs et les organisations de répliqueurs.

<i>Objectifs spécifiques pour les GFUs</i>	<i>Résultats escomptés de la formation pour GFUs</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ sensibilisation accrue aux questions de genre en général, et en particulier aux politiques et pratiques énergétiques résilientes;</li> <li>✓ compréhension accrue des relations entre les sexes et l'énergie;</li> <li>✓ être informés sur les objectifs de la politique d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie dans les pays de la CEDEAO, ainsi que des lignes directrices de la CEDEAO sur l'évaluation de genre dans les projets énergétiques;</li> <li>✓ acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour pouvoir mettre en œuvre la politique de la CEDEAO en matière d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie au niveau institutionnel et l'intégrer dans les politiques, programmes et initiatives du ministère;</li> <li>✓ Être en mesure d'établir des unités focales de genre entièrement fonctionnelles et les doter des compétences nécessaires pour mettre en œuvre les politiques de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie dans leurs pays respectifs</li> <li>✓ Apprendre comment évaluer les documents de projets, programmes,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les concepts de base en genre et en énergie sont bien maîtrisés par les participant(e)s.</li> <li>• Les participants(e)s se sont familiarisé(e)s avec les outils d'intégration du genre et sont capables de les appliquer dans le domaine de l'énergie.</li> </ul> <p>Les participant(e)s sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En mesure d'aborder les questions liées au genre, de mieux les contrôler dans la planification, la mise en œuvre des activités et le suivi des programmes</li> <li>• En mesure d'intégrer les questions relatives aux femmes et au genre dans toutes les structures, institutions, politiques, procédures, pratiques, programmes et projets du gouvernement et dans l'ensemble des parties prenantes du secteur de l'énergie.</li> <li>• Doté(e)s des compétences nécessaires pour mettre en œuvre la politique de la CEDEAO relative à l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie dans leurs pays respectifs</li> <li>• En mesure de contribuer à la mise en place des unités focales genre fonctionnelles ainsi qu'à leur gestion dans leurs pays respectifs.</li> <li>• Capables de concevoir et mettre en œuvre des plans d'actions efficaces en matière de genre.</li> <li>• En mesure d'assurer que toutes les politiques, programmes et initiatives énergétiques, y compris les infrastructures énergétiques et les investissements à grande échelle, sont non</li> </ul>

Objectifs spécifiques pour les GFUs	Résultats escomptés de la formation pour GFUs
stratégies et activités liés au secteur de l'énergie dans une perspective de genre	discriminatoires, inclusifs, sexospécifiques et orientés vers la lutte contre les inégalités, en particulier la pauvreté énergétique qui touche les femmes et les hommes dans leurs pays. <ul style="list-style-type: none"> <li>• En mesure d'apprécier la sensibilité au genre des documents qu'ils élaborent ou qui leur sont soumis</li> </ul>

Figure 7: Objectifs spécifiques et résultats prévus de la formation pour les GFUs

Objectifs spécifiques pour les organisations de répliqueurs	Résultats prévus de la formation pour les répliqueurs
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Être capable d'encourager, supporter et former le secteur public à la mise en oeuvre de la politique de la CEDEAO</li> <li>✓ Être capable de suivre le progrès de la politique de la mise en oeuvre formation du secteur privé à la mise en oeuvre de la politique et la directive de la CEDEAO;</li> <li>✓ formation de la société civile/les organisations de base pour comprendre la politique de la CEDEAO et ses implications.</li> </ul>	<p><b>Connaissance:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principes et concepts clés du genre et de l'intégration du genre</li> <li>• Concepts clés utilisés dans les politiques et programmes d'énergie renouvelable;</li> <li>• La politique et la directive de la CEDEAO sur l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie;</li> <li>• La situation dans leur pays en ce qui concerne la politique et les projets énergétiques, l'accès à l'énergie, les principales parties prenantes et les organisations actives dans le genre et les énergies renouvelables;</li> <li>• Les membres de GFU de leur pays;</li> <li>• De bons exemples et des histoires de réussites en matière de genre et l'accès à l'énergie dans les pays de la CEDEAO;</li> <li>• Leur stratégie de répliqueur et avec qui collaborer.</li> </ul> <p><b>Compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Être en mesure de décrire leur propre rôle/tâches et les compétences requises pour intégrer le genre dans les projets énergétiques;</li> <li>• être en mesure d'effectuer une formation pratique et de reproduire la formation dans leur pays;</li> <li>• Être en mesure de formuler des recommandations sur l'intégration de l'égalité des sexes dans l'énergie aux ONGs, aux SCO, au secteur privé, aux instituts gouvernementaux;</li> <li>• Être en mesure de planifier des activités et de choisir une stratégie de répliqueur.</li> </ul> <p><b>Attitudes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• être désireux de commencer à répliqueur la formation reçue;</li> <li>• Désireux et prêt à collaborer avec les GFUs de leur pays;</li> <li>• Motivés à collaborer avec d'autres organisations (qui s'appliquent également comme répliqueurs);</li> <li>• Réaliser que l'intégration et le changement de genre nécessitent des efforts continus;</li> <li>• Promouvoir la sensibilisation au genre dans le secteur de l'énergie.</li> </ul>

Figure 8: objectifs spécifiques et résultats de formation prévus pour les organisations de répliqueurs

### 3.2 Contenu et programme de la formation

Avec les objectifs de formation et les résultats escomptés à l'esprit, l'équipe du projet a rédigé le contenu et le programme des deux formations. Au cours de la formation, une certaine précision des concepts et des méthodes a été nécessaire, en fonction de l'évolution de la formation, le rythme et la dynamique du groupe. Les tableaux suivants montrent un aperçu général du programme de formation dans lequel les deux groupes ont été formés en partie séparément et en partie ensemble comme un seul groupe.

La formation a été faite du mercredi 28 février au vendredi 2 mars 2018

<b>Février 28</b>	<b>Compréhension de l'intégration du genre dans l'énergie, les concepts clés et la politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie</b>
08.00 -11.00	<i>Ouverture (tous les pays ensemble): Introduction, Objectifs, Méthodologie, Programme</i>
11.00-11.15	<i>Pause-café</i>
11.15-13.00	<i>Historique du genre, jeu du genre, travail de groupe sur 20 Concepts clés genre-énergie</i>
13.00-14.00	<i>Déjeuner</i>
14.00-15.00	<i>Présentation de travail de groupe sur les concepts clés du genre</i>
15.00-16.30	<i>Raison d'être du genre dans le développement et plus précisément dans le secteur de l'énergie</i>
16.45-18.15	<i>Travail de groupe sur 1. Stratégies de développement; 2. Politique nationale; 3. Intervention du projet</i> <i>Politique et Directives de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie</i>
18.15-19.15	<i>Le Diner</i>
19.15-20.30	<i>Analyse de cohérence de Politique nationale de l'énergie avec la politique de la CEDEAO</i>

<b>Mars 1</b>	<b>Utilisation des outils de genre</b>
08.00-11.00	<i>Recap: Approche d'intégration du genre. Utilisation des outils d'analyse du genre</i>
11.00-11.15	<i>Pause-café</i>
11.15-13.00	<i>processus de planification sensible au genre</i>
13.00-14.00	<i>Le Déjeuner</i>
14.00-15.00	<i>Continuation de la planification sensible au genre plus indicateur de genre</i>
15.00-16.30	<i>Budget sensible au genre et mobilisation des ressources</i>
16.30-16.45	<i>Pause</i>
16.45-18.15	<i>Presentations des participants sur l'expérience genre-énergie</i>
18.15-19.15	<i>Diner</i>
19.15-20.45	<i>Jeu de rôle sur l'intégration du genre</i>

<b>Mars 2</b>	<b>Politiques, Acteurs et Stratégies</b>
08.00-09.00	Recap / Compétences de presentation de la formation
09.00-10.00	Analyse du genre de la politique et des documents de projet/ rapport
10.00-11.00	Caracterisation des acteurs dans le secteur de l'énergie
11.00-11.15	<i>Pause-café</i>
11.15-11.45	Stratégie de répliation et création de réseau par pays
11.45-13.00	Elaboration de Plan d'Action par GFU et Réplicateur
13.00-14.00	<i>Déjeuner</i>
14.00-15.00	Préparation pour répliquer la formation
15.00-15.45	évaluation, tous les pays ensemble
15.45-16.00	Cérémonie de cloture

### 3.3 Participant(e)s à la formation

42 participant(e)s ont terminé avec succès la formation; 26 GFUs et 16 répliateurs. Au total, 15 pays ont assisté à la formation. La liste complète des participant(e)s, y compris les coordonnées, est fournie à l'annexe C. Le tableau suivant donne un aperçu des participant (e)s à la formation.

<b>Langue</b>	<b>Unités focales de genre</b>			<b>Organisations de répliations</b>			<b>Total</b>
	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Subtotal</b>	<b>Male</b>	<b>Female</b>	<b>Subtotal</b>	
<b>Anglais</b>	3	5	8	3	4	7	<b>15</b>
<b>Français</b>	7	11	18	7	2	9	<b>27</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>42</b>

Figure 9: Caractérisation des participant(e)s à formation

### 3.4 Formation Francophone

La formation en français a été suivie par 27 personnes, 18 GFUs et 9 répliateurs, 19 Femmes et 14 hommes.



Figure 10: Photo d'ensemble des participant(e)s à la formation française

### 3.4.1 Pré-évaluation

Un formulaire de pré-évaluation a été rempli par tout(e)s les participant(e)s. L'évaluation préalable des principaux concepts de genre et des connaissances sur l'intégration des politiques de genre dans l'accès à l'énergie a montré que des efforts devaient être faits pour améliorer les connaissances des participant(e)s et que la formation était donc pertinente. Voir le chapitre 4 pour plus de détails.

Les participant(e)s ont validé la synthèse des conclusions ci-dessus, présentée par l'équipe de facilitation et ont accepté les conclusions. Ils étaient également d'accord avec les résultats présentés dans l'histogramme de qualité du genre (Figure 3).

L'analyse des objectifs et des résultats formulés a prouvé que les attentes des participant(e)s étaient également prises en compte. En outre, l'ordre du jour de l'atelier a pris en compte les préoccupations des participant(e)s. Les principales inquiétudes formulées au cours de l'atelier ont porté sur la densité du programme de travail de l'après-midi et le manque de temps pour faire les exercices. Cependant, après l'explication des facilitatrices sur la pertinence de tous les sujets de l'ordre du jour, les participant(e)s ont accepté volontiers de suivre l'ordre du jour. Ainsi, l'ordre du jour a été validé et adopté.

### 3.4.2 Sociogramme et politique nationale de genre

L'exercice de sociogramme a aidé à «briser la glace dans la pièce» et à permettre aux participant(e)s de mieux se connaître. Ceci a permis également aux participant(e)s de réfléchir sur leurs expériences.

Les participant(e)s ont été invités à donner leur avis sur l'égalité homme / femme en répondant à 2 affirmations:

- A) C'est une utopie de penser que les femmes et les hommes peuvent avoir le même accès et le même contrôle sur les ressources (énergie, terre, finances, propriété, ..)
- B) Il est possible et réaliste que les hommes et les femmes aient le même accès et le même contrôle sur les ressources.

L'exercice a révélé (voir figure 11) que sur l'ensemble des 24 réponses, 21 (11 hommes et 10 femmes) pensent que les hommes et les femmes pourraient avoir le même accès et le même contrôle sur les ressources; Au contraire 3 participant(e)s (1 femme et 2 hommes) pensent que cette ligne de pensée est une utopie. Il a été conclu que le genre est un défi qui doit être et peut être surmonté, tout en affrontant en même temps des facteurs socio-économiques, culturels et politiques.

12 réponses proviennent d'organisations qui ont une politique, une stratégie ou un plan d'action sur le genre (7 hommes et 5 femmes). Des recherches documentaires ont montré que tous les pays ont une politique nationale de genre, cependant, tou(e)s les participant(e)s ne les connaissent pas. Ainsi, 12 participant(e)s connaissaient la politique nationale de genre de leurs pays respectifs, alors que 8 participant(e)s (2 hommes et 6 femmes) ignoraient l'existence de la politique nationale dans leurs pays respectifs. En outre, 12 participant(e)s (7 hommes et 5 femmes) ont mis en œuvre ou mettent en œuvre la politique nationale de genre de leur pays. Cela signifie que 11 (6 hommes et 5 femmes) ne sont pas impliqués.

En ce qui concerne la connaissance des buts de l'Objectif 5 du Développement Durable (Egalité des genres), 13 participant(e)s (6 hommes et 7 femmes) le connaissent alors que

12 participant(e)s (7 hommes et 5 femmes) l'ignorent. Très peu de ministères de l'énergie ont une politique énergétique sensible au genre.

En conclusion, il apparaît que saisir le concept de genre et la prise de conscience de la politique régionale genre et énergie varie beaucoup d'un individu à l'autre. Des politiques de genre existent dans chaque pays, mais elles ne sont pas bien connues, ne sont pas bien alignées avec la politique régionale, ne sont pas mises en œuvre et / ou ne sont pas suffisamment suivies. Cela est dû en partie au manque de compétences parmi les décideurs politiques. Un autre défi consiste à faire du genre un facteur de développement.

A) C'est une utopie de penser que les femmes et les hommes peuvent avoir le même accès et le même contrôle sur les ressources (énergie, terre, finances, propriété, ..)		B) Il est possible et réaliste que les hommes et les femmes aient le même accès et le même contrôle sur les ressources (énergie, terre, finances, propriété, ..)	
<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>
11	10	2	1
<b>Total : 21</b>		<b>Total : 3</b>	
Les participant(e)s dont leurs organisations ont une politique de genre, stratégie ou plan d'action		Les participant(e)s dont leurs organisations n'ont pas une politique de genre, stratégie ou plan d'action	
<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>
7	5	7	8
<b>Total : 12</b>		<b>Total : 15</b>	
2 organisations (Action Pratique et Programme National de biogaz du Sénégal)			
Les participant(e)s dont leurs pays ont une politique nationale de la promotion du genre		Les participant(e)s dont leurs pays n'ont pas une politique nationale de la promotion du genre	
<b>Toutes</b>		<b>0</b>	
<b>Les participant(e)s qui ont une bonne connaissance de la politique nationale de la promotion du genre de leur pays</b>		<b>Les participant(e)s qui n'ont pas une bonne connaissance de la politique nationale de la promotion du genre de leur pays</b>	
<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>
<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Total : 12</b>		<b>Total : 8</b>	
Les participant(e)s qui ont mis en oeuvre ou mettent en oeuvre la politique nationale du genre de leur pays		Les participant(e)s qui n'ont pas mis en oeuvre la politique nationale du genre de leur pays	
<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>
<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
<b>Total : 12</b>		<b>Total : 11</b>	
Les participant(e)s qui ont une bonne connaissance de l'Objectif N° 5 du Développement durable		Les participant(e)s qui n'ont pas une bonne connaissance de l'Objectif N° 5 du Développement durable	
<b>Homme</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>
<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Total : 12</b>		<b>Totale : 13</b>	

Figure 11: Resultats de l'exercice du sociogramme

### 3.4.3 Code de conduite, gestion de temps, logistique et rapports quotidiens

#### Code de conduite

Les règles de conduite convenues par les participant(e)s ont porté sur les points suivants:

- Participation active;
- Téléphone en mode silencieux;
- Demander la parole avant de parler;
- Écouter les autres;
- Éviter les répétitions;
- Etre clair et concis;
- Respect mutuel;
- Éviter les longs commentaires;
- Éviter les conversations privées;
- Respecter le timing
- Répondre aux appels à l'extérieur de la salle de réunion;
- Être ponctuel;
- Ne pas interrompre pas une personne qui parle;
- Réduire les sorties et entrées intempestives.

Rapporteurs quotidiens, gestionnaires de temps, logistique et chef de village

Les participant(e)s suivant(e)s se sont porté(e)s volontaires pour les rapports quotidiens, la gestion du temps et le rôle du chef de village.

Dates	Rapporteurs	Gestionnaires de temps	Chef du village
28/02/18	Peace Akpene ADIHO (Togo) Billy YARRO (Burkina-Faso)	Mamadou BARRY (Sénégal)	Biabe SIGA (Guinée- Bissau)
01/03/18	Mariama HAMIDOU KOULOUKOYE (Niger) Khady LO (Sénégal)	Sandrine OUFOUE (Cote d'Ivoire)	
02/03/18	AngèleY. ALAPINI (Bénin) Michel HOUDEGADJI (Togo)	Désirée YAMBA (Burkina Faso)	

Figure 12: Rapporteurs, gestionnaires de temps et chef du village

### 3.4.4 Historique du genre

La présentation de l'historique du genre a permis de clarifier de nombreuses questions soulevées lors du sociogramme. Cela a montré que tout partait des faveurs accordées aux hommes et des désavantages accordés aux femmes concernant leurs droits et leurs coutumes. Des voix se sont élevées pour dénoncer l'inégalité des lois ainsi que l'inégalité culturelle et s'interroger sur le rôle des femmes dans la société. Ces voix revendiquent l'amélioration des conditions des femmes, le droit à l'éducation des femmes et des filles. Cela a donné naissance au féminisme sous diverses formes et à l'émergence de l'approche «Intégration des femmes au développement» (IWD) vers la fin des années soixante, suivie par l'approche «Femme et développement» (vers la fin des années soixante-dix).

Une étude décisive menée par Esther BOSERUP en 1970 a démontré que si les femmes ne sont pas pleinement intégrées dans le processus de développement, le progrès économique tend à se faire au prix de leur marginalisation.

Pour combler les insuffisances de l'approche IWD et de Woman and Development Femme dans le Développement), DAWN a élaboré l'approche «Genre et Développement» (GeD)

dont le centre d'intérêt est la relation hommes-femmes. L'objectif de cette approche est le développement durable et équitable, dans lequel les hommes et les femmes participent ensemble à la prise de décision. L'approche genre vise à équilibrer les rapports de pouvoir entre les deux sexes, mais pas seulement pour résoudre «les problèmes des femmes». Déjà, les femmes sont considérées, tout comme les hommes, comme acteurs et partenaires des processus de développement, plus que étant des bénéficiaires des projets seulement.

Parmi les nombreux facteurs qui ont joué un rôle important dans la promotion de l'approche genre, il convient de souligner la quatrième conférence internationale sur les femmes tenue à Beijing en 1995, qui a déclenché la prise de conscience de la prise en compte du genre dans les questions de développement. Lors de la formation, un plan d'action a été discuté en gardant à l'esprit: le troisième objectif du Millénaire «Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes», le Protocole additionnel à la Charte africaine des droits de l'homme; l'accord intervenu dans le cadre de la Conférence des Chefs d'Etat de l'Union Africaine (Maputo, 11 juillet 2003), la Déclaration Solennelle des Chefs d'Etats relative aux droits des femmes en Afrique (2004), et l'Objectif du Développement Durable Numéro 5 «Atteindre l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles» de (2016).

### 3.4.5 Jeu de Genre

Le jeu du genre a permis aux participant(e)s de comprendre la différence entre le sexe et le genre. La logique du jeu du genre et les résultats prévus ont été expliqués en termes de réplification de la formation par les participant(e)s dans leurs pays d'origine.



Figure 13: résultats du 'jeu de genre'

**Jeu Genre**

Développé pour introduire facilement le concept genre en milieu analphabète et aussi utile avec d'autres groupes. Le jeu utilise des figurines pour discuter les caractéristiques des hommes et des femmes. Ce qui concerne exclusivement les hommes est maintenu dans la première colonne. Ce qui concerne exclusivement les femmes est maintenu dans la troisième colonne. Ce qui est commun aux hommes et aux femmes est transféré dans la deuxième colonne.

Les participants concluent en faisant la différence entre les aspects liés au sexe (biologiques) et aspects liés au genre (sociaux) à partir des trois colonnes. Ce qui est visé dans la colonne 1 et 3 (caractéristiques naturels, biologiques, fixes) et colonne 2, c'est ce que la société a façonné, les attributs de la société. Donc, ils sont sujets au changement et peuvent alors changer si la société le veut.

### 3.4.6 Travail de groupe sur 45 Concepts Clés Genre - énergie

Les résultats du travail de groupe ont montré que les concepts les moins connus étaient: égalité entre les sexes, condition / situation, division sexuelle du travail / triple rôle, vie privée / vie professionnelle. Ceux qui étaient mieux connus étaient: image de soi / image des femmes et des hommes dans la société, féminisme, pauvreté / pauvreté énergétique, parité, approche Femmes et Développement, approche Genre et Développement, audit de genre et utilisation productive de l'électricité.

Concepts	Scores			
	0	1	2	3
Image de soi/image des femmes et des homes dans la société				x
Discriminations et discriminations / actions positives			x	
Participation			x	
Egalité entre les sexes	1			
Prise de decision		x		
L'autonomisation		x		
Patriarcat			x	
Accès aux ressources/ bénéfiques Accès à l'énergie moderne			x	
Besoins pratiques de genre		x		
Equité			x	
Ménage		x		
Données ventilées par sexe			x	
Contrôle des ressources /benefices			x	
Feminisme				x
Pouvoir (cadre et types de pouvoir en genre)		x		
Réligion et tradition			x	
Pauvreté/ pauvreté énergétique				x
Condition/Situation	x			
Autonomie physique				x
Parité				x
Approche Femme et Développement				x

Concepts	Scores			
	0	1	2	3
Approche Genre & Développement				x
Stéréotype			x	
Division sexuelle du travail /triple role	X			
Vie privée / vie professionnelle	X			
Harcèlement sexuel			x	
Budgétisation sexospécifique			x	
Perspective de développement neutre et aveugle par rapport au genre			x	
Ecart de genre			x	
Audit de genre				x
Utilisation productive de l'électricité				x

Figure 14: Résultat du travail de groupe sur les concepts clés de genre et énergie

### 3.4.7 Evaluation du jour 1

Les participant(e)s ont exprimé leur satisfaction au quotidien. Pour le premier jour, l'appréciation a été positive et l'accent a été porté sur la compréhension commune de la problématique genre, l'approche pédagogique qui est édifiante, le jeu genre, les travaux de groupes. Par ailleurs la participation, le dynamisme et les interactions ont été salués, de même que la gestion du temps. Les participant(e)s ont apprécié la clarté de la formation, des concepts et ont une meilleure compréhension du concept genre et énergie. L'exercice sur les concepts clés a permis d'enrichir le débat et de mieux comprendre le genre.

### 3.4.8 Importance de la question du genre / raison d'être du genre

#### Importance du genre dans les politiques, stratégies, programmes, projets, activités en général et dans le secteur de l'énergie en particulier

L'analyse de la pré-évaluation et de l'exercice de groupes sur les raisons d'être du genre faits en 5 sous-groupes ont permis de mettre en relief le pourquoi du genre à 5 niveaux notamment dans le développement, au niveau de la CEDEAO et du CEREEC, dans les politiques, stratégies et orientations nationales, dans les projets et programmes en général et dans le secteur de l'énergie en particulier.

Les arguments développés par les participant(e)s ont été enrichies grâce aux apports des facilitatrices.

### 3.4.9 Points saillants de la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'Energie de la CEDEAO et de la Directive CEDEAO sur les évaluations de genre dans les projets énergétiques

Cet exercice a montré qu'aucun(e) participant(e) pris(e)s individuellement ne maîtrise ni la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'Energie de la CEDEAO, ni la Directive CEDEAO sur les évaluations de genre dans les projets énergétiques dans leur totalité, cependant les présentations faites par pays et le complément donné par les facilitatrices ont permis de cerner l'essentiel de ces documents. Le focus a été porté sur la vision, les objectifs stratégiques, les résultats et indicateurs les principes directeurs et le cadre institutionnel.

### 3.4.10 Analyse de coherence de la politique nationale de l'énergie avec la politique de la CEDEAO

Les présentations par pays ont montré des éléments de convergence et de divergence entre la politique d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO et celles des pays dans le secteur de l'énergie. Dans l'ensemble, toutes les politiques énergétiques nationales se concentrent sur l'accès à l'énergie pour tous et sur les aspects techniques, mais ne sont pas explicites en termes de genre, comme celui du CERECC. La plupart d'entre elles sont dépassées et sont en cours de révision.

Cet exercice a permis aux participant(e)s de déterminer les actions à mener pour faire l'arrimage de leur politique nationale énergétique avec la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'Energie de la CEDEAO et la Directive CEDEAO sur les évaluations de genre dans les projets énergétiques.

Le résultat de cet exercice a été utilisé comme apport pour l'élaboration de leurs plans d'action genre.

### 3.4.11 Institutionnalisation du genre

Après avoir rappelé la définition du Gender mainstreaming (Institutionnalisation du genre), les participant(e)s se sont réparti(e)s en trois groupes pour opérationnaliser le gender mainstreaming à trois niveaux: organisationnel, programmatique et partenarial. Cet exercice leur a permis de s'approprier le concept d'institutionnalisation du genre et de savoir l'appliquer aisément dans leurs interventions. Ils/elles ont ensuite reçu des supports leur permettant d'intégrer systématiquement le genre à ces trois niveaux.

### 3.4.12 Analyse des parties prenantes

Cette session a permis aux participant(e)s de comprendre le concept de parties prenantes, de connaître les raisons de mener une analyse sur les parties prenantes et comment classifier les parties prenantes sur la base de leurs intérêts, des conflits potentiels, des risques de mise en œuvre, des possibilités ou des opportunités de coopération et de décider du niveau de participation et de mise en œuvre. Un outil d'analyse des parties prenantes a été introduit notamment la « Matrice Importance-Influence ».

### 3.4.13 Planification sensible au genre

Pour amener les participant(e)s à développer le réflexe d'intégration de la dimension genre dans tout le cycle de projet, de savoir les caractéristiques d'égalité sur lesquelles ils/elles doivent focaliser leur attention, d'être d'outillé(e)s et de s'exercer à l'utilisation des outils, les facilitatrices ont rappelé la définition d'une planification genre sensible, ses caractéristiques, le raison d'une planification genre sensible, le groupe cible d'une planification genre sensible, les conditions à remplir pour faire une planification genre sensible, la démarche à suivre lors d'une planification sensible au genre et les éléments à considérer pour dire qu'un projet/programme contribue à l'égalité

A travers la parabole du cheval (voir aussi page 46), le cadre logique et la chaîne des résultats ont été abordés avec une explication de leurs composantes respectives et de leur similitude. Un accent a été mis sur l'arbre des problèmes et l'arbre des objectifs. Ensuite, les participant(e)s ont, en groupe, formulé des objectifs, résultats, indicateurs et activités sensibles au genre sur la base de la problématique de la faible présence et la

faible représentativité des femmes dans le secteur de l'énergie comparativement aux hommes.

De la présentation des résultats, il ressort que peu de participant(e)s sont habitué(e)s à la planification et le réflexe genre n'est pas encore total. Il s'avère donc nécessaire de renforcer les capacités des GFU en matière de planification en général pour les rendre capables de se prononcer efficacement et d'apporter leurs concours dans la planification de leurs ministères respectifs.

#### 3.4.14 Budgétisation sensible au genre

Cette session a permis aux participant(e)s de comprendre le lien étroit entre la planification sensible au genre et la budgétisation sensible au genre. Les aspects abordés à ce niveau sont relatifs à :

- La définition de la budgétisation sensible au genre (BSG).
- En effet, la BSG genre fait partie de l'intégration de la dimension de genre dans le cas de décisions financièrement efficaces du secteur public. Cela signifie une évaluation sexospécifique des budgets, intégrant une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire et restructurant les recettes et les dépenses afin de promouvoir l'égalité des sexes.

Son but est de :

1. Promouvoir la responsabilisation et la transparence dans la planification (fiscale);
2. Accroître la participation des femmes au processus budgétaire, par exemple en prenant des mesures pour associer de manière égale les femmes et les hommes à la préparation du budget;
3. Faire progresser l'égalité des sexes et les droits de la femme.

Son objectif est de (re)définir des priorités et allouer les ressources répondant aux besoins des hommes, des femmes, des filles ; des garçons et d'autres catégories sociales. La BSG peut se réaliser à divers niveaux : (i) niveau gouvernemental (Gouvernement Central, Niveau sectoriel / départemental, Niveau de gouvernement régional / local, Niveau du programme) (ii) niveau des organisations et (iii) au niveau des institutions.

Au niveau du programme, les points d'attention sont :

- Profil du groupe cible à connaître
- Participation de la population cible (hommes / femmes) à la budgétisation
- Besoins connus, priorisés et traduits dans le budget
- Données ventilées par sexe utilisées
- Objectifs d'égalité des sexes formulés
- Allocation budgétaire par rapport aux objectifs suivis et évalués
- Doit découler d'une planification sensible au genre.
- Budget élaboré suivant l'approche BSG, doit refléter l'équité et l'égalité.

Les conditions préalables sont :

- Compréhension du genre
- Engagement politique
- Engagement bureaucratique
- Traduction opérationnelle de la politique d'égalité des genres
- Intégration du genre dans l'organisation
- Etablissement des exigences et des systèmes de données.

La norme de l'OCDE est une obligation de 75% de dépenses ODA (Official Development Assistance) sensibles à l'égalité genre, c'est-à-dire : trois-quarts des dépenses contribuent à au moins un ou des Résultats sensibles au genre.

#### 3.4.15 Mobilisation des ressources

Au cours de cette session, les participant(e)s ont été invité(e)s à analyser les questions de la mobilisation des ressources et à partager leurs expériences connexes pour les interventions d'intégration du genre dans le secteur de l'énergie.

Le groupe a identifié 5 catégories de ressources financières possibles, notamment: celles provenant de l'Etat, des PTF, du Secteur privé, du Partenariat Public/Privé et des Subventions, les facteurs facilitant leur mobilisation, les obstacles à leur mobilisation et des pistes de solutions pour améliorer la mobilisation des ressources.

Au nombre des facteurs facilitant la mobilisation des ressources se trouvent la volonté politique, l'existence d'un fort potentiel énergétique, le soutien des bailleurs de fonds, l'existence d'un cadre juridique, institutionnel, et réglementaire attrayant, l'élaboration de programmes et projets viables; l'existence des opportunités d'affaires etc.

Les obstacles à la mobilisation des ressources sont focalisés sur le manque de projets innovants, l'insuffisance du budget national d'où l'insuffisance des crédits alloués au secteur de l'énergie et la difficulté de mobilisation de la contrepartie de l'Etat; les crises socio - politiques, les ressources limitées, le manque de synergie entre les PTF ; l'insuffisance de ressources humaines, la lourdeur administrative, la faible qualité du document de projet ; l'information insuffisante sur les PTF, l'exigence des études et leur coût, le faible accès à l'information et le manque de connaissance sur le genre et l'énergie, les difficultés de préparer des projets bancables, la faiblesse des cellules genre etc.

Comme solutions, les participant(e)s ont mentionné :

- l'amélioration des facilités d'information sur le genre et l'énergie,
- l'amélioration de la mobilisation de la contrepartie de l'Etat,
- la mise en place d'un fonds commun genre,
- la recherche de financements au niveau régional et international,
- la formation du personnel en montage de projets bancables,
- la création de plateforme d'information sur les PTF du secteur et leurs conditions de financement,
- les plaidoyers pour prioriser les projets sensibles au genre ;
- le renforcement des capacités du Ministère de l'énergie ;
- une meilleure priorisation du secteur de l'énergie dans les stratégies de l'Etat et l'augmentation des crédits alloués au secteur de l'énergie ;
- l'allègement du processus administratif de passation des marchés,
- l'amélioration de l'allocation des financements pour la réalisation des études;
- la planification et la budgétisation prenant en compte les besoins du secteur,
- un meilleur suivi des projets énergétiques.

#### 3.4.16 Partage d'expériences entre les participant(e)s

Trois participant(e)s ont partagé leurs expériences sur l'intégration du genre dans leurs interventions et ont reçu des commentaires de l'auditoire. Les thèmes abordés sont présentés ci-dessous.

## **1 ÉNERGIE POUR LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS DE GENRE AU MALI**

L'accès à l'énergie est un défi au Mali ainsi que l'amélioration de la qualité de la vie des femmes et des hommes en général. L'Agence malienne pour le développement de l'énergie domestique et l'électrification rurale (AMADER) est prête à faire de l'énergie un facteur de réduction des inégalités entre les sexes et a entrepris un certain nombre d'actions. Une des actions est l'évaluation des besoins énergétiques des populations dans 19 localités électrifiées avec l'aide de la Banque Mondiale en 2011. Cette évaluation a été suivie d'un plan d'action pour deux projets pilotes, prenant systématiquement en compte le genre dans les projets énergétiques. Avec l'aide de l'ONU Femme et de la FAO, une étude diagnostique sur les besoins énergétiques des femmes et des jeunes dans dix (10) localités rurales a été entreprise en 2012. L'évaluation des besoins énergétiques s'est poursuivie en 2015 sur les deux sites pilotes avec l'aide de l'AFREA / Banque mondiale. De plus, en 2015, une étude financée par AFREA / Banque mondiale a été réalisée sur les bénéfices économiques et sociaux de la transformation et de la commercialisation de produits locaux répondant aux besoins énergétiques locaux des sites pilotes. Tout cela a été corroboré en 2017 par une étude Genre et Energie dans 05 localités du projet « Systèmes Hybrides pour l'Electrification Rurale » (SHER).

Ces évaluations ont permis la mise en œuvre de projets visant à améliorer l'accès des femmes aux services énergétiques. Un programme intitulé «Appui à l'autonomisation économique des femmes rurales dans le contexte de l'insécurité alimentaire et du changement climatique» a contribué à i) un meilleur accès aux technologies énergétiques et aux Unités de transformation et de commercialisation des produits locaux (UTC), ii) la professionnalisation et une mise en réseau des femmes pour l'écoulement des produits.

Les résultats de ces projets et programmes sont entre autres:

- La formation de 40 femmes à la fabrication de foyers améliorés et la diffusion de 950 foyers améliorés à un prix raisonnable. En outre, les projets ont aidé à mettre en place deux UTC équipées et modernes. Par ailleurs, 40 femmes ont été formées aux techniques de transformation des produits locaux, ce qui a permis de créer 20 emplois par localité (projet pilote "Genre-Energie");
- La vulgarisation de 5000 foyers améliorés qui ont été vendus à un prix raisonnable;
- La formation de 300 femmes à la technique de transformation des produits locaux;
- La mise en place de 10 UTC et de 3 unités hybrides pour le séchage des fruits, légumes et céréales;
- La mise en place d'une UTC pour la transformation du poisson à Bamako;
- La mise en place d'un fonds de soutien à la réduction des inégalités sexuelles (FARIS) et l'équipement de l'UTC en moyens de livraison (tricycle moto) pour le projet «Appui à l'autonomisation économique des femmes rurales dans le contexte de l'insécurité alimentaire et changement climatique».

D'autres projets sont en cours de réalisation. Les leçons retenues sont qu'il est convenable de mettre en place des UTC dans les villages en utilisant des énergies renouvelables tenant compte des spécificités des localités, et un cadre de suivi des bénéficiaires pendant au moins deux ans dans les localités et l'extension des foyers améliorés.

## **2 PERSPECTIVES ENERGETIQUES POUR LES POPULATIONS PAUVRES PPEO**

Practical Action publie depuis 2010 une série intitulée : Perspectives Energétiques pour les Populations Pauvres (PPEO).

Une grande partie des recherches effectuées dans le cadre de cette série PPEO reflète la considération de la question genre/énergie. Le PPEO a permis de présenter une perspective unique de l'accès à l'énergie au sein des communautés rurales y compris les impacts des inégalités sociales et de genre et leur relation avec la croissance économique et la réduction de la pauvreté. Le rapport a également permis d'examiner les législations, les politiques et des documents de planification pertinents pour promouvoir la disponibilité, et l'accessibilité des solutions énergétiques.

L'édition 2016 du PPEO traite spécifiquement des besoins différenciés des femmes et des hommes et des recommandations sur la meilleure façon d'assurer une participation égale des femmes et des hommes aux processus de planification de l'accès à l'énergie. Elle a également permis d'expérimenter la collecte des données différenciées des besoins et priorités énergétiques des hommes et des femmes à travers des enquêtes sexospécifiques au sein des communautés.

En tant qu'outil clé de plaidoyer, le rapport contribue fortement à influencer les débats nationaux et internationaux sur l'accès à l'énergie en mettant l'accent sur les besoins énergétiques des plus pauvres et des femmes.

### **3 SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET DÉVELOPPEMENT DES AGR À TRAVERS L'UTILISATION DE LA TECHNOLOGIE SOLAIRE**

Ce projet pilote du Centre national de l'énergie solaire (CNES) -EPA au Niger, est lié au renforcement des capacités des femmes travaillant avec des techniques de transformation et de conservation; séchage et traitement de produits agroalimentaires. Cette expérience concerne le renforcement des capacités des femmes en technique de transformation et de conservation par le Projet séchage et transformation des produits agroalimentaires, piloté par le Centre National d'Energie Solaire (CNES) - EPA au Niger.

Il y a une augmentation notable de la production maraîchère au Niger. . Il en résulte que l'offre est beaucoup plus importante que la demande à une période donnée de l'année ce qui pose un énorme problème d'écoulement, de conservation et de transformation. En conséquence le CNES a initié des projets à fort impact sur le genre pour contribuer à garantir la sécurité alimentaire et à développer des activités génératrices de revenus pour les populations rurales et sa jeunesse désœuvrée.

Plus précisément, le projet forme les femmes à la technique du séchage, de la conservation et de la transformation des produits, ce qui permet de rentabiliser la production. Cela permet également de surmonter les pertes après récolte, d'assurer la disponibilité des produits en toutes saisons et de contribuer ainsi à garantir la sécurité alimentaire et à accroître le revenu monétaire des femmes surtout en milieu rural.

#### **3.4.17 Jeu de rôle sur l'institutionnalisation du genre dans les ministères de l'énergie**

Le jeu de rôles a porté sur le gender mainstreaming dans les ministères de l'énergie des Etats de la CEDEAO. L'objectif de cet exercice est de permettre aux participant(e)s de prendre conscience de leurs forces et faiblesses dans l'exécution de leur mission et d'obtenir des retours d'information pour mieux jouer leur rôle en qualité de Point Focal ou de membres du GFU. Trois cas de figure ont été présentés :

### Pour les GFU

**1<sup>er</sup> cas de figure** : Le ministère envisage l'élaboration d'un programme d'accès pour tous à l'énergie (Groupe 1)

**2<sup>ème</sup> cas de figure** : Le ministère envisage la révision ou l'élaboration de sa politique sectorielle énergétique (Groupe 2)

### Pour les répliqueurs

**3<sup>ème</sup> cas de figure** : Le Point Focal Genre vous demande de vous informer auprès d'une entreprise privée impliquée dans un large projet de mini-grids. Il paraît que le projet n'est pas genre sensible et vous avez la responsabilité d'agir en conséquence.

#### 3.4.18 Analyse documentaire dans une perspective de genre

Les participant(e)s ont analysé la qualité de l'intégration du genre dans les documents de politique nationale et ont formulé des recommandations par pays. (Voir le tableau ci-dessous).

Pays	Document étudié	Forces	Faiblesses	Recommandations
Bénin	Plan stratégique pour le secteur de l'énergie		<ul style="list-style-type: none"> <li>Le genre n'est pas pris en compte dans le cadre réglementaire et les énoncés de problèmes sur l'organisation institutionnelle</li> <li>Approche globale</li> <li>Pas d'objectif spécifique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prendre en compte le genre au niveau des impacts des crises énergétiques,</li> <li>Prendre des mesures pour améliorer l'accès des femmes aux responsabilités Analyser les parties prenantes en les divisant en catégories de genre (femmes / hommes)</li> </ul>
Burkina-Faso Côte d'Ivoire	Lettre politique pour le secteur de l'énergie (2016)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Vision globale neutre</li> <li>Pas d'objectifs de genre spécifiques</li> <li>Indicateurs liés au genre neutres</li> <li>Les documents sont techniques et surtout liés au renforcement des capacités du réseau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprendre une deuxième relecture des lettres politiques en tenant compte de la politique de la CEDEAO</li> </ul>
Cap- Vert	Programme national de durabilité énergétique (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le genre est mentionné</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'objectif général n'est pas sensible au genre</li> <li>Aucun indicateur sensible au genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réviser le programme en accord avec la politique de la CEDEAO</li> <li>Rendre le programme sensible au genre</li> </ul>
Guinée Bissau	Lettre politique sectorielle (1996)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir les initiatives privées sensibles au genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non sensible au genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GFU insiste sur la révision en tenant compte du genre</li> </ul>
Guinée Conakry	Programme national de soutien à l'économie du bois (2001)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Non sensible au genre, bien que le projet ait été exécuté par des femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>se reporter à la politique de la CEDEAO pour tous les projets</li> </ul>

Pays	Document étudié	Forces	Faiblesses	Recommandations
Mali	Politique nationale de l'énergie domestique (2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientation technique</li> <li>• Appréciation donnée au ministère des femmes en tant qu'acteur</li> <li>• Référence faite aux ODD dans leur globalité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucune spécification liée au genre</li> <li>• GFU n'a pas été impliqué</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soumettre le document à un processus de deuxième lecture. Tenir compte du genre dans le cadre d'échange avec le soutien des points focaux</li> <li>• Prendre contact avec l'équipe en charge du dossier</li> </ul>
	Politique nationale de l'énergie domestique (2014)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le document n'inclut pas de point de référence sensible au genre</li> <li>• Aucun objectif sensible au genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre à jour en intégrant le genre</li> <li>• Améliorer le cadre juridique et institutionnel</li> <li>• Audit du secteur de l'énergie</li> <li>• Faire une analyse du plan par sa sensibilité au genre</li> </ul>
Sénégal	Rapport d'activité (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le genre est présenté dans certains contextes</li> <li>• L'équité entre les zones rurales et urbaines a été soulignée</li> <li>• Nombre de femmes bénéficiaires donné</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le rapport n'est pas sensible au genre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accorder plus d'attention au genre</li> <li>• Développer un modèle de rapport sensible au genre et promouvoir son utilisation</li> <li>• Fournir des commentaires sur l'intégration du genre dans les rapports d'activité</li> </ul>
Togo	Plan d'Action National pour les Energies Renouvelables (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en compte du genre dans l'analyse des données désagrégées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucun résultat sensible au genre n'a été donné</li> <li>• L'adéquation Analyse-des résultats n'est pas claire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amener le GFU à participer au cadre qui reste à créer</li> <li>• Considérer le genre</li> </ul>

Figure 15: Résumé de l'analyse documentaire dans une perspective de genre

### 3.4.19 Caractérisation des acteurs du secteur énergétique

La formation a pour but de permettre aux participant(e)s de dresser un inventaire des acteurs (potentiels) d'intervention en matière d'énergie et de genre dans leur pays respectif. Cet exercice visait à identifier et à caractériser les acteurs qui pourraient être leurs partenaires potentiels.

Le canevas de caractérisation des acteurs a été présenté. Il a été convenu que ce canevas complète celui relatif à l'analyse des parties prenantes. Les inputs de ces deux supports seront utilisés dans le cadre de l'élaboration du plan d'action des participant(e)s (voir Fiche sur la caractérisation des acteurs dans le secteur de l'énergie en annexe N° 5).

### 3.4.20 Stratégie de réplication et de mise en réseau

#### Stratégie de réplication

Grâce à un accord commun, les participants ont décidé d'élaborer sur les stratégies par pays (GFU + RéPLICATEURS). Après avoir sélectionné les objectifs stratégiques de la Politique

d'intégration de la dimension de genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO, auxquels ils contribueront, les participants ont identifié les organisations bénéficiaires, leurs emplacements et leurs objectifs et ont réfléchi à la disponibilité du budget. En s'inspirant de l'analyse des parties prenantes, de la caractérisation des acteurs et des connaissances et expériences de leurs pays, les participants ont élaboré leur stratégie de réplication. Ils ont identifié les groupes cibles et les partenaires de mise en réseau utiles afin de reproduire la formation sur l'égalité des sexes. Pour ce faire, ils ont utilisé un outil d'influence tactique appelé "Spider Web".

De commun accord, les participant(e)s ont opté pour l'élaboration des stratégies communes par pays (GFU + Réplicateurs). Après avoir sélectionné les objectifs stratégiques de la CEDEAO auxquels ils/elles voudront contribuer, les participant(e)s ont identifié les organisations bénéficiaires, leurs localités et les cibles, réfléchi sur la disponibilité du budget. En s'inspirant des résultats de l'analyse des parties prenantes, de la caractérisation des acteurs et des connaissances et expériences de leurs pays, les participant(e)s ont élaboré leur stratégie de réplication en identifiant les groupes cibles, les partenaires de réseautage pour la réplication de la formation genre et énergie tout en mettant en exergue leur tactique de rayonnement à travers l'outil « Toile d'araignée ». Au Bénin, WILDAF qui est un réseau d'ONG envisage former les autres du réseau afin d'améliorer leurs connaissances sur le genre dans le secteur de l'énergie.

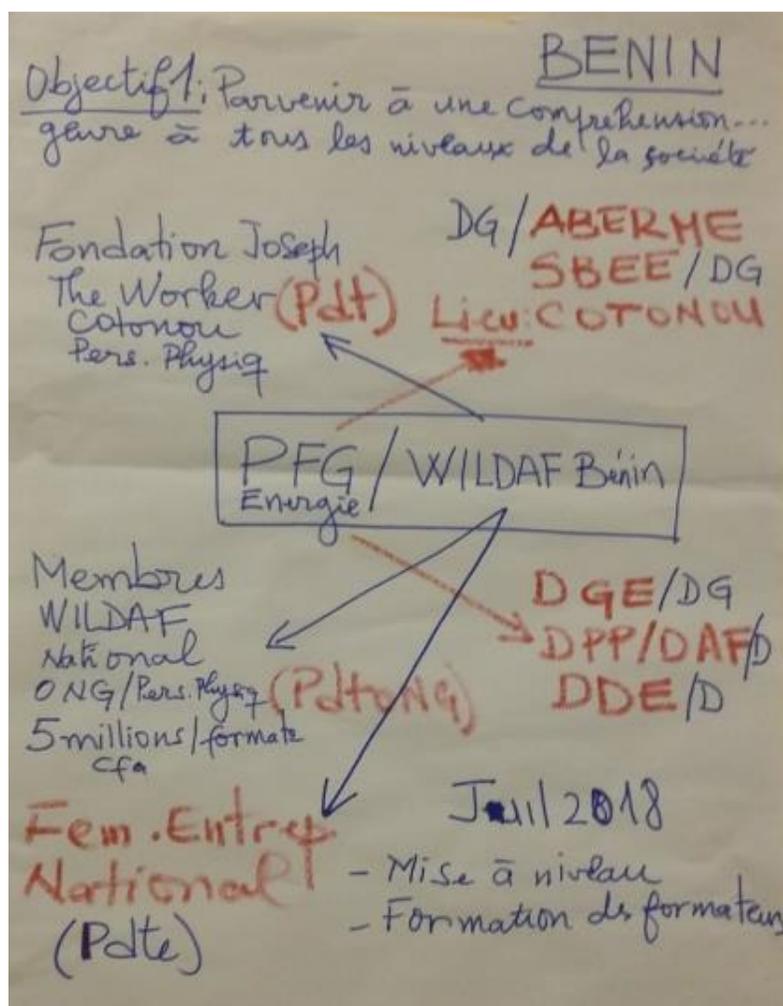


Figure 16: Stratégie de réplication pour le Bénin

En Guinée-Bissau, il n'y a aucun GFU. Les participants issus des différents départements ministériels se sont engagés à contribuer à la mise en place d'un point focal genre et à faire des restitutions à la Direction des Etudes et Programmes et au Directeur Général des Energies renouvelables.

#### **Réseautage entre les participant(e)s**

Afin d'améliorer les possibilités de mise en réseau entre les participant(e)s après la formation, il a été décidé de créer un groupe What's App. Cela a été fait sur place. Les administrateurs /trices du groupe sont:

- Michel Houdegadji de "Entrepreneurs du Monde" (Togo)
- Sandrine Ouffoue du Ministère de la Femme, de la Protection de l'Enfant et de la Solidarité (Côte d'Ivoire)

Il est également retenu d'organiser des vidéos conférences et d'exploiter le Skype pour la communication entre les participant(e)s.

Les échanges porteront entre autres sur le partage d'expériences de mise en œuvre des plans d'actions, les opportunités de financement et les publications.

#### **3.4.21 Plan d'action**

Après avoir harmonisé leurs points de vue sur le canevas du plan d'action, il a été convenu que tous les participant(e)s envoient leur plan d'action au plus tard le 6 mars 2018. Ceci a été fait et les plans d'action ont été partagés avec CEREEC et CRTC.

#### **3.4.22 Post-évaluation**

Tout(e)s les participant(e)s ont rempli le formulaire de la post évaluation, suivi du formulaire d'évaluation de la formation. Plus de détails sur les résultats de ces évaluations sont expliqués au chapitre 4.

À la fin de la formation, tout(e)s les participant(e)s ont reçu un certificat de participation à la formation.

### 3.5 Formation Anglophone

La formation en anglais a été suivie par 15 participant(e)s de 5 pays anglophones de la CEDEAO plus 1 participant du Cap-Vert (Replicateur). Un participant a assisté à titre personnel (organisation de répliqueur de Sierra Leone). Malheureusement, il n'y a pas eu de participant(e)s du Ministère de l'énergie de la Sierra Leone. Les 15 personnes étaient divisées entre 8 GFUs et 7 répliqueurs et 9 femmes et 6 hommes.



Figure 17: photo d'ensemble des participant(e)s à la formation Anglophone

#### 3.5.1 Pré-évaluation et attentes

Un formulaire de pré-évaluation a été rempli par tout(e)s les participant(e)s. Voir le chapitre 4 pour plus de détails. Aussi les attentes des participant(e)s ont été discutées.

Les attentes des participant(e)s correspondaient aux objectifs de la formation. Les attentes étaient les suivantes: acquérir des connaissances et des compétences en matière d'intégration du genre dans l'énergie et se familiariser avec les méthodes et techniques requises pour la répliqueur de la formation ou la facilitation dans leurs États membres respectifs. Les «craintes» mentionnées par les participant(e)s concernaient:

- GFU pas assez fort;
- Aucun effet après la formation;
- La sécurité des personnes qui font du militantisme en faveur de l'intégration de la dimension de genre et habilite les communautés dans une approche fondée sur les droits;
- La sensibilisation peut avoir des répercussions;
- Unités silencieuses de genre;
- Les gens ne s'intéressent pas au genre mais seulement à la composante énergétique;
- Peur du conflit entre les bureaux de genre et l'unité de genre au sein et entre les ministères;

#### 3.5.2 Sociogramme

L'exercice du sociogramme a aidé à «briser la glace dans la pièce» et à aider les participant(e)s à se connaître un peu plus. Cet exercice a également permis aux participant(e)s de réfléchir à leurs expériences personnelles en matière de genre.

Les participant(e)s ont été invité(e)s à faire la queue; le plus jeune devant et le plus âgé à la fin de la ligne. Au bout d'un certain temps, ils ont fait une ligne sans demander les uns les autres leurs âges directement. On a demandé aux participant(e)s ce que leur âge signifie pour eux /elles et de partager une expérience ou un événement qui a eu un impact / les a touché (e)s par rapport aux rôles / relations homme / femme.

A la fin, les participant(e)s ont convenu que culturellement, l'âge vient avec le respect. Selon un des participants, les femmes n'aiment pas révéler leur âge parce qu'elles ne veulent pas être considérées comme âgées et adressées en utilisant des titres qui suggèrent qu'elles sont avancées en âge alors qu'elles aiment le respect qui vient avec l'âge et la taille.

Les participant(e)s ont été invité(e)s à donner leur avis sur l'égalité homme / femme en répondant aux 2 affirmations:

A C'est une utopie de penser que les femmes et les hommes peuvent avoir le même accès et le même contrôle sur les ressources (énergie, terre, finances, propriété, ..)

B Il est possible et réaliste que les hommes et les femmes aient le même accès et le même contrôle sur les ressources.

#### Présentation des résultats

Affirmation A		Affirmation B	
Homme 1	Femme	Homme 5	Femme 9
Totale A : 1		Totale B : 14	

Il y avait une confusion concernant la compréhension du mot «utopie», mais cela a été clarifié plus tard. Les participant(e)s ont tout(e)s participé pleinement à la discussion.

#### 3.5.3 Politique nationale de genre

Les facilitateurs/trices voulaient savoir si les pays avaient une politique nationale de genre. Personne ne se souvient du contenu précis des politiques nationales de genre de leur pays.

Huit participant(e)s ont dit avoir une politique nationale de genre dans leurs pays, mais cinq participant(e)s ignoraient l'existence d'une telle politique dans leurs pays. Trois personnes sont impliquées et appliquent activement la politique de genre de leur pays dans leur domaine de travail.

Le groupe a convenu qu'il y a encore beaucoup à faire, car les politiques ne sont pas correctement mises en œuvre dans leurs pays et il y a des écarts à combler. De plus, il existe beaucoup de discordances entre ce que le gouvernement fait et ce que font les masses. L'engagement financier des gouvernements pour l'intégration du genre dans les projets énergétiques constitue un autre goulot d'étranglement soulevé par les participant(e)s. Ils/elles s'inquiètent du manque d'engagement pour faire avancer le programme. Un des participants se demandait si toutes les parties prenantes avaient des objectifs similaires. D'autres préoccupations concernaient le manque de concentration sur l'intégration du genre dans l'énergie et le manque de données avec lesquelles les personnes sur le terrain peuvent travailler.

Les participant(e)s ont convenu que, bien que la plupart d'entre eux/elles disposent d'unités / pupitres focaux de genre dans leurs pays, les unités sont silencieuses car il n'existe pas de budget alloué pour financer les projets des unités. Interrogé sur la familiarité du groupe avec le cinquième objectif du développement durable (ODD 5), une seule personne le connaît. Le tableau montre combien de participant(e)s ont une bonne connaissance de l'objectif de développement durable numéro 5.

Une bonne connaissance de l'ODD 5	Peu informé sur l'ODD 5
Totale A : 1	Totale B : 14

Après la pause, les facilitateur/trices ont donné aux participant(e)s le programme et les règles de base de la formation.

Ces règles comprennent:

- respect des opinions variées;
- participation maximum;
- éteindre les téléphones ou les mettre en mode silencieux;
- pas d'interruption lors qu'un(e) participant(e) prend la parole
- une bonne coordination;
- pas de répétition du même point sous de différentes formes

Le groupe a choisi un gestionnaire de temps et rapporteur pour le jour 1, et un chef de village pour la durée de la formation. Il a été décidé de continuer les séances de formation jusqu'à 19 ou 20 heures et ne pas continuer après le dîner.

#### 3.5.4 Historique du genre

Les participant(e)s ont été édifié(e)s sur l'historique du genre, les approches et les politiques de genre. Il y a eu une longue discussion sur les politiques et les approches de genre.

Voici les 5 approches/politiques genre dans le tableau ci-dessous.

Approche	Bien-être social	Anti-pauvreté	Efficacité	Équité	Empowerment
Période la plus marquée	1950-70 (mais toujours en vigueur)	1970 et au-delà Popularité encore limitée	>1980 L'approche la plus estimée	1975-85 Décennie des femmes	>1975 Popularité encore limitée
But / objective	Femme au développement comme étant leur rôle comme mère le plus important	Accroître la production des femmes pauvres (pauvre=sous-développement)	Développement plus efficace et effective. Participation économique	Obtenir équité de femmes dans le processus du développement. Femmes comme participants actifs	Habiliter (empowerment) les femmes pour plus d'autonomie (self-resilience).
Besoins/ rôle	Besoins pratiques dans leur rôle reproductif.	Besoins pratiques dans leur rôle reproductif.	Besoins pratiques dans les trois rôles (productif, reproductif, communautaire)	Besoins stratégiques dans les trois rôles et au même moment réduire l'inégalité.	Besoins stratégiques dans les trois rôles à travers les besoins pratiques et confronter l'oppression. Défier / vaincre les structures abusives.
L'aperçu des femmes	Femmes comme passives et reproductives	Femmes pauvres comme catégorie dans leur rôle productive	Femmes dans leur capacité de travailler.	Femmes comme être subordonnées.	Femmes comme être humaine autonome cherchant empowerment.
IFD /GED	IFD			GED	

Figure 18: Aperçu de cinq approches / politiques genre

### 3.5.5 Jeu du genre

Il y a eu quelques surprises lors du jeu de genre. Ce jeu avait pour but d'explorer les rôles assignés typiquement à chaque sexe et comment ces rôles changent. Il y avait un malentendu lors du jeu en raison du mot "typique" dans les instructions. Le jeu a dépassé le temps qui lui était alloué alors que les participant(e)s apprenaient les nouvelles choses de la culture des autres participant(e)s. Le groupe a convenu que cela a ouvert la porte à d'autres discussions à l'avenir. La plupart des cartes portant sur les activités des hommes et des femmes se sont retrouvées au milieu, ce qui signifie qu'elles sont définies par les rôles de genre et non par le sexe.

Après le jeu, le formateur a expliqué la logique derrière le jeu du genre et les résultats prévus lorsque les participant(e)s le répliqueraient dans leurs différents pays d'origine.



Figure 18,5: Gender game

### 3.5.6 Travail de groupe sur 45 Concepts clés Genre - énergie

Les participant(e)s ont ensuite suivi une introduction sur le concept de genre. Ils/elles étaient réparti(e)s en 5 groupes pour un exercice de groupe, pour définir 9 concepts clés en genre et en énergie.

**Exercice de groupe:** Donnez votre compréhension des concepts suivants, et appréciez / indiquez leur valeur et leur importance dans une approche de genre.

Après l'exercice de groupe, les participant(e)s se sont réunis à nouveau pour discuter des définitions et les noter en plénière. Chaque concept a été présenté et discuté et des scores ont été donnés. Cela a donné lieu à une participation amusante et active des participant(e)s. L'exercice a pris du temps, mais cela a été très apprécié par la suite.

#### Notation utilisée

0 = Le groupe en question n'a pas défini le concept, les autres participant(e)s ne l'ont pas fait non plus

1 = Le groupe et les participant(e)s ont identifié le concept mais de manière incomplète

2 = Le groupe n'a pas complètement couvert le concept mais les autres participant(e)s ont fait les ajouts nécessaires

3 = Le groupe a complètement défini le concept

Voir dans le tableau les concepts clés définis par le groupe, discutés en plénière et notés avec les scores 0, 1, 2 ou 3.

Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Image de soi / image des hommes et des femmes dans la société 2	Patriarcat 3	Données ventilées par sexe 3	Pauvreté Pauvreté énergétique 2	2 stéréotype 2
Discrimination/ Discrimination positive 3	Accès aux ressources et aux avantages 2 Accès à l'énergie moderne 1	Contrôle des ressources et des bénéfices	Condition/position 1	Division du travail fondée sur le sexe 3
Participation ?	Besoins pratiques de genre 3	Féminisme 3	Autonomie physique 1	Vie privée / Vie professionnelle 3
Égalité 2	Equité 3	Pouvoir/ Différents types de pouvoir 2	Parité 3	Harcèlement sexuel 3
La prise de décision 1	Ménage 2	Religion et tradition 2	Les femmes dans l'approche du développement 3	Budgétisation sexospécifique 2
L'autonomisation des femmes 3	Intégration du genre (perspective) 2	Planification sensible au genre 2	Approche genre et développement 2	Politiques sexospécifiques et développement 0
Intérêts stratégiques de genre 3	Violence sexiste 3	Perspective masculine 0	Changement de genre et d'organisation 2	Écart de genre 2,5
Sécurité énergétique 3	Résilience climatique 3	Energie renouvelable 1	Électrification rurale 3	Audit de genre 3
Plate-forme multifonctionnelle 0	Cuisson propre 1	Efficacité énergétique	Services énergétiques 2	Utilisation productive de l'énergie 2

Figure 19: Résultats de la discussion du groupe sur les 45 concepts clés genre-énergie

### 3.5.7 Raison d'être du genre

Les participant(e)s ont été invité(e)s à expliquer les raisons de l'utilisation du genre dans le développement en général, dans les politiques, programmes et activités de la CEDEAO et dans le secteur de l'énergie en particulier. Une discussion sur les raisons pour lesquelles le genre est important dans le secteur de l'énergie a suivi. Diverses opinions ont été exprimées sur la nécessité d'intégrer le genre dans les processus d'élaboration des politiques dans le secteur de l'énergie.

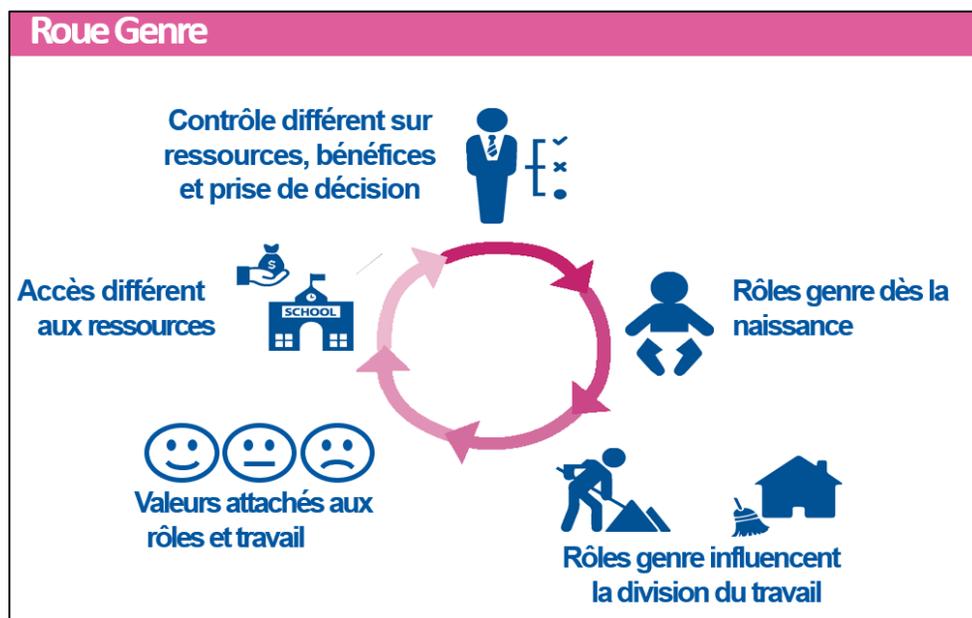


Figure 20: Roue de genre comme rappel de l'influence des rôles de genre: Rôles genre à la naissance → rôles genre influence la division du travail → valeurs attribués aux rôles et travail → accès différent aux ressources → contrôle différent sur des ressources, bénéfices et prises de décisions.

### 3.5.8 Évaluation du jour 1

La session a été clôturée avec une évaluation des participant(e)s. Ils ont été invité(e)s à évaluer la journée avec un mot. Certains des mots mentionnés sont; grand, étonné, comblé, enrichissant, fructueux, éclairé, inspiré et fatigué. Un des facilitateurs se sent mis au défi tandis que les autres se sentent heureux de la participation massive des participant(e)s.

### 3.5.9 Analyse de la cohérence de la politique énergétique nationale avec la politique de la CEDEAO

La session a commencé avec les participant(e)s travaillant dans leurs groupes de pays sur un exercice expliqué la veille. Il y avait un récapitulatif du travail de la veille. L'exercice consistait en une analyse de la cohérence de la politique énergétique nationale avec la politique de la CEDEAO en matière d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie. Les groupes ont terminé environ une heure et demie plus tard et ont fait leurs présentations.

Nigéria: le groupe a eu du mal à trouver la bonne information. Ils ont trouvé le projet de la politique énergétique pour le Nigeria en ligne. Le genre n'était pas mentionné dans la politique. Les objectifs du Nigeria à l'horizon 2030 sont similaires à ceux des politiques de la CEDEAO. La politique énergétique nationale sera renouvelée en 2018. C'est l'occasion d'appliquer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de mettre en œuvre la politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie.

Sierra Leone: L'équipe de la Sierra Leone (seul répliqueur) a trouvé une politique énergétique nationale à partir de 2006 non spécifique au genre. Il serait intéressant de s'informer au ministère de l'Énergie sur la politique nationale une fois que les participant(e)s seront de retour dans leur pays.

Gambie: Il y avait des points de convergence dans la vision, les buts et les objectifs de la Gambie dans les politiques énergétiques et les politiques de la CEDEAO. L'objectif de la politique nationale n'avait pas de perspective de genre. Au niveau des objectifs, il y a une phrase qui stipule qu'une évaluation d'impact de genre devrait être faite pour empêcher tout effet négatif sur les femmes. Les objectifs de la politique sont non-sexistes, tout comme la feuille de route énergétique.
Ghana: Dans la politique énergétique, il y a une page sur le genre. L'objectif est d'intégrer le genre dans la politique énergétique.
Libéria: La politique énergétique nationale est révisée. Il y a une page sur le genre dans la politique actuelle.

La plupart des pays n'ont pas tenu compte de la politique de la CEDEAO en matière de l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie et des niveaux d'intégration. Les participant(e)s ont convenu que les politiques de la CEDEAO sont plus spécifiques, comparées à celles de leurs pays, donc, il y a la nécessité d'une plus grande précision de leurs politiques. En fin de compte, il était évident que la plupart des pays étaient en train de revoir leurs politiques énergétiques. Un participant a recommandé qu'à la fin de la formation, une lettre d'autorisation pour répliquer la formation dans leurs pays respectifs leur soit donnée par le CERECC.

### 3.5.10 Institutionnalisation du genre

Le retour de la pause a été suivi d'une séance sur l'intégration des caractéristiques sexospécifiques dans les politiques énergétiques résilientes au climat dans les pays de la CEDEAO et une analyse des parties prenantes. La session sur l'intégration de la dimension de genre comportait les éléments suivants:

- Définition de l'intégration du genre;
- Les principes de base;
- Stratégie d'intégration;
- Changement requis
- Des outils d'analyse de genre;
- Contenu d'une bonne analyse;
- Exercice de groupe.

## DEFINITION UTILISE POLITIQUE CEDEAO

### Intégration du Genre

- un processus d'identification, en tenant pleinement compte et en intégrant les besoins et intérêts des femmes et des hommes dans toutes les politiques, stratégies, tous les programmes et activités administratives et financières.
- Elle 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 genre doit faire face et de déterminer si les politiques et les programmes qu'ils mettent en oeuvre offrent les mêmes chances pour les femmes et les hommes.
- L'intégration du genre vise également à impliquer les femmes, dans la mesure du possible, dans le processus de prise de décision en matière de développement.



Figure 21: les définitions de l'intégration du genre de la CEDEAO

## Une définition de Nations Unies

Intégrer une perspective genre est le **processus d'évaluer** les incidences pour les femmes et les hommes de toute action envisagée, y compris les lois, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.

C'est une **stratégie** visant à rendre les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien des hommes, partie intégrante de la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétaux, pour que les femmes et les hommes bénéficient également, et de l'inégalité ne se perpétue pas.

Le but ultime de l'intégration genre est d'atteindre **l'égalité du genre**.

*United Nations Economic and Social Council (ECOSOC)*



Figure 22: les définition de l'intégration du genre de l'ONU

La session comprenait une définition du genre et les principes de base de son institutionnalisation. Lors de la discussion des changements requis afin de parvenir à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes, il y a eu une discussion intéressante parmi les participant(e)s qui ont partagé des sentiments similaires sur les défis concernant ces changements.

Après la discussion, il y a eu un exercice sur l'institutionnalisation du genre. L'exercice visait à aider les participant(e)s à s'approprier le concept d'institutionnalisation de la dimension de genre et à l'appliquer facilement dans leurs interventions. Cet exercice a

été réalisé avec l'aide du modèle intégré d'une organisation. Il y avait un peu de difficulté en ce qui concerne la compréhension de l'exercice et comment travailler avec le modèle. Les facilitateurs/trices ont expliqué une fois de plus comment les participant(e)s peuvent faire l'exercice et les participant(e)s se sont mis(e)s au travail.

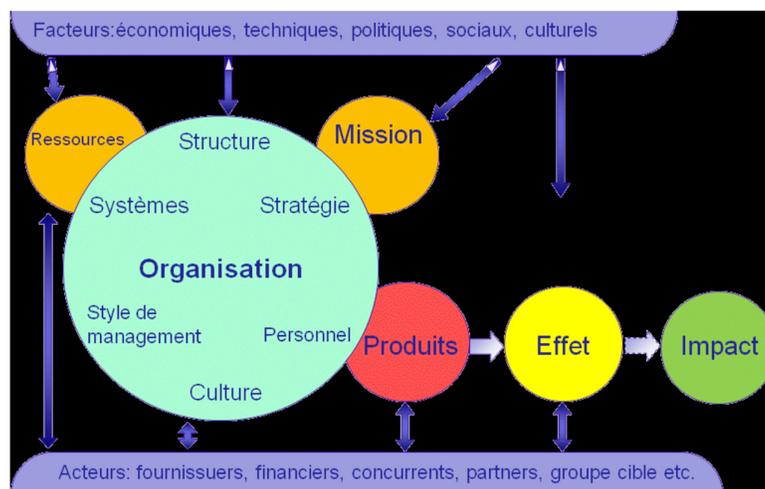


Figure 23: Modèle intégré d'une organisation (MIO)

Les participant(e)s ont formé 3 groupes. Chaque groupe a défini les exigences pour intégrer le genre au niveau qui lui a été assigné:

- Groupe 1: Intégration du genre au niveau organisationnel
- Groupe 2: Intégration du genre au niveau du programme
- Groupe 3: Intégration du genre au niveau du partenariat

Les groupes ont reçu une liste de contrôle à utiliser.

Les participant(e)s ont fait une pause déjeuner après avoir terminé la tâche qui leur avait été confiée. Ils /elles ont fait des présentations après la pause déjeuner. Une discussion a eu lieu sur la façon dont les femmes ne sont pas entièrement libres de s'épanouir dans leur travail, en raison d'engagements familiaux et sociétaux et des pressions de la famille et de la société. Les participant(e)s ont été invité(e)s à avoir une discussion ouverte et libre.

### 3.5.11 Analyse des parties prenantes

Les éléments suivants ont été traités lors de cette session:

- But / objectifs;
- Qui sont les parties prenantes?
- Pourquoi appliquer une analyse des parties prenantes?
- Préparation de l'analyse des parties prenantes;
- Importance vs matrice d'influence;
- Pratique.

Lors d'une réunion plénière, une analyse des parties prenantes a été expliquée et le groupe a rempli la matrice d'analyse des parties prenantes.

### 3.5.12 Planification sensible au genre

La planification sensible au genre était la partie suivante de la session. Les participant(e)s ont été informé(e)s sur méthodes et les outils à utiliser dans la planification.

Contenu de la session:

- Qu'est-ce que c'est?
- Pourquoi est-ce nécessaire?
- Les caractéristiques;
- Le groupe cible
- Les exigences;
- Comment faire?
- Les 10 questions clés.

Présentation sur comment faire une planification sensible au genre. Les 10 questions clés qui ont été mis en exergue devraient guider ces analyses:

1. Qui fait quoi (activités)?
2. Comment (moyens)?
3. Qui possède et qui contrôle quoi (ressources)?
4. Qui décide quoi (pouvoir)?
5. Qui est responsable pour quoi (obligations)?
6. Qui gagne quoi (revenu)?
7. Qui dépense quoi (dépense)?
8. Qui a droit à quoi (droits, normes)?
9. Qui en profite?
10. Qui gagne? Qui perd (effets des impacts)?

L'accent a été mis sur les 4 principaux éléments de l'analyse de genre:

1. La situation contextuelle du (des) groupe (s) cible (s);
2. Aspects de l'inégalité à aborder dans la proposition de projet / programme;
3. Capacité de genre et engagement des acteurs impliqués dans la mise en œuvre du projet / programme;
4. Le système de suivi et d'évaluation.

Comment peut-on conclure qu'un projet contribue à l'égalité / équité entre les sexes?

Un projet / programme contribue à l'égalité des genres si les résultats prévus visent à:

- Réduire les inégalités de pouvoir entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons;
- Veiller à ce que les femmes bénéficient de l'activité à égalité avec les hommes;
- Compenser la discrimination dans le passé;
- Développer ou renforcer les politiques, législations ou institutions en matière d'égalité des sexes ou de lutte contre la discrimination;
- En outre, il est important qu'un projet / programme n'aboutisse pas à des résultats négatifs.

Le groupe a été invité à trouver la bonne logique d'intervention, en utilisant les cartes de la parabole du cheval:

- Impacts;
- Effets / résultats;
- Produits /résultats;
- Activités;
- Moyens /apport.

Cet exercice a aidé à distinguer les différentes étapes: de l'analyse du problème au résultat et à l'impact. Il y a eu un exercice de groupe sur la planification sensible au genre, qui a été suivi par des présentations des groupes.

#### Histoire du cheval

On dit que vous pouvez apporter un cheval à l'eau, mais vous ne pouvez pas lui faire boire. Avec cet exercice, les différentes étapes d'une intervention logique ou chaîne des résultats sont expliqués, depuis l'input à l'impact.

#### Travail de groupe

Les participant(e)s ont été invité(e)s à développer une logique d'intervention sensible au genre, basée sur un problème à résoudre dans le secteur de l'énergie. Le principal problème identifié était: une faible présence et une faible représentation des femmes dans le secteur de l'énergie par rapport aux hommes.

Tâches données aux participant(e)s:

- Analyser le problème dans une perspective de genre, pour déterminer ses causes directes et indirectes, ainsi que ses conséquences;
- Établir des relations de cause à effet entre les problèmes identifiés et dessiner l'arbre des problèmes;
- Choisir une branche de l'arbre et développer une logique d'intervention sensible au genre basée sur les problèmes;
- Établir la relation entre les moyens et les fins de l'arbre des objectifs;
- Définir au moins un objectif spécifique, deux résultats, 4 indicateurs et 8 activités sensibles au genre.

Le groupe a effectué l'analyse en utilisant l'arbre des problèmes, en définissant les relations de cause à effet tout en choisissant 1 branche. Ils/elles ont également été invité(e)s à définir au moins 1 objectif spécifique, 2 résultats et 4 indicateurs sensibles au genre.

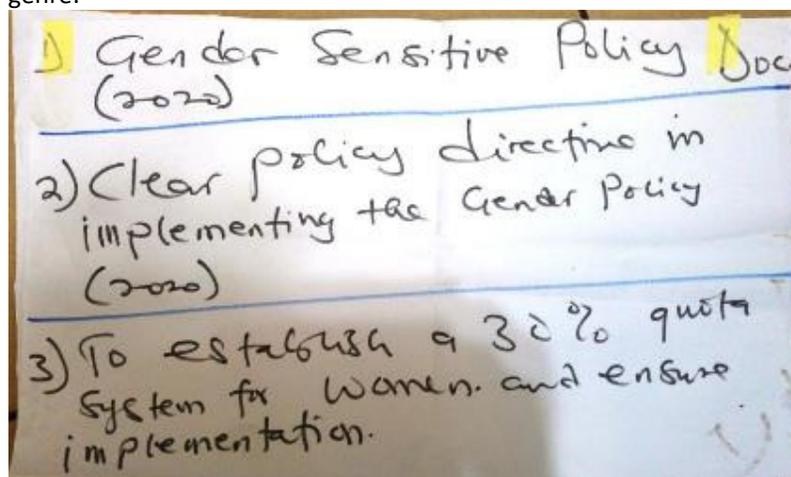


Figure 25: partie du résultat de l'exercice de groupe de la logique d'intervention sensible au genre

#### 3.5.13 Évaluation du jour 2

La session a été conclue par une évaluation de la journée, en utilisant «l'évaluation smiley». Cette évaluation exigeait que les participant(e)s expriment ce qu'ils ressentaient après le travail de la journée en utilisant un smiley.

Un participant a partagé une expérience frustrante avec le groupe. L'incidence s'est produite entre elle et son collègue aîné. Pendant le travail de groupe, ils n'ont pas pu se mettre d'accord sur les politiques de genre et d'énergie des pays et le collègue senior est apparu comme prescriptif (pour ne pas dire dictatorial). L'incident a été immédiatement porté à l'attention des facilitateurs/trices qui ont rapidement réglé le problème et le reste des séances s'est bien passé.

#### 3.5.14 Récapitulation de la planification sensible au genre

- Une planification qui prend en compte les inégalités / inégalités et les disparités observées en matière de changement pour une plus grande équité dans le développement;
- Le genre fait référence aux attitudes, valeurs, rôles et responsabilités socialement construits des femmes et des hommes, dans une culture et un lieu donnés;
- Le sexe fait référence aux différences biologiques entre les hommes et les femmes

Cette séance a été suivie d'une séance plénière sur la budgétisation sensible au genre.

#### 3.5.15 Budgétisation sexospécifique

- Qu'est-ce que c'est?
- Son but;
- Différents niveaux;
- Niveau du programme
- Conditions préalables?

La budgétisation sexospécifique est une **stratégie** visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes en mettant l'accent sur la façon dont les ressources (publiques) sont collectées et dépensées. Dans le cas des décisions financièrement efficaces du secteur public, la budgétisation sexospécifique fait partie intégrante de l'intégration de la dimension de genre. L'intégration du genre au niveau budgétaire signifie que l'on doit faire une évaluation des budgets basée sur le genre, incorporer une perspective de genre à tous les niveaux du processus du budget, restructurer les revenus et les dépenses afin de promouvoir l'égalité des sexes.

#### **Le but de la budgétisation sexospécifique est triple:**

1. Promouvoir la responsabilisation et la transparence dans la planification (fiscale);
2. Accroître la participation fondée sur le genre au processus budgétaire, par exemple en prenant des mesures pour impliquer de manière égale les femmes et les hommes à la préparation du budget;
3. Faire progresser l'égalité des sexes et les droits des femmes.

#### **La budgétisation sexospécifique au niveau du programme nécessite:**

- Profile du groupe cible à connaître;
- Participation de la population cible (hommes / femmes) à la budgétisation;
- Connaître les besoins de la population cible et ceux qui sont priorités et traduits dans le budget;
- Données ventilées par sexe à utiliser;
- Les objectifs d'égalité des sexes à formuler;
- Allocation budgétaire par rapport aux objectifs suivis et évalués.

### Conditions préalables pour la budgétisation sensible au genre:

- Compréhension du genre
- Engagement politique
- Engagement bureaucratique;
- Traduction opérationnelle de la politique d'égalité des genres;
- Intégration du genre dans l'organisation;
- Établir les exigences de données et les systèmes.

#### 3.5.16 Mobilisation des ressources

Après la session sur la budgétisation sensible au genre, les participant(e)s se sont engagés dans un exercice de mobilisation des ressources entre les groupes de pays. Cela a duré quarante cinq minutes. Les participant(e)s ont fait une pause café après avoir terminé leurs exercices. Ils/elles ont utilisé le format suivant:

Catégories de ressources	Facteurs facilitant la mobilisation des ressources	Obstacles à la mobilisation des ressources	Solutions possibles	Conditions à remplir	Responsabilités dans la mise en œuvre
--------------------------	----------------------------------------------------	--------------------------------------------	---------------------	----------------------	---------------------------------------

Présentation des résultats de chaque groupe de pays suivi après le retour de la pause déjeuner.

Afin de garder la classe active et alerte, une séance de danse mineure a été tenue où les participants ont été invités à exprimer ce qu'ils ressentaient dans une danse à la musique jouée par le facilitateur. Tous les participants ont convenu qu'ils étaient satisfaits de ce qu'ils ont fait jusqu'à présent.

#### 3.5.17 Analyse documentaire dans une perspective de genre

Les participant(e)s ont été invités à utiliser des extraits de leurs politiques énergétiques, rapports de diagnostic, activités ou documents de formulation de projets / programmes et à les analyser sur la base de la grille d'analyse qui leur est proposée.



Figure 26: Participant(e)s travaillant activement à l'examen sexospécifique des documents

### 3.5.18 Stratégie de réplication

Plus tard, les participant(e)s ont dû faire une analyse des parties prenantes tout en utilisant les connaissances et l'expérience de leur propre pays pour développer leur stratégie de réplication. Chaque organisation a été invitée à élaborer sa stratégie de réplication. Mais d'abord, les participant(e)s devaient décider sur les objectifs (les 5 objectifs de la Politique de la CEDEAO pour l'Intégration du Genre dans l'Accès à l'Énergie) et se sont positionné(e)s en fonction de leurs priorités.

Les GFU et Replicateur a été invités à créer une toile d'araignée basée sur la base des questions suivantes:

- Identifiez les communautés d'organisation et les groupes cibles qui pourraient recevoir une formation. Mettez leurs noms et locations sur papier. Y a-t-il un budget? Estimez le montant.
- Ajouter les noms des contacts au sein de l'organisation destinataire à chaque emplacement (pour la formation). Ajoutez la période de formation et les dates.
- Ajoutez les autres organisations qui ont manifesté de l'intérêt pour la formation des répliqueurs pour la Politique de la CEDEAO sur l'intégration de la dimension de genre dans l'accès à l'énergie (sur la base des informations fournies).
- Ajoutez des lignes réseau si GFU et Replicator connaissent ces organisations: ajouter des noms de contacts.
- Discutez et décidez du rôle que vous préférez pour ces autres organisations. Ecrivez sur le papier.
- Décidez des actions à prendre. Les 3 Ws (Qs): Qui fait quoi et quand lié à ces organisations? Quels sont les rôles spécifiques?

Voici un exemple de toile d'araignée du Répliqueur Sierra Leone

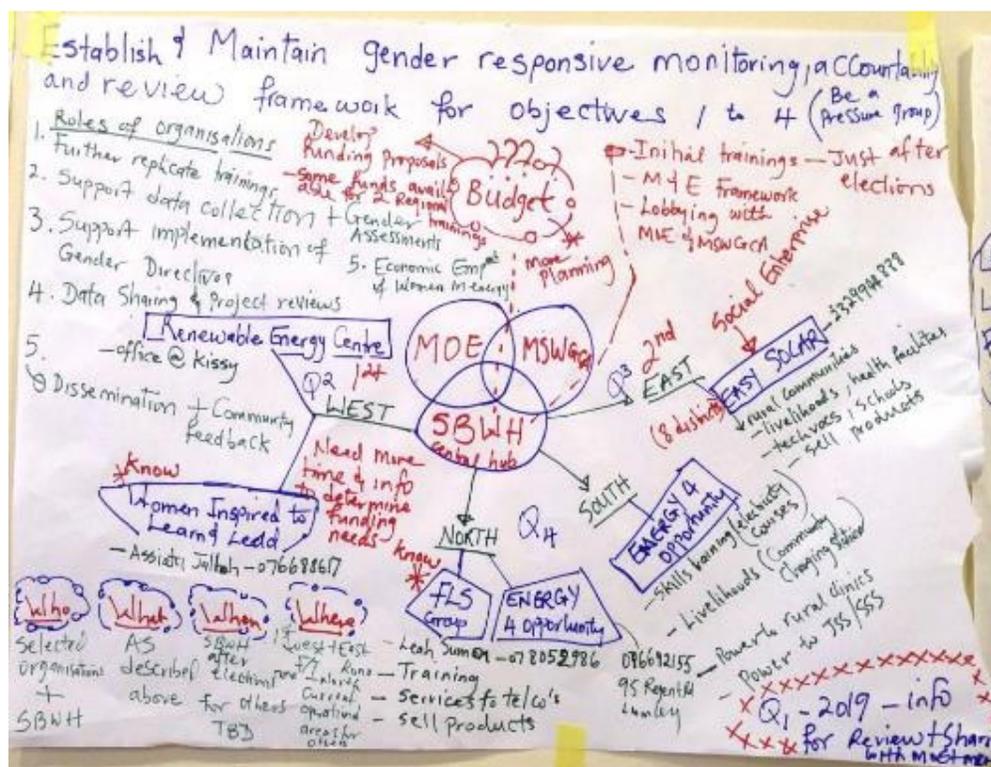


Figure 27: Exemple de stratégie de réplication du répliqueur de Sierra Leone

### 3.5.19 Plan d'action

Après le déjeuner, les participant(e)s ont ensuite été invité(e)s à travailler sur leurs plans d'action. Cette tâche a duré une heure. Le répliqueur et le GFU ont été invités à préparer leur plan d'action. Leurs plans d'action sont présentés dans les annexes de ce rapport. Ils ont reçu un format qui comprennaient les éléments suivants:

Objectifs stratégiques	Résultats prévus	Contraintes actuelles	Opportunités à saisir	Manager / structures impliquées	Période
Indicateur de résultat					
Activités 1 2.. 3....					

### 3.5.20 Post-évaluation

Tout(e)s les participant(e)s ont rempli le formulaire de la post évaluation, suivi du formulaire d'évaluation de la formation. Vous trouverez plus de détails sur les résultats de ces évaluations au chapitre 4.

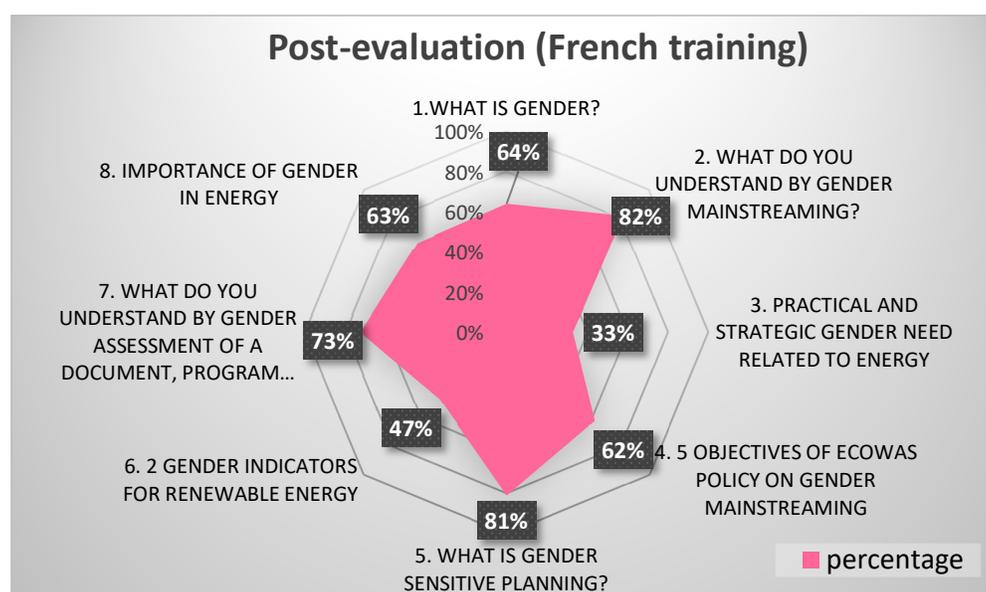
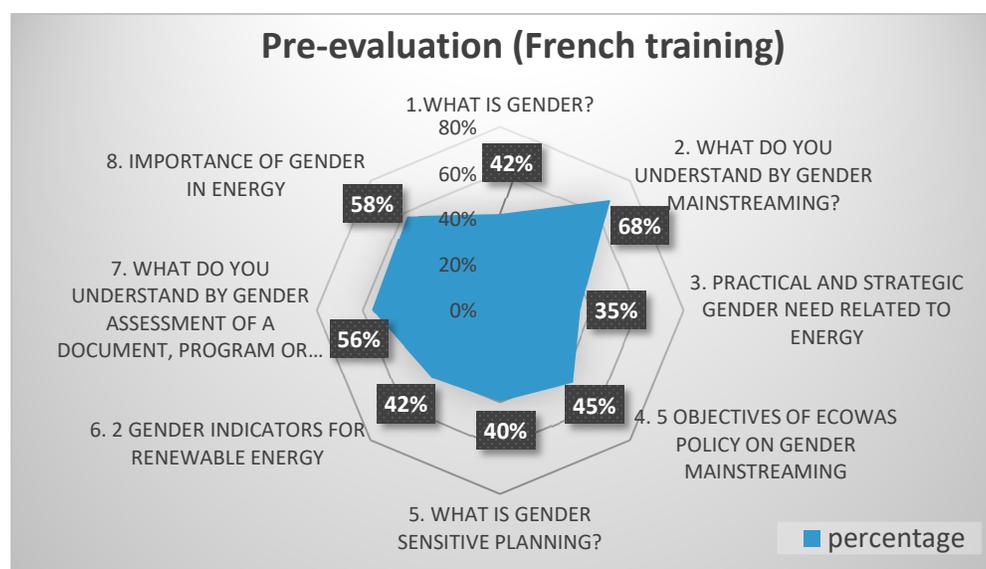
À la fin de la formation, tout(e)s les participant(e)s ont reçu un certificat, comme preuve de leur participation à la formation.

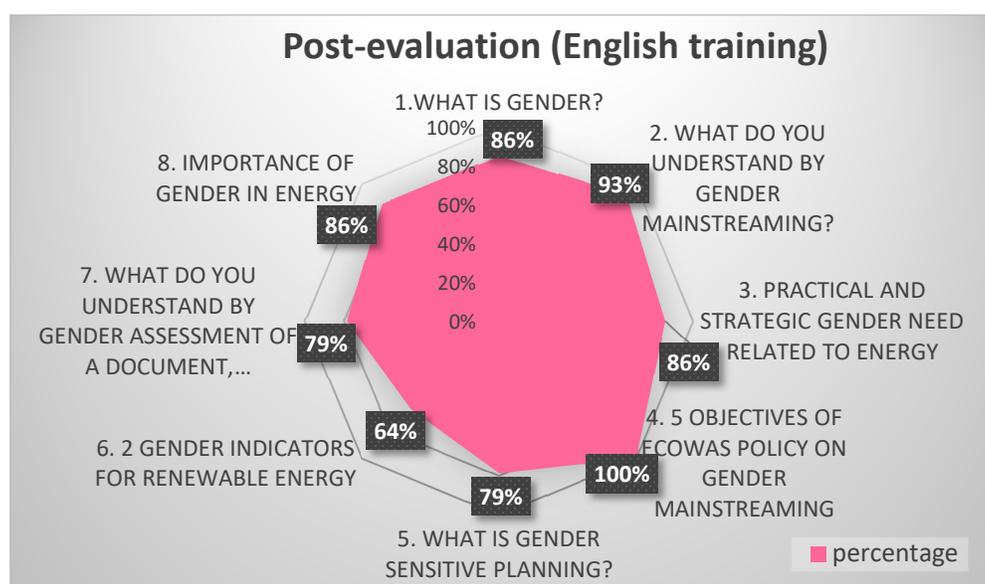
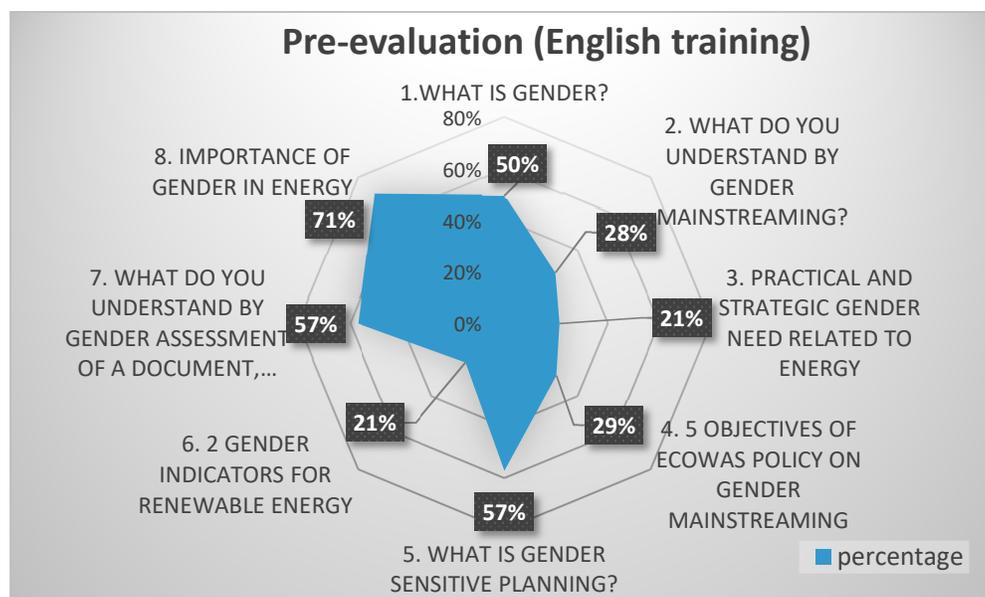
## 4. Évaluations, leçons apprises et recommandations

### 4.1 Pré-évaluation et post-évaluation des participants à la formation

Au début et à la fin de la formation, les participant(e)s ont rempli un formulaire d'évaluation (annexes E et F). La pré-évaluation a informé les formateurs/trices sur la connaissance et la compréhension des participant(e)s sur l'intégration du genre dans l'énergie au début de la formation. La post-évaluation montre les changements dans les connaissances et la compréhension des participant(e)s.

Lors de la pré-évaluation, certains participant(e)s ont utilisé Internet ou le manuel de formation pour donner leurs réponses, même si les formateurs/trices leur ont interdit de le faire. Les résultats des évaluations sont présentés dans les graphiques ci-dessous, répartis entre les groupes d'apprentissage français et anglais.





Les résultats ci-dessus de la pré-évaluation et de la post-évaluation montrent que la formation était pertinente et utile. La post-évaluation a révélé des changements importants dans la compréhension des concepts et des connaissances de la politique d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO.

#### 4.2 Évaluation de la formation par les participant(e)s à la formation

L'évaluation globale de la formation par les participant(e)s a été très positive du côté des GFUs ainsi que des répliqueurs. Le taux de satisfaction est estimé à 84,4% pour les GFUs et à 86,8% pour les répliqueurs.

Un participant, qui était convaincu au début de la formation que le genre est une utopie, a été finalement convaincu et a changé d'avis. Il estime que l'égalité des sexes est réalisable. Il a dit qu "il avait l'impression que des écailles tombaient de ses yeux lors de la formation."

### Citations des participant(e)s

- "C'était comme si les écailles tombaient de mes yeux au cours de la formation."
- "Je suis très heureux et fortuné de participer à cette formation qui me permettra de mener à bien ma mission de PFG Energie."
- "Au début, j'avais besoin de soutien pour la mise en œuvre de la politique de la CEDEAO".
- "Je félicite les formateurs qui ont montré leur professionnalisme. Ils ont un très bon style pédagogique. "
- "Les formateurs sont très professionnels. Veuillez répéter cette formation et planifier sur cinq jours. "
- "L'équipe doit être unie, c'est-à-dire rester en contact pour partager les expériences et s'informer sur les activités réalisées."
- "La courte durée de la formation a mis les participant(e)s sous une haute pression. Deux jours devraient être ajoutés. "
- "Pour atteindre les objectifs, j'ai besoin du soutien de mon bureau, de l'Etat et du peuple à former."
- "Je suis capable d'identifier un projet / programme qui prend en compte le genre."
- "Je serai en mesure de mettre en place un projet ou un programme en tenant compte de l'analyse de genre."
- "J'ai peu de connaissances sur la planification; cela peut être une difficulté dans la contribution profonde à la mission sur la planification stratégique. "
- "Je félicite l'équipe de la formation et je suis fier d'être un PFG."
- "J'ai été vraiment renforcé par la légère différence sur le genre et l'énergie, le genre et l'inclusion sociale."
- Le contenu et la méthodologie de la formation ont facilité l'apprentissage. Le travail de groupe a facilité notre compréhension et les échanges nous ont permis de garder les concepts de genre à l'esprit.

### 4.3 Remarques des formateurs/trices

La formation a rassemblé un vrai groupe actif et participatif. Le programme de la formation était intense et, faute de temps, nous avons dû sauter quelques éléments. Le jeu de rôle n'a pas été fait dans le groupe anglophone. En ce qui concerne les expériences partagées sur l'énergie de genre, Antonio du SYAH Cap-Vert a partagé un film réalisé pour le projet Clean Cooking. Au troisième jour, nous avons sauté les «compétences de présentation pour les formations» et les «acteurs dans le secteur de l'énergie». L'identification des acteurs peut facilement être faite par les participant(e)s eux-mêmes après la formation.

Le programme de trois jours nous a permis de nous concentrer uniquement sur les principaux éléments nécessaires pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie. La formation donne la base mais doit être mise en pratique et renforcée par des pratiques réelles et de nouvelles formations ou renforcement des capacités.

Les organisations de répliqueurs ont spécifiquement demandé une lettre de reconnaissance officielle de l'CEREEC afin de pouvoir répliquer la formation de l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie dans leurs pays. Tout(e)s les participant(e)s

ont également souligné les besoins de financement pour la réplication et appliquer le travail sur le genre.

Les participant(e)s ont commencé avec leur plan d'action local. Ces plans doivent être améliorés.

#### 4.4 Conclusions

##### **Le projet d'assistance technique en général: approche, exécution et résultat**

L'équipe est satisfaite en termes de l'exécution globale et des résultats de ce projet de renforcement des capacités d'assistance technique. En général, l'approche était efficace et efficiente. Un défi majeur semblait être l'identification et le fait de contacter les GFU. Comme la plupart des GFU n'ont pas été formellement nommés par leurs ministères (certains ne le sont toujours pas), ils n'ont pas pu répondre correctement à nos courriels et à nos appels. En conséquence, nous avons dû reporter la formation à trois mois (fin novembre 2017 au 28 février-3 mars 2018).

Ce n'était pas du tout difficile de contacter les organisations de répliqueurs, après leur identification et sélection. Ces organisations étaient très réceptives et désireuses à assister à la formation. Au total, 16 répliqueurs ont été formés: un par chaque pays de la CEDEAO. Un participant a assisté à la formation à titre personnel (répliqueur de la Sierra Leone).

Compte tenu de la complexité de contacter les GFU, l'équipe est très satisfaite des 27 GFU qui ont participé à la formation. Malheureusement, il n'y a pas eu de participant(e)s du Ministère de l'énergie de Sierra Leone et un seul de Côte d'Ivoire (un seul étant identifié) et un du Togo (bien que confirmé, une personne ne s'est pas présentée).

##### **La formation**

L'adhésion à l'approche genre nécessite une communication pertinente et une compréhension claire. Certaines personnes qui semblent résister au concept finissent par abandonner dès qu'elles comprennent la validité de l'approche.

Afin de mieux assimiler tous les concepts et répondre aux attentes des participant(e)s, cette formation devrait être organisée pour au moins cinq jours dans le futur. De préférence, la durée de la formation devrait être réalisée sur une période de 7 à 10 jours, compte tenu de la complexité de la planification et de la pertinence des sujets pour les assimiler sans aucune pression.

Certains changements importants ont eu lieu parmi les participant(e)s. Ils ont adopté certaines résolutions et élaboré leurs plans d'action pour soutenir la mise en œuvre de la politique d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie et ses lignes directrices.

La formation est arrivée au bon moment. En ce qui concerne les appréciations des participant(e)s, les objectifs ont été atteints. L'évaluation globale a été très positive du côté des GFUs (taux de satisfaction de 84,4%) ainsi que des répliqueurs (taux de

satisfaction de 86,8%). Tous les modules ont été appréciés, cependant, les exercices et les apprentissages les plus importants étaient:

- Clarification du concept de genre;
- Analyse de genre dans les documents de politique énergétique, le rapport et les documents des projets;
- Planification sensible au genre dans le secteur de l'énergie;
- Arbre des problèmes / arbre des objectifs;
- Budgétisation sensible au genre;
- Elaboration du plan d'action;
- Différence entre le genre et la représentation des femmes;
- Travail de groupe pratique et rétroaction en plénière;
- Institutionnalisation du genre
- Réplication de la méthodologie au niveau national;
- Elaboration de la stratégie de réplication.

Quelques autres conclusions qui peuvent être tirées sont:

- En moyenne, les participant(e)s anglophones se sont senti(e)s moins capables mais ont acquis le plus d'idées par rapport au groupe français.
- Les connaissances sur les thèmes «indicateurs de genre pour les énergies renouvelables» (pour les deux groupes) et «besoins pratiques et stratégiques de genre liés aux services énergétiques» (notamment pour le groupe français) semblent être sous-développés, même après la formation.

Il est apparu que peu de participant(e)s sont habitué(e)s à la planification et que le «réflexe de genre» n'est pas encore complètement développé. Il semble donc nécessaire d'améliorer encore leurs capacités, en particulier pour les GFUs dans la planification des questions en général et la planification sensible au genre pour les rendre capables de faire entendre leur voix efficacement et apporter un soutien aux ministères respectifs dans le processus de planification.

Les participant(e)s ont décidé d'organiser des vidéoconférences et d'utiliser Skype pour la communication entre eux/elles. Les échanges porteront, entre autres, sur le partage d'expériences sur la mise en œuvre du plan d'action, les opportunités de financement et la publication. La création d'un groupe WhatsApp sur place, est un signe de vitalité qu'augure le réseau de participant(e)s.

Le groupe est actuellement géré par MDF West Africa mais peut être confié au CEREECo à tout autre acteur pertinent. Devenir membre du groupe permet également au CEREEC de suivre l'évolution des échanges et de jouer le rôle de catalyseur.

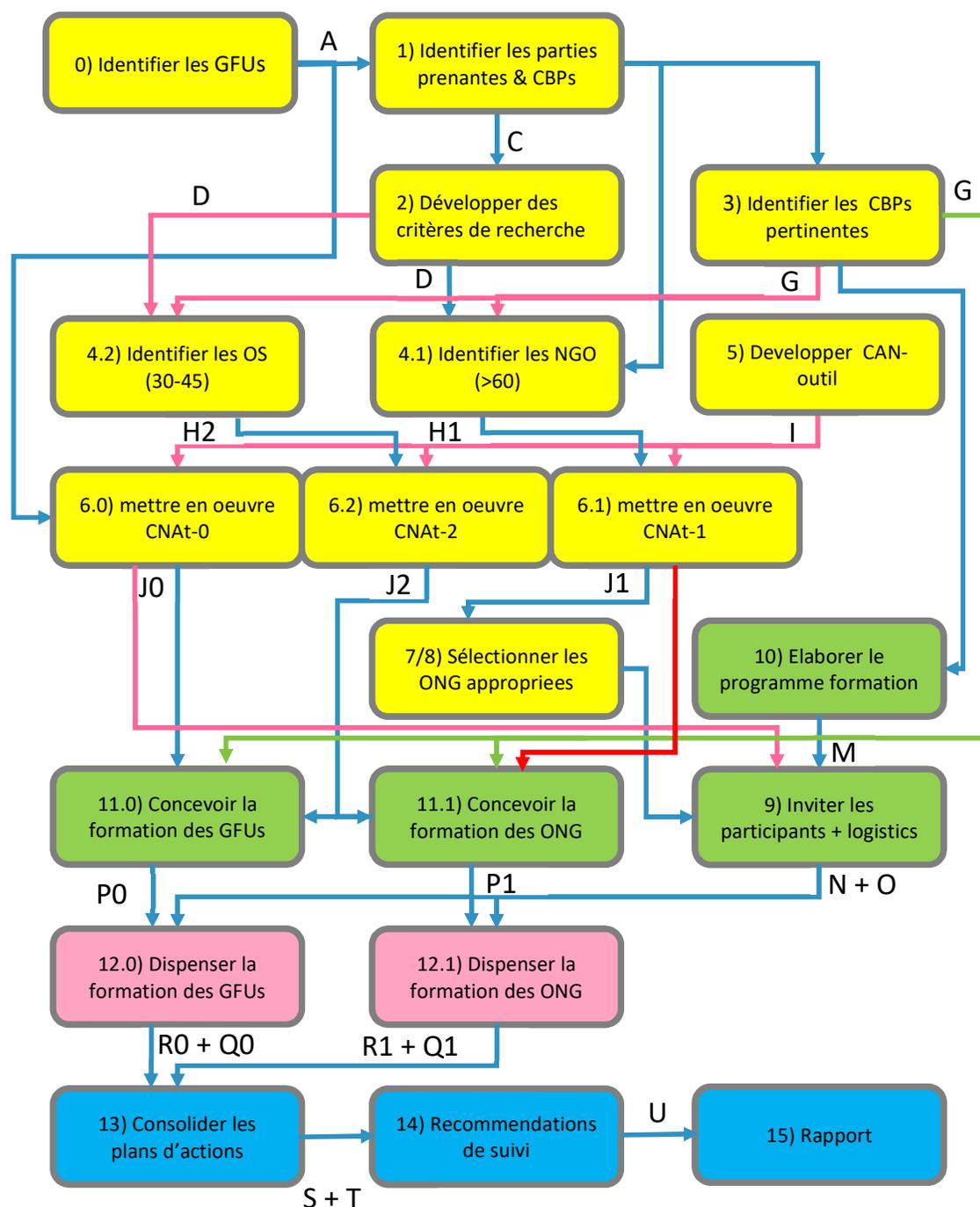
#### 4.5 Recommandations

1. Une amélioration supplémentaire des connaissances et des capacités des GFUs qui ont assisté à la formation est nécessaire, en particulier lors de l'application de leurs connaissances et compétences dans des situations réelles.

2. En outre, d'autres membres des GFU et des ministères de l'énergie devraient être formés.
3. Pour des formations similaires, la durée devrait être augmentée et / ou l'ordre du jour quotidien réduit. Ceci afin d'améliorer l'appropriation.
4. En particulier, les capacités de planification des participant(e)s doivent être renforcées, afin de leur permettre de faire entendre leur voix efficacement et de leur permettre de soutenir les ministères respectifs dans le processus de planification.
5. Faciliter une réunion de suivi après 6 ou 8 mois avec les GFU et les répliqueurs, en mettant l'accent sur les plans d'action.
6. Aider la Sierra Leone à établir une GFU et aider le Répliqueur (SLWBH) à les contacter.
7. Aider les participant(e)s de GFU du Libéria à répliquer la formation dans leur ministère (le participant de Replicator Green Advocates pourrait être sollicité pour une assistance).
8. Fournir aux répliqueurs la lettre de reconnaissance qu'ils ont demandée.
9. Aider les GFU et les Répliqueurs dans la mobilisation des ressources, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre de la politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie et les projets pilotes dans le domaine thématique genre et énergie.
10. Aider et encourager les pays à mener un audit genre de leur secteur de l'énergie afin de mettre à jour leurs politiques en rapport avec la politique de la CEDEAO en matière d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie.

## Annexe A Méthodologie et Approche du projet

Cette annexe présente l'approche pour aborder l'ensemble du projet, détaillant les tâches, les activités, les livrables et les résultats prévus. Le diagramme suivant montre les relations entre les différentes tâches. Les lettres se rapportent aux livrables comme indiqué dans les tableaux qui suivent le diagramme.



<b>Tâche 0. Identifier les GFU (Unité focale genre)</b>	
<i>Objectifs:</i>	<i>Collecter une liste avec les noms et coordonnées des personnes qui travaillent dans les GFU dans les 15 pays de la CEDEAO</i>
<i>Approche:</i>	Contacter les personnes de l'ECO-GEN, telles que reçues de CEEREC et leur demander les coordonnées de leurs collègues
<i>Livrable (s):</i>	A) liste de GFU
<i>Entrée pour:</i>	Tâche 1 et Tâche 6

<b>Tâche 1. Identification initiale &amp; description des principales parties prenantes et initiatives par pays</b>	
<i>Objectifs:</i>	<p>Identification initiale et brève description des principales parties prenantes et initiatives pertinentes de renforcement des capacités (locales et régionales) dans les 15 pays de la CEDEAO.</p> <p>Les principales parties prenantes sont:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les ONG</li> <li>- les organisations de répliqueurs potentiels</li> <li>- Autres parties prenantes: celles qui seront potentiellement formées par les ONG ou qui ont un intérêt dans la formation; par exemple, le Ministère de l'Energie, le Ministère du Genre, la Commission de l'Energie, les Organisations de Régulation de l'Energie, l'Agence des Energies Renouvelables et les entreprises privées d'énergies renouvelables (développeurs de projets)</li> </ul> <p>Les initiatives pertinentes de renforcement des capacités sont des initiatives privées, publiques locales et régionales visant à intégrer les aspects genre dans les politiques et pratiques climatiques et énergétiques.</p>
<i>Approche:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer une liste d'interviews / questions pour les GFU</li> <li>- Contacter les GFU par téléphone pour les interviewer Ou lors de la réunion au Forum de l'énergie durable de la CEDEAO 2017</li> <li>- Identification des ONG, des autres parties prenantes et des initiatives de renforcement des capacités via des contacts directs au Forum de l'énergie durable de la CEDEAO 2017</li> </ul>
<i>Livrable (s):</i>	<p>B) Liste d'interview / questions pour les GFU (voir ci-dessous)</p> <p>C) Notes d'entrevue avec une liste préliminaire des parties prenantes potentielles et des initiatives / rapport de synthèse des réunions et des informations recueillies lors du Forum de l'énergie durable de la CEDEAO 2017</p>
<i>Entrée pour:</i>	Tâche 2, Tâche 3 et Tâche 4

<b>Tâche 2. Développer des critères de recherche pour les ONG et autres parties prenantes(OS)</b>	
<i>Objectifs:</i>	Développer des critères de recherche pour une identification efficace des ONG et autres parties prenantes (OS).
<i>Approche:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Élaborer une liste avec des critères de recherche pour les principales parties prenantes, parmi lesquelles sont les critères organisationnels suivants:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Contribution:</b> <i>le répliqueur dispose-t-il d'un programme, d'une information, d'un conseil et / ou d'une expertise sur le genre qui pourrait être utile dans la mise en œuvre d'ECO-GEN?</i></li> </ul> </li> </ul>

Tâche 2. Développer des critères de recherche pour les ONG et autres parties prenantes(OS)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Légitimité:</b> dans quelle mesure la demande du répliqueur pour l'engagement dans le genre est-elle légitime (le gouvernement et / ou le donateur)?</li> <li>○ <b>Volonté de s'engager:</b> préparation et orientation pour la formation</li> <li>○ <b>Influence:</b> stratégie et résultats de plaidoyer en faveur du genre, crédibilité et respect commandés par le répliqueur dans l'espace du discours sur le genre (niveaux de la politique et de la mise en œuvre)</li> <li>○ <b>Nécessité de participation:</b> Le répliqueur peut-il faire dérailler ou délégitimer l'entreprise d'intégration du genre s'ils étaient exclus?</li> </ul>
<i>Livrable (s):</i>	D) Liste avec critère de recherche
<i>Entrée pour:</i>	Tâche 4

Tâche 3. Identifier les programmes de renforcement des capacités pertinents (CBPs)	
<i>Objectifs:</i>	Identifier les programmes de renforcement des capacités (CBPs) pertinents pour l'identification des principales parties prenantes (ONG et autres parties prenantes) et aligner notre programme de formation
<i>Approche:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer une liste avec des critères de recherche pour les CBPs</li> <li>- Identifier les CBPs en utilisant: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recherche Web générale</li> <li>○ Via des ONG déjà identifiées et d'autres parties prenantes (OS)</li> <li>○ Informations et contacts du Forum de l'énergie durable de la CEDEAO 2017</li> </ul> </li> </ul>
<i>Livrable (s):</i>	F) Liste avec critères de recherche pour les CBPs G) Liste avec les CBPs identifiés et brève description de: sujet, objectif, groupe cible, organisation des formateurs, pays / région
<i>Entrée pour:</i>	Tâche 4, Tâche 10 and Tâche 11

Tâche 4. Identifier les ONG pertinentes et autres parties prenantes (OS)	
<i>Objectifs:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les ONG pertinentes</li> <li>- Identifier autres parties prenantes pertinentes</li> </ul>
<i>Approche:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliser les informations/ contacts de la tâche 2 (D) et de la tâche 3 (G)</li> <li>- Recherche documentaire; recherche internet générale, groupes LinkedIn, ...</li> <li>- Contacts directs du Forum de l'énergie durable de la CEDEAO 2017</li> </ul> <p>Faire une liste avec les coordonnées des ONG (&gt; 60, au moins 4 par pays) et une liste avec les autres parties prenantes (30-45, au moins 2 par pays), avec une brève description de l'organisation. Les ONG sont décrites plus en détail, notamment: leur intention stratégique, leur programme d'engagement, leur expérience et leurs défis, le soutien des donateurs, etc.</p>
<i>Livrable (s):</i>	H1) Liste avec des ONG (> 60) H2) Liste avec OS (> 30)
<i>Entrée pour:</i>	Tâche 6 et Tâche 7/8

Tâche 5. Développer des outils d'évaluation des besoins en capacités (CNAT)	
<i>Objectifs:</i>	- Développer les CNAT, adaptés aux trois différentes organisations: GFU, ONG et autres parties prenantes
<i>Approche:</i>	- Les outils envisagés sont le questionnaire en ligne SurveyMonkey (ONG et OS) et les interviews téléphoniques (GFU). - Directives sur l'utilisation de SurveyMonkey développées et envoyées aux ONG et OS - Développer des lignes directrices d'entrevue téléphonique - Coder des questions générales mais essentielles sur le genre avec SurveyMonkey
<i>Livrable(s):</i>	J0) CNAT pour les GFU J1) CNAT pour les ONG J2) CNAT pour OS
<i>Entrée pour:</i>	Tâche 6

Tâche 6. Mettre en œuvre les outils d'évaluation des besoins en capacité (CNAT)	
<i>Objectifs:</i>	Les CNAT (auto-évaluation) ont été remplies par les organisations
<i>Approche:</i>	- Entretiens téléphoniques avec les GFUs suivant les directives d'entretien - Lien SurveyMonkey envoyé aux répondants (réplicateurs) - Effectuer une analyse sur le retour d'information en définissant clairement les besoins selon GFU ou Réplicateur
<i>Liverable(s):</i>	J0) CNAT pour les GFUs J1) CNAT pour les ONGs J2) CNAT pour les OS
<i>Entrée pour:</i>	Tâche7/8, Tâche 10 et Tâche 11

Tâche 7/8. Sélectionnez les ONG appropriées	
<i>Objectifs:</i>	Sélectionner 30 ONG (2 par pays) appropriées, dont 15 (1 par pays) sur une liste de réserve
<i>Approche:</i>	<p>Développer des critères de sélection pour la sélection des ONG:</p> <p>Nous allons élaborer des critères basés sur le modèle 5C. Le modèle des 5 capacités de base sera adapté aux exigences des organisations de réplication pour exécuter avec succès les formations / services. Le 5CC suppose que toute organisation pour rester en bonne santé et pertinente doit prêter attention à 5 capacités de base. Les cinq capacités de base combinées déterminent sa performance globale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Capacité 1: L'organisation est <b>capable de s'engager et d'agir</b> en mettant ses ressources en action.</li> <li>o Capacité 2: L'organisation est <b>capable de fournir des résultats</b> pour convaincre les autres de sa pertinence.</li> <li>o Capacité 3: L'organisation est <b>capable de relier</b> à son environnement externe et aux parties prenantes.</li> <li>o Capacité 4: L'organisation est <b>capable de s'adapter et de se renouveler</b> afin d'apprendre et de changer.</li> <li>o Capacité 5: L'organisation est <b>capable de réaliser la cohérence</b> interne en tant qu'organisation.</li> </ul> <p>Chaque capacité sera spécifiée (facilement compréhensible) aux objectifs et aux exigences du programme afin que l'organisation de réplicateur puisse remplir son rôle avec succès.</p>

<b>Tâche 7/8. Sélectionnez les ONG appropriées</b>	
	Sur la base du CNAT et des critères de sélection, nous évaluerons quelle est l'organisation de réplication la mieux adaptée.
<i>Livrable(s):</i>	K) Liste avec les critères de sélection pour les ONG L) Liste finale avec les ONG
<i>Entrée pour:</i>	Tâche 9

<b>Tâche 9. Elaborer un projet de programme de formation et ordre du jour</b>	
<i>Objectifs:</i>	Avoir un avant-projet d'ordre du jour et un programme pour la formation
<i>Approche:</i>	- Examen rapide des programmes de renforcement des capacités de genre/énergie et matériels de formation utiles existants - Traduire les besoins de capacité de GFU en objectifs de formation - Traduire les besoins de capacité des organisations de replicateur en objectifs de formation
<i>livrable(s):</i>	M) Projet de programme de formation et ordre du jour
<i>Entrée pour:</i>	Tâche 10 et Tâche 11

<b>Tâche 10. Inviter les participants à la formation et organiser toute la logistique</b>	
<i>Objectifs:</i>	- Avoir 15 (GFU) et 30 (ONG) confirmer leur participation aux formations - Toute la logistique pour les participants et les formateurs a été organisée: voyage, hôtel, lieu, nourriture, boissons, et matériel de formation, etc.
<i>Approche:</i>	- Envoyer des invitations avec le projet et le programme aux GFU et ONG sélectionnées au moins 3 semaines à l'avance - Le directeur de bureau de MDF West Africa organisera un lieu de formation et organisera toute la logistique pour les participants et les formateurs: o Le projet prendra en charge les frais de vols, d'hôtel, de repas et de boissons pendant la formation et une indemnité journalière de 30 USD pour les participants
<i>Livrable(s):</i>	N) Confirmation écrite des participants O) Le lieu de formation, l'hôtel et les voyages sont réservés pour 45 participants et 4 formateurs
<i>Entrée pour:</i>	Tâche 12

<b>Tâche 11. Concevoir la formation, produire du matériel de formation et développer des mécanismes d'évaluation</b>	
<i>Objectifs:</i>	- Traduire les objectifs de formation du GFU en exercices et matériels - Traduire les objectifs de formation des organisations de réplicateurs en exercices et matériel
<i>Approche:</i>	- Développer du matériel manuel TdT sur la politique ECOW-GEN (pour les organisations de réplicateurs) - Exercices de conception qui incluent des cas réels d'énergie / genre, des stimulants et des jeux de rôles - Développer des notes de formateurs - Développer des mécanismes pour l'évaluation de la formation
<i>Livrable(s):</i>	PO) Exercices de formation et matériels pour la formation GFU (FR & EN)

<b>Tâche 11. Concevoir la formation, produire du matériel de formation et développer des mécanismes d'évaluation</b>	
	P1) Exercices de formation et matériels pour la formation des organisations de répliqueurs (FR & EN)
<i>Entrée pour:</i>	Tâche 12

<b>Tâche 12. Dispenser des formations</b>	
<i>Objectifs:</i>	- Dispenser des formations aux GFU et élaborer des plans d'action interactifs pour chaque GFU - Fournir des formations aux organisations de répliqueur et élaborer des plans d'action interactifs pour chaque organisation de répliqueur
<i>Approche:</i>	Ceci sera décrit dans la configuration de la formation et le programme détaillé. L'approche MDF est l'apprentissage expérientiel et structuré, utilisant les contributions des participants et un programme de formation équilibré.
<i>Livrable(s):</i>	Q0) Évaluations de formation par la formation GFU Q1) Évaluations de formation par la formation des organisations de répliqueur R0) Projets de plans d'action par la formation GFU R1) Projets de plans d'action par la formation des répliqueur
<i>Entrée pour:</i>	Tâche 13 et Tâche 14
<i>Responsable:</i>	Akofa Asare-Kokou (Q0 & R0) & Francis van Dusseldorp (Q1 & R1)
<i>Période:</i>	20 Nov 2017 – 3 Déc 2017
<i>Rôle CEREEC:</i>	-

<b>Tâche 13. Consolider les évaluations et les plans d'action</b>	
<i>Objectifs:</i>	Avoir un aperçu intégré des évaluations de la formation et des ébauches du plan d'action et extraire les leçons apprises
<i>Approche:</i>	- Examen et analyse des évaluations de la formation - Examen et analyse des projets de plan d'action - Compilation des leçons tirées des perspectives de processus et de connaissances
<i>Livrable(s):</i>	S) Document intégré regroupant les plans d'action par pays T) Document intégré décrivant les leçons apprises pendant ce projet, axé sur la réplification
<i>Entrée pour:</i>	Tâche 14

<b>Tâche 14. Recommander des mesures pour le suivi du programme de formation dans le rapport final</b>	
<i>Objectifs:</i>	Avoir un rapport final sur le projet qui détaille les mesures de réplification du programme de formation et met en évidence les possibilités de suivi des progrès
<i>Approche:</i>	- Proposer une stratégie de suivi du progrès en utilisant le plan d'action consolidé - Proposer une stratégie de réplification en utilisant les leçons apprises-document - Discuter la stratégie de surveillance et de réplification proposée avec le CEREEC, les points focaux et les répliqueurs
<i>Livrable(s):</i>	U) partie du rapport final (X)
<i>Entrée pour:</i>	-

<b>Tâche 15. Coordination et établissement de rapports</b>	
<i>Objectifs:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en œuvre efficace et efficiente du projet</li> <li>- Les rapports sont approuvés par le client</li> </ul>
<i>Approche:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunions d'équipe régulières et communication par ex. Skype, groupe WhatsApp spécifique, téléphone et e-mail</li> <li>- Plan de travail clair avec des activités et des livrables assignés à des membres spécifiques de l'équipe</li> <li>- Des réunions régulières et la communication avec le CEREEC via, (par ex. Skype, téléphone et email)</li> <li>- Des mises à jour au moins mensuelles de l'ONUDI par e-mail ou par téléphone</li> <li>- Rapport au client: rapport de début, rapport intérimaire et rapport final</li> </ul>
<i>Livable(s):</i>	<p>V) Rapport de début (6 oct. 2017)</p> <p>W) Rapport d'étape intérimaire (fin novembre 2017)</p> <p>X) Rapport final (fin janvier 2018)</p>
<i>Entrée pour:</i>	-

## Annexe B Test de qualité de genre

Cette annexe explique les catégories utilisées pour l'évaluation de la qualité de genre.

*1. L'expertise professionnelle sur le plan personnel et organisationnel a été évaluée en termes de:*

connaissance et maîtrise de l'Objectif du Développement N° 5, de la politique de la CEDEAO pour l'intégration de la dimension genre dans l'accès à l'énergie, des directrices de la CEDEAO sur les évaluations de genre dans les projets énergétiques, des orientations politiques nationales sur le genre et l'autonomisation des femmes et des filles, y compris les constitutions, les politiques genre et les directives stratégiques etc.

*2. L'accessibilité et la disponibilité des systèmes et des outils ont été évaluées en termes de :*

informations et expériences sur les instruments d'analyse de genre et intégration des résultats de ces analyses dans la conception des projets / programmes, diffusion des informations sur les questions par les organisations, disponibilité du budget et du personnel affecté au genre et renforcement des capacités, existence d'outils pratiques et de lignes directrices, etc.

*3. La capacité du personnel a été appréciée en termes de leur:*

(i) aptitude à introduire les questions de genre, de l'autonomisation des femmes et des filles dans la conception, la mise en œuvre et le suivi -évaluation des programmes / projets et dans leur domaine professionnel

(ii) connaissance des questions de genre et des outils pour informer et suivre les partenaires et collègues sur l'intégration de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes et des filles dans leur travail

(iii) aptitude à identifier les champions (personnes favorables au genre) partageant les mêmes idées avec qui travailler à l'intérieur et à l'extérieur de leur pays pour l'intégration de la dimension de genre dans l'accès à l'énergie ?

(iv) aptitude à renforcer la capacité de leurs collègues à intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles dans leur travail,

(v) capacité à évaluer si les orientations politiques de leur pays en matière de genre et celles de la CEDEAO pour l'intégration de la dimension de genre dans l'accès à l'énergie ont été suffisamment traduites en stratégies, activités, budget, et mises en œuvre?

(vi) aptitude à formuler des critères de sélection et des questions bien orientées pour évaluer la capacité/compétence des candidat(e)s sur les questions de genre dans les procédures de recrutement ou d'évaluation du rendement, etc.

(vii) recours à des expert(e)s externes en matière de genre (consultant(e)s, spécialistes des questions de genre, organisations engagées dans l'égalité des genres)

*4A. La culture organisationnelle sur le plan personnel a été évaluée en termes de:*

(i) activités entreprises pour identifier les goulots d'étranglement et les intérêts du personnel et des employés du programme dans le domaine du genre et passer à l'action de redressement,

(ii) le niveau d'attention requis pour assurer le respect des relations de travail entre hommes et femmes,

(iii) la prévention active des manifestations de discrimination fondée sur le sexe et d'autres types de discrimination (origine ethnique, VIH, religion) par le biais d'écrans de veille irrespectueux, de blagues, etc.).

*4B. La culture organisationnelle sur le plan organisationnel a été évaluée en termes de:*

- (i) politique active visant à promouvoir l'égalité des genres et le respect de la diversité dans la prise de décision, les comportements, l'éthique du travail, l'information
- (ii) assurance que les femmes et les hommes ont accès à toutes les fonctions et tous les postes?
- (iii) élimination des obstacles afin que toutes les fonctions puissent être remplies de façon égale par des hommes et par des femmes
- (iv) prise en compte des compétences en matière de genre dans l'évaluation des performances du personnel

*5. La Participation à la prise de décision a été appréciée en termes de:*

participation à l'élaboration des documents / processus de planification, de mise en œuvre et de suivi de l'évaluation, ainsi que de l'implication dans les processus décisionnels et l'influence sur les décisions prises.

*6. Les relations avec les partenaires sur le plan personnel et organisationnel ont été évaluées en termes de:*

- (i) existence de répertoire des organisations actives en matière d'institutionnalisation du genre dans le secteur de l'Énergie
- (ii) Collaboration avec des organisations actives en matière d'institutionnalisation du genre dans le secteur de l'Énergie
- (iii) activités entreprises pour cerner les intérêts existants et /ou les goulots d'étranglement des organisations partenaires pour œuvrer à l'égalité des genres  
Existence of a directory of organisations active in the field of gender mainstreaming in the energy sector
- (iv) activités entreprises pour identifier les goulots d'étranglement et les intérêts des organisations partenaires u personnel et des employés du programme dans le domaine du genre
- (v) dialogue / échange permanent avec les organisations partenaires sur les questions de genre et l'autonomisation des femmes et des filles
- (vi) appui de la Direction et / ou du Conseil d'administration sur le choix des partenaires sur la base des orientations politiques du gouvernement en matière de genre, d'autonomisation des femmes et des filles
- (vii) efforts visant à renforcer les capacités des partenaires afin qu'ils soient en mesure de s'attaquer aux inégalités entre les sexes tant au niveau personnel qu'organisationnel.

## Annexe C Liste des participants

La Formation régionale en Intégration du Genre aux projets, produits et services énergétiques, Février 28 – Mars 2 2018, A.H. Hotel Accra, Ghana

### Formation Anglophone

MDF West Africa			
Francisca van Dusseldorp	Trainer/Consultant	233 548695397	<a href="mailto:fdu@mdf.nl">fdu@mdf.nl</a>
Michael Osei Nkrumah	Trainer/Consultant	233 244125016	<a href="mailto:mon@mdf.nl">mon@mdf.nl</a>
Sheila Hanson	Course Coordinator	233 200327418	<a href="mailto:han@mdf.nl">han@mdf.nl</a>

Nr	First Name	Last Name	Sexe	Country	Organisation	Function	Phone	Email address
1	Edward M.	Konneh	M	Liberia	Bureau of alternative energy (dep. of energy, ministry of lands, mines and energy)	Assistant Director	+231 886518177	edwardkonneh@yahoo.com
2	Victoria	Weedor Sarnor	F	Liberia	Bureau of alternative energy	Energy technician	+231 776494254	v.weedor@yahoo.com
3	Catherine	Okpoko	F	Nigeria	Senior social development officer	Federal ministry of power, works and housing	+234 8055084719	kateeniye@gmail.com
4	Rachel	Obiniran	F	Nigeria	Ministry of power	CEO, department of planning, research and statistics	+234 8065473766	toyinobiniran@yahoo.com
5	Ethel	Mensah	F	Ghana	Ghana Energy Commission	Energy Information centre manager	+233 208828295	lindaethel19@gmail.com
6	Joyce	Ocansey	F	Ghana	Ghana Energy Commission	Gender analyst	+233 243409710	<a href="mailto:jolyn8742@yahoo.com">jolyn8742@yahoo.com</a>

Nr	First Name	Last Name	Sexe	Country	Organisation	Function	Phone	Email address
7	Samuel	Kyei-Berko	M	Ghana	Foundation for Grassroots Initiatives in Africa	Training & Capacity Building Advisor	+233 204077425	Kyeisamuel@yahoo.com
8	Mam Samba	Joof	M	Gambia	ADWAC Agency for Development of Women and Children	Executive Director	+220 7074943	Msjoof2014@gmail.com
9	Jarju	Lamin	M	Gambia	Min. of Energy		+220 7383288	Lamine4u2008@hotmail.com
10	Samba	Sowe	M	Gambia	Min. of Energy		+220 7231339	Samba.sowe@hotmail.com
11	Grace	Edison Ogolo	F	Nigeria	Women in Cleantech and Eco-innovation Initiative	Founder/CEO	+234 8033091345	Womencleantecheco@gmail.com
12	Radiatu H.S.	Kahnplaye	F	Liberia	Green Advocates	Finance Officer/Policy Advisor	+231 777006089	Radiatu.sheriff@greenadvocates.org
13	Dr. Yakama Manty	Jones	F	Sierra Leone	Sierra Leone Business Women's Hub	Business Ent. Dev. Manager, Financial Specialist and Lead Data Analyst	+232 79121480	pdtdataspecialist@gmail.com
14	Zainab Tunkara	Clarkson	F	Sierra Leone	Sierra Leone Business Women's Hub	Founding Member/Gender Advisor	+232 76449429	Zainab.clarkson@yahoo.com
15	Antonio	Palazuelos	M	Cape Verde	SYAH Cabo Verde	President	+238 9110896	apalazuelos2@gmail.com

## Formation francophone

MDF West Africa et Partners for Innovation			
Rakiatou Gazibo	Entraîneur/Consultant	+ 227 96261205	<a href="mailto:gazibo5@hotmail.com">gazibo5@hotmail.com</a>
Afiwoa Massan Akofa Asare Kokou	Entraîneur/Consultant	+ 228 99749978	<a href="mailto:amasasare@gmail.com">amasasare@gmail.com</a>
Sheila Hanson	Coordinator de formation	+ 233 200327418	<a href="mailto:han@mdf.nl">han@mdf.nl</a>

Nr	Prénom	Nom de famille	Sexe	Organisation	Fonction	Les pays	E-mail / Téléphone
1	Angele Y.	ALAPINI AYI	F	Ministère de l'énergie, des recherches pétrolières et minières, de l'eau et du développement des énergies renouvelables	Chef du service de la statistique, de la planification et des économies d'énergie	Bénin	<a href="mailto:iyao.bay032011@hotmail.fr">iyao.bay032011@hotmail.fr</a> +229 97988307
2	Todeman F.	ASSAN	M	Direction Générale de L'énergie	Directeur des énergies nouvelles et renouvelables à la DGE, Point focal CEREK	Bénin	<a href="mailto:todeman.assan@gmail.com">todeman.assan@gmail.com</a> +229 97958973
3	Françoise	SOSSOU AGBAHOLOU	F	WILDAF BENIN	Trésorière	Bénin	<a href="mailto:Sossou_af@yahoo.fr">Sossou_af@yahoo.fr</a> +229 95531273 +229 96747536
4	Désirée	BERE YAMBA	F	Ministère de l'énergie, direction de l'énergie électrique et de l'électrification rurale	Agent service règlementation et controle	Burkina Faso	<a href="mailto:yambadesiree@yahoo.fr">yambadesiree@yahoo.fr</a> + 226 70028716
5	Sima Germaine	LINGANI - KI	F	Ministère de l'énergie	Economiste	Burkina Faso	<a href="mailto:kisimagermaine@gmail.com">kisimagermaine@gmail.com</a> + 226 70973960
6	Billy	YARRO	M	PracticalAction Consulting WA	Energy Advisor	Burkina Faso	<a href="mailto:billy.yarro@practicalaction.org.uk">billy.yarro@practicalaction.org.uk</a> + 221 78458328
7	Jaqueline Marizia	AMADO DE PINA	F	Ministère du tourisme, de l'industrie et de l'énergie	Directrice général de l'énergie	Cap vert	<a href="mailto:Jaqueline.pina@mee.gov.cv">Jaqueline.pina@mee.gov.cv</a>
8	Samira Helena	FORTES DOS SANTOS ANDRADE	F	Ministère du tourisme, de l'industrie et de l'énergie	Technicienne supérieure	Cap Vert	<a href="mailto:Samira.andrade@mee.gov.cv">Samira.andrade@mee.gov.cv</a>

Nr	Prénom	Nom de famille	Sexe	Organisation	Fonction	Les pays	E-mail / Téléphone
9	Edwige Davy Wohary	COULIBALY	M	Actions en faveur de l'homme et de la nature	Directeur Executif	Cote D'ivoire	<a href="mailto:davy.afhon@gmail.com">davy.afhon@gmail.com</a> <a href="mailto:afhoncotedivoire@yahoo.fr">afhoncotedivoire@yahoo.fr</a> + 225 08883866
10	Essimma S. Sandrine	OUFFOUE Epse YAPO	F	Ministère de la Femme, de la Protection de l'Enfant et de la Solidarité	Directrice de Cabinet Adjointe	Cote D'ivoire	<a href="mailto:ouffouesandrine@gmail.com">ouffouesandrine@gmail.com</a> + 225 47031012
11	Hawa	DIOUBATE	F	Ministère de l'énergie et de l'hydraulique	Ingénieur énergétique	Guinée Conakry	<a href="mailto:hawa164164@gmail.com">hawa164164@gmail.com</a> + 224 68776316
12	Mohamed Lamine	KÉITA	M	Jeunesse Active de Guinée	Coordinateur général/ Chargé de la formation	Guinée Conakry	<a href="mailto:sonny852003@yahoo.fr">sonny852003@yahoo.fr</a> + 224 664664940
13	Nene Oumou	BAH	F	Ministère de l'énergie et de l'hydraulique	Ingénieur énergétique	Guinée Conakry	<a href="mailto:nenehoumou@gmail.com">nenehoumou@gmail.com</a> + 224 621005303
14	Biabe	SIAGA	M	Secrétariat d'Etat à l'énergie. Direction Générale de	Chef division	Guinée-Bissau	<a href="mailto:Biasiga45@gmail.com">Biasiga45@gmail.com</a> + 245 96604971
15	Yaye Khady	LO	F	Energy4impact	Regional Business Mentor	Guinée-Bissau	yaye-Khadi.lo@Energy4impact.org + 221 774462132
16	Lamberto	SOARES	M			Guinée-Bissau	<a href="mailto:lambertocam@yahoo.com.br">lambertocam@yahoo.com.br</a> + 245 966704474
17	Kaltoumi Aly Beidary	TRAORE	F	Agence Malienne pour le Développement de l'Energie Domestique et de l'Electrification	Point focal genre - Energie	Mali	<a href="mailto:kaltinab@yahoo.fr">kaltinab@yahoo.fr</a> + 223 66753277
18	Arouna	BAYOKO	M	ONG AMEDD	Responsable suivi évaluation, qualité et formation	Mali	<a href="mailto:arouna.bayoko@ameddmali.org">arouna.bayoko@ameddmali.org</a> + 22366315033

Nr	Prénom	Nom de famille	Sexe	Organisation	Fonction	Les pays	E-mail / Téléphone
19	Mahamoud	TRAORE	M	Direction Nationale de l'Énergie	Chef de section économique d'énergie et efficacité énergétique	Mali	<a href="mailto:mahamoudtraore28@gmail.com">mahamoudtraore28@gmail.com</a> + 223 99393232
20	Hamadou	MOUNKAILA	M	Centre National d'Énergie Solaire (CNES)		Niger	<a href="mailto:moukeilahamadou03@gmail.com">moukeilahamadou03@gmail.com</a> + 227 99992600
21	Mariama	KOULOUKOY E HAMIDOU	F	Ministère de l'Énergie et du Pétrole	Présidente/ Ingénieur électricienne	Niger	<a href="mailto:hamida_marie@yahoo.fr">hamida_marie@yahoo.fr</a> + 227 94490090
22	Abdoulaye Adam	HASSANE	M	Ministère de l'Énergie et du Pétrole Electo-mécanicien	Journaliste	Niger	<a href="mailto:doulahassane@gmail.com">doulahassane@gmail.com</a> + 227 97364822
23	Mamadou	BARRY	M	Action Solidaire International	Directeur Exécutif	Sénégal	<a href="mailto:mamadou.barry@action-solidaire.org">mamadou.barry@action- solidaire.org</a> + 221 77562210
24	Mor	NDIAYE	M	Ministère du pétrole et des énergies/Programme national biogaz	Point focal genre/communication/ marketing	Sénégal	<a href="mailto:mrndiaye@yahoo.fr">mrndiaye@yahoo.fr</a> + 221 766451632
25	Awa Thiaka	DIENG	M	Ministère du pétrole et des énergies	Economiste plantificateur.coordinatrice de la cellule des études et dela plantification	Sénégal	<a href="mailto:awa-thiaka.dieng@cmesn.net">awa-thiaka.dieng@cmesn.net</a> + 221 776453388
26	Peace Akpéné	ADIHO	F	CEET	Administrateur, Directrice Administrative Juridique et Patrimoine Point focal 1 Genre	Togo	<a href="mailto:peace.adiho@ceet.tg">peace.adiho@ceet.tg</a> + 228 90045264
27	Komi	HOUDEGADJI	M	Entrepreneurs du Monde	Animateur Energie	Togo	<a href="mailto:michel.houdegadji@entrepreneur-sdumonde.org">michel.houdegadji@entrepreneur sdumonde.org</a> + 228 92964485

## Annexe D Programme de formation

La Formation régionale en Intégration du Genre aux projets, produits et services énergétiques, Février 28 – Mars 2 2018, A.H. Hotel Accra, Ghana

Jour 1 Compréhension de l'intégration du genre dans l'énergie, les concepts clés et la politique de la CEDEAO					
Horaire	Activité	Méthodologie	Matériel	Objectif	Préparé par
	<b>Pré évaluation</b>	<b>Fiche</b>			
8.00-9.00	Bienvenue à tous Ouverture par CEREEC (mention des objectifs) Présentation des formateurs  Présentation rapide des participants par pays (nom, organisation)  Logistique (Sheila présente) Noms pour les certificats Formation en 2 groupes	Séance plénière, tous les participants		Bon début, connaître l'importance de la formation	Rakia Bienvenue Rakia verifie CEREEC  Michael  Michael et Sheila
Séparation en 2 groupes: groupe anglophone et groupe francophone					
9.00 – 10.00	Sociogramme  Présentation en paires (1 présente l'autre)	Sociogramme Nom Structure / organisation Fonction / responsabilité Nbre d'années d'expérience en tant que GFU / ONG Loisir	questions relatives aux réalités de genre	Se connaître les un les autres Faire connaître ses propres croyances au sujet du genre	Sabine  Francis

Jour 1 Compréhension de l'intégration du genre dans l'énergie, les concepts clés et la politique de la CEDEAO					
Horaire	Activité	Méthodologie	Matériel	Objectif	Préparé par
10.00 – 10.30	Attentes et craintes	Présentation de la synthèse sur les compétences en matière de genre des membres de la GFU. Résumé de l'expérience en matière de genre des répliqueurs  Des attentes supplémentaires du groupe Des craintes supplémentaires du groupe	Ppt  Ppt  Flipover Métacard Marqueurs	Avoir une connaissance/expérience sur le genre Point de départ du groupe	Sabine Francis
10.30 – 10.45	Présentation Objectifs de la formation	Présentation incluant une analyse comparative des attentes avec les objectifs  Terminer avec des attentes réalistes	Ppt  Flipover Métacard Marqueurs	Les participants connaissent les objectifs de la formation et ont des attentes réalistes	Sabine
10.15 – 10.30	Présentation et adoption du programme	Programme de présentation  Horaires de la formation Pauses Déjeuner/diner  Des questions?	Ppt Le programme est en manuel Programme par jour sur FO comme rappel	Les participants connaissent le programme pour les 3 jours	Francis

Jour 1 Compréhension de l'intégration du genre dans l'énergie, les concepts clés et la politique de la CEDEAO					
Horaire	Activité	Méthodologie	Matériel	Objectif	Préparé par
10.30 – 10.45	Expliquer les méthodologies utilisées dans la formation	Expliquer la méthodologie utilisée dans la formation Vieil adage chinois: ☑ Si j'entends - j'oublie (20% etc.) Cycle de formation des adultes Étendre la zone d'apprentissage L'utilisation de techniques participatives (discussions en petits groupes) demande du temps, donc le chronométrage.	Ppt a continué Kolb cycle d'apprentissage Règles de rétroaction sur FO  Régistre dans le dossier de la formation, pour réfléchir sur les connaissances acquises de la journée	Les participants sont au courant des méthodologies de formation	Francis
10.45 – 11.00	Code de conduite durant la formation.  Par le group: 1 Chronométrateur 2 Rapporteurs 1 Chef du village	Expliquer l'importance du code de conduite  Élaborer en séance plénière avec les participants	Ecrire le CC sur Flipover	Les participants sont co-responsables pour le timing, la logistique et la conduite	
11:00 – 11:15	PAUSE				
11.15 – 11.45	Historique du genre	Présentation Discussion en plénière	Ppt Info dans le manuel	Les participants voient des changements sur les concepts du genre avec le temps...	Sabine
11.45 – 12.15	Jeu de genre	Jeu de genre, séance plénière	Matériel du jeu: Figures, FO sur le mur, marqueurs	Les participants comprennent facilement la différence entre les rôles de genre et les rôles de sexe	Sabine

Jour 1 Compréhension de l'intégration du genre dans l'énergie, les concepts clés et la politique de la CEDEAO					
Horaire	Activité	Méthodologie	Matériel	Objectif	Préparé par
12.15 – 13.00	Concepts en matière de genre	Présentation sur les notions de base sur le genre  En 4 groupes: chaque groupe reçoit 5 concepts sur des cartes, ils choisissent leur facilitateur et secrétaire  Chaque groupe reçoit une étude de cas plus des instructions pour utiliser les concepts comme leurs lunettes de genre  Ils écrivent leurs conclusions sur FO	Ppt (Akella Akello)  20 Cartes de concepts FO Métacard Document sur les concepts de genre  Document 2 Cas d'étude	Les participants réfléchissent aux concepts du genre  Particulièrement: Besoins pratique de genre Intérêts stratégique du genre	Francis
13.00 – 14.00	LE DÉJEUNER				
14.00 – 15.00	Concept du genre a continué	Présentation du travail de groupe et discussion en plénière Quels concepts avez vous trouvé difficile à utiliser? Quels concepts étaient faciles à comprendre et à utiliser?			
15.00 – 16.30	Raison d'être du genre	Remue-méninges en séance plénière Pourquoi parler du genre?  Travail de groupe sur «pourquoi le genre» dans 1. La stratégie de développement; 2. La politique	Power point  Document sur les raisons d'être du genre	Les participants réalisent la nécessité de la sensibilisation au genre	Sabine

Jour 1 Compréhension de l'intégration du genre dans l'énergie, les concepts clés et la politique de la CEDEAO					
Horaire	Activité	Méthodologie	Matériel	Objectif	Préparé par
		nationale en matière d'énergie; 3. Les projets énergétiques  Partage et discussion			
16.30 – 16.45	PAUSE				
16.45 – 18.15	Les faits saillants de la politique et des directives de la CEDEAO en matière d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie	Groupe par pays. 15' pour préparer  Présentation par pays de leur résumé préparé après la lecture  Les groupes complètent / ajoutent, mais pas de répétition de ce qui est déjà dit.	4 copies de la politique et les directives de la CEDEAO	Les participants ont une bonne connaissance de la politique et les directives de la CEDEAO	Sabine
18.15 – 19.15	DÎNER				
19.15 – 20.30	Analyse de la cohérence/consistance de la politique énergétique nationale avec la politique de la CEDEAO	Travail de groupe: chaque pays prépare la présentation 15 '  Séance plénière: présentation de leur analyse de la cohérence de la politique énergétique nationale avec la politique d'intégration du genre de la CEDEAO Discussion	FO Format d'analyse	Les participants connaissent la cohérence/l'incohérence de la politique énergétique de leur pays	Sabine
20.30 – 21.00	Evaluation de la journée	Séance plénière, quelques impressions de la journée Individuel: registre	registre	Réflexion sur les connaissances acquises	Francis

Jour 2 Intégration du genre dans les programmes, outils d'analyse de genre					
Horaire	Activité	Méthodologie	Matériel	Objectif	Préparé par
8.00-8.30	Récapitulatif Rapport du jour 1	Séance plénière: Les participants ajoutent			
8.30 – 9.45	Intégration du genre	Introduction du concept  Travail de groupe Intégration du genre organisationnel Programme  Partenariat	Ppt  MIO  Promotion du projet énergie éolienne  Elements de TdR contrat de partenariat avec l'agence privée KIT solaire	Connaitre le concept de l'intégration du genre	Francis
09.45 – 11.00	Analyse des parties prenantes	Présentation 15' Travail de groupe: analyse des parties prenantes de leur propre problème ou de l'étude de cas Solar KIT  Document	Ppt  Analyse des parties prenantes Document Flipover Marqueurs	Les participants savent comment faire une analyse des parties prenantes sensible au genre	
11:00 – 11:15	PAUSE				
11.15 – 11.45	Planification du genre Récapitulatif	1. Discussion en plénière Qu'est-ce que la planification sensible au genre? Caractéristiques? Groupe ciblé? Conditions?		Les participants sont familiers avec l'intégration du genre dans le cycle du projet, connaissent les caractéristiques d'égalité sur lesquelles se concentrer et connaissent les outils à utiliser.	Sabine

Jour 2 Intégration du genre dans les programmes, outils d'analyse de genre					
Horaire	Activité	Méthodologie	Matériel	Objectif	Préparé par
11.45 – 13.00	La planification selon le genre a continué	2. Présentation sur la planification selon le genre	Ppt 10 Les questions clés		Sabine
13.00 – 14.00	LE DÉJEUNER				
14.00 – 15.00	La planification selon le genre a continué	Plénière sur la logique d'intervention (cadre logique ou chaîne de résultats) Travail de groupe sur l'analyse des problèmes (arbre) et définition d'au moins 1 objectif, 2 résultats et 4 indicateurs	Ppt sur les indicateurs	Les participants ont formulé des indicateurs de genre	Sabine
15.00 – 16.30	Budgetisation sexospécifique  Et Mobilisation des ressources	Présentation sur la budgetisation sexospécifique Plénière: Pourquoi est-ce important?  Travail de groupe sur la mobilisation des ressources (GFU et ONG séparées)	Ppt  Questions	Les participants connaissent le concept de la budgétisation sensible au genre Les participants ont commence` un plan de mobilisation des ressources	Francis  Sabine
16.30 – 16.45	PAUSE				
16.45 – 18.15	Expériences partagées sur le genre et l'énergie	2 présentations (15 ') des participants sur leurs expériences + Questions / discussions	Présentations des participants	Expériences partagées	Participant bénévole
18.15 – 19.15	DINER				
19.15 – 20.30	Jeu de rôle sur l'intégration du genre dans le ministère de l'énergie	Travail de group et en Séance plénière	TDR/instructions		Sabine

Jour 2 Intégration du genre dans les programmes, outils d'analyse de genre					
Horaire	Activité	Méthodologie	Matériel	Objectif	Préparé par
20.30 – 21.00	Evaluation de la journée	Séance plénière, quelques impressions de la journée (prendre la température avec des smileys) Individuel: Registre	Régistre	Réflexion sur les connaissances acquises	Francis

Jour 3 D'Accra à l'Action sur l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie					
Horaire	Activité	Méthodologie	Matériel	Objectifs	Préparé par
8.00-8.30	Récapitulatif Rapport du jour 2	Séance plénière Les participants ajoutent			
8.30 – 9.00	Compétences de présentation pour la formation	Présentation et petit exercice devant par groupe (2 groupes)	Document	Renforcer les compétences de formation	Michael
9.00 – 10.00	Examen sexospécifique du document	Travail de group (4) : examen sexospécifique du résumé du document énergétique, ou rapport d'activité, ou un de leurs propres documents  Conclure	Document  Liste/format d'analyse	Les participants peuvent passer en revue un document sur la sensibilité au genre	Sabine
10.00 – 11.00	Les acteurs dans le secteur énergétique	Travail de group	Fiche sur les caractéristiques d'un acteur	L'Analyse des parties prenantes a continué Pour le plan d'action	Sabine
11:00 – 11:15	PAUSE				

Jour 3 D'Accra à l'Action sur l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie					
Horaire	Activité	Méthodologie	Matériel	Objectifs	Préparé par
11.15 – 11.45	Stratégie de répllication et du Réseau	Travail de groupe par pays	Format Aperçu des parties prenantes Liste des organisations de réplificateurs intéressées	Actions prévues pour commencer la répllication	Francis
11.45 – 13.00	Plans d'action	Le Ministère (GFU) et les Réplificateurs élaborent leur propre plan d'action	Format	Plan d'action	Sabine
13.00 – 14.00	DÉJEUNER				
14.00 – 15.00	Préparer la formation	Séance plénière Présentation et questions	Utilisation du manuel et des notes du formateur Exercice	Savoir comment utiliser le manuel	Michael
15.00 – 15.45	Évaluation	Séance plénière (le groupe entier) Individuellement	Astuces et impressions individuelles Formulaire d'évaluation Post évaluation	Évaluation	Francis Michael
15.45 – 16.00	La séance de clôture	Séance plénière	Certificat d'CEREEC		CEREEC

## Annexe E Replicator Organization Evaluation de la formation

### Evaluation de la Formation régionale en Intégration du Genre aux projets, produits et services énergétiques, Février 28 – Mars 2 2018

#### 1.1: Vos objectifs de formation (spécifiques) ont-ils été atteints:

	Pas du tout (1)	Faible (2)	Bien (3)	Tres bien (4)
1. Je suis devenu plus conscient des problèmes potentiels de genre en général, et plus spécifiquement dans les politiques et pratiques énergétiques			7	2
2. J'ai mieux compris l'inter relation entre genre et énergie		1	6	2
3. Je suis bien informé sur la politique d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie dans les pays de la CEDEAO, ainsi que sur la directive de la CEDEAO sur l'évaluation du genre dans les projets énergétiques			5	4
4. Je suis capable de mettre en œuvre la politique de la CEDEAO en matière de genre et d'énergie dans mon ministère et de l'intégrer dans les politiques, programmes et initiatives développés ou mis en œuvre par les ministères, départements et agences responsables de l'énergie.		1	6	2
5. Je suis capable et ou d'appuyer a la mise en place d'une Unité Focale de Genre fonctionnelle dotée des compétences pour mettre en œuvre la politique de la CEDEAO pour l'intégration de la dimension de genre dans l'accès à l'énergie			6	3
6. Je suis en mesure d'évaluer les documents de projet, les programmes, les stratégies et les activités liés au secteur de l'énergie en utilisant une perspective de genre		1	7	1
7. Je suis capable de reproduire cette formation au sein du (des) ministère(s)			7	2

#### Ajouter d'autres commentaires s'il vous plait :

- Pour atteindre les objectifs, j'ai besoin de soutien de mon service, de l'Etat et des personnes à former
- Je suis capable d'identifier un projet/programme qui tient compte de l'aspect genre
- Je serai capable de faire un projet ou un programme en tenant compte de l'analyse genre
- J'ai une petite notion en planification, ce qui peut être une difficulté dans la contribution approfondie dans un exercice de planification stratégique
- Formation intense. Besoin de la continuer/compléter par la lecture
- Oui, j'ai appris beaucoup de choses sur l'application du genre dans le secteur de l'énergie
- L'objectif est atteint d'autant plus que je sais qu'est-ce que le genre et les indicateurs
- Le manque de temps n'a pas permis d'aborder toutes les questions liées au genre

	Pas du tout (1)	Faible (2)	Bien (3)	Tres bien (4)
<b>1.2: Vos objectifs d'apprentissage personnels ont-ils été atteints</b>			9	

#### Ajouter d'autres commentaires s'il vous plait :

- La formation par son contenu et sa méthodologie a facilité l'apprentissage

**2.1: Quelle est votre appréciation des aspects suivants de la formation?**

	Mauvais (1)	Faible (2)	Bien (3)	Tres bien (4)
Les presentations (lectures)		1	3	4
Les exercices / travaux de groupe			6	3
Le matériel de formation		1	4	4
Le temps alloué à la discussion		6	2	1
La balance entre théorie et pratique			7	2
Le rythme des programmes		1	7	
L'applicabilité du contenu de la formation à mon travail			6	3

**2.2: Quelle est votre niveau d'appréciation des sessions de formation?**

Session	Pas de reponse	Pas tres bien (1)	Faible (2)	Bien (3)	Tres bien (4)
1.Histoire du genre				6	3
2.Concepts cle dans le domaine genre et énergie				6	3
3. Pourquoi l'integration du genre? Raison d'être				6	3
4.La politique et les directives genre de la CEDEAO				4	5
5.L'analyse de cohérence de la politique nationale de l'énergie et la politique genre et énergie de la CEDEAO				8	1
6. Intégration du genre et outils d'analyse du genre			1	4	4
7. Planification sensible au genre			1	7	1
8. Budgétisation sensible au genre et mobilisation de ressource			1	7	1
9. Partage d'expérience sur le genre-énergie par 2 participants			1	6	2
10.Jeu de rôle sur l'intégration du genre au sein des ministères				5	4
11. Compétences pour assurer une formation			1	6	2
12, Rapport / Documents d'analyse sur la perspective de genre			2	4	3
13. Caractérisation des acteurs du secteur de l'énergie				8	1
14 Stratégie de réplication et de mise en réseau				8	1
15 Plan d'action Pays			1	8	
16 Préparer la formation		1		6	2

**3: Avez-vous des suggestions pour l'amélioration des sessions?**

- Augmenter le nombre de jours de formation
- Plus de temps les autres fois ; le temps de formation était très peu
- Pour les prochaines fois, il faut prévoir au moins 7 jours
- Avoir des jours supplémentaires de formation, afin de renforcer davantage nos capacités
- Envoyer au préalable quelques questionnaires pour une mise à niveau avant la session
- Plus de temps pour certains cas pratiques/travaux de groupes
- Présentations moins denses et plus imagées
- Plus de temps pour l'assimilation des concepts.

**4: Quelle est votre opinion sur les commodités pratiques de la formation?**

	Mauvais (1)	Faible (2)	bien (3)	Tres bien (4)
Salle de formation			3	6
Hygiene et assainissement			4	5
Restauration			2	7
Autres services			3	5

**5. Quelle est votre évaluation globale de cette formation, exprimée sur une échèle de 1 (très médiocre) à 10 (excellent)?**

10, 8, 8, 9, 9, 8, 9, 8

## Annexe F GFU Evaluation de la formation

### Evaluation de la Formation régionale en Intégration du Genre aux projets, produits et services énergétiques, Février 28 – Mars 2 2018

#### 1.1: Vos objectifs de formation (spécifiques) ont-ils été atteints:

	Pas du tout (1)	Faible (2)	Bien (3)	Tres bien (4)
1. Je suis capable d'encourager, de soutenir et de former d'autres acteurs dans la mise en œuvre de la Politique de la CEDEAO sur l'intégration de la dimension de genre dans l'accès à l'énergie			11	6
2. Je suis capable de suivre les progrès de la mise en œuvre de la politique de la CEDEAO dans mon pays			9	7
3. Je suis en mesure d'informer les autres sur la Politique d'Intégration du Genre dans l'Accès à l'Énergie dans les pays de la CEDEAO, ainsi que sur la Directive de la CEDEAO sur l'Evaluation du Genre dans les Projets Énergétiques		1	14	2
4. Je suis capable d'adapter la formation, la méthode et les outils pour former le secteur privé à l'intégration du genre et à la mise en œuvre de la politique de la CEDEAO en matière de genre et d'énergie dans leurs politiques, programmes et initiatives		4	10	3
5. Je suis capable d'adapter la méthode de formation et les outils pour former les organisations de la société civile et les organisations à la base pour comprendre la politique de la CEDEAO et ses implications			13	4
6. Je suis capable d'évaluer les documents de projet, les programmes, les stratégies et les activités liés au secteur de l'énergie en utilisant une perspective de genre			13	4
7. Je suis capable de reproduire cette formation dans mon pays et de former un réseau d'ONG capables d'utiliser les outils d'intégration du genre et de contribuer à la mise en œuvre la politique d la CEDEAO		1	13	3

#### Ajouter d'autres commentaires s'il vous plait :

- Je suis très contente et heureuse d'avoir participé à cette formation qui me permettra de bien faire ma mission de PFG Energie.
- Je remercie l'équipe
- Pour un début, j'aurai besoin d'appui pour la mise en œuvre de la politique de la CEDEAO
- Le volet planification est compris
- J'ai pu comprendre le prospectus
- La durée de la formation est trop courte

	Pas du tout (1)	Faible (2)	Bien (3)	Tres bien (4)
<b>1.2: Vos objectifs d'apprentissage personnels ont-ils été atteints</b>			12	3

#### Ajouter d'autres commentaires s'il vous plait :

- Je félicite l'équipe de la formation et suis fière d'être PFG
- J'ai été vraiment renforcée sur les nuances genre et énergie, genre et inclusion sociale
- J'ai eu une bonne compréhension du concept genre
- La division des tâches entre les hommes et les femmes est bien clarifiée
- J'ai eu une meilleure compréhension des différentes notions
- Multiplier ce genre de formation pour mieux outiller les cadres
- Besoin d'avoir des suivis de cette formation

### 2.1: Quel a été le ou les apprentissage (s) le(s) plus important(s) pour vous?

- Analyse genre dans les documents de politiques énergétiques, de rapport et documents de projets 2
- Planification sensible au genre dans l'énergie (6 fois)
- Elaboration de plan d'action
- La nuance entre le genre et la représentativité des femmes
- L'apprentissage la plus importante est la maîtrise concrète d'intégrer le genre dans les politiques
- Analyse du genre dans les documents 3
- Les différents travaux pratiques en groupes et leurs restitutions (3 fois)
- L'intégration systématique du genre
- La clarification du concept de genre
- La méthodologie employée pour la réplication au niveau national
- La budgétisation sensible au genre (2 fois)
- L'élaboration de la stratégie de réplication
- Tous les modules sont intéressants pour moi

#### Autres commentaires

- La formation est très intéressante mais la durée était insuffisante
- Les formatrices ont été très professionnelles pour nous amener à la fin, veuillez répéter cette formation et prévoir 5 jours

### 2.2: Quelle est votre appréciation des aspects suivants de la formation?

	Mauvais (1)	Faible (2)	Bien (3)	Tres bien (4)
Les presentations (lectures)			10	7
Les exercices / travaux de groupe		1	7	9
Le matériel de formation			13	4
Le temps alloué à la discussion		7	9	
La balance entre théorie et pratique		1	10	6
Le rythme des programmes	1	8	8	0
L'applicabilité du contenu de la formation à mon travail			12	5

#### Ajouter d'autres commentaires s'il vous plaît :

- Dès le retour au pays, l'application commence par l'information des PFG des autres structures du ministère (une rencontre)

### 2.3: Quelle est votre niveau d'appréciation des sessions de formation?

Session	Pas de reponse	Pas tres bien (1)	Faible (2)	Bien (3)	Tres bien (4)
1.Histoire du genre				11	6
2.Concepts cle dans le domaine genre et énergie				12	5
3. Pourquoi l'integration du genre? Raison d'être				12	5
4.La politique et les directives genre de la CEDEAO	2		1	13	1
5.L'analyse de cohérence de la politique nationale de l'énergie et la politique genre et énergie de la CEDEAO			2	11	4
6. Intégration du genre et outils d'analyse du genre			2	10	5
7. Planification sensible au genre			1	9	7
8. Budgétisation sensible au genre et mobilisation de ressource			4	6	7

9. Partage d'expérience sur le genre-énergie par 2 participants	1		3	10	3
10. Jeu de rôle sur l'intégration du genre au sein des ministères				9	8
11. Compétences pour assurer une formation	1		1	13	2
12. Rapport / Documents d'analyse sur la perspective de genre	2			14	1
13. Caractérisation des acteurs du secteur de l'énergie	1			11	5
14 Stratégie de réplication et de mise en réseau	1		2	11	3
15 Plan d'action Pays	1		1	12	3
16 Préparer la formation			1	14	2

### 3: Avez-vous des suggestions pour l'amélioration des sessions?

- Il faut que l'équipe soit soudée, c'est à rester en contact pour partager les expériences et s'informer des activités réalisées
- Je félicite les formatrices qui ont fait preuve de professionnalisme. Elles avaient une très bonne pédagogie
- La durée de la formation vu la complexité de la planification et la pertinence des thèmes
- Augmenter les jours de formation
- Le temps de la formation doit être un peu élargi
- Pour permettre une meilleure compréhension, augmenter le nombre de jours et alléger le programme journalier
- Le temps alloué était court, rallonger le temps
- Les trois jours sont insuffisants
- Réduire les heures de formation tout augmentant les jours
- Accorder et étaler la formation sur une période de 7 à 10 jours au moins pour une assimilation sans pression
- La courte durée de la formation a mis les participants sous une forte pression. Il faudra augmenter de deux jours

### 4: Quelle est votre opinion sur les commodités pratiques de la formation?

	Mauvais (1)	Faible (2)	bien (3)	Tres bien (4)
Salle de formation		2	7	4
Hygiene et assainissement		1	7	5
Restauration			8	5
Autres services		1	8	1

### 5. Quelle est votre évaluation globale de cette formation, exprimée sur une échèle de 1 (très médiocre) à 10 (excellent)?

8, 7, 9, 9, 9, 10, 7, 8, 9, 8, 8

## Annexe G Pré-évaluation et de la post-évaluation de la formation

### Pré-évaluation et de la post-évaluation de la Formation régionale en Intégration du Genre aux projets, produits et services énergétiques, Février 28 – Mars 2 2018

Ce questionnaire est de nous informer sur vos connaissances et votre compréhension sur « une perspective genre dans l'énergie » au début de la formation de 3 jours.

**Veillez répondre aux questions suivantes:**

1. Qu'est-ce qui est le genre?
2. Qu'est-ce que vous comprenez par l'intégration du genre?
3. Donner 1 exemple d'un besoin pratique et stratégique de genre lié à des services énergétiques
4.1 Est-ce que vous connaissez les 5 objectifs de la Politique CEDEAO sur l'intégration du genre au secteur de l'énergie?
4.2 Décrivez 3 des 5 objectifs de la Politique CEDEAO sur l'intégration du genre.
5. Qu'est-ce qui est la planification sensible au genre?
6. Donnez 2 exemples des indicateurs genre d'un projet d'énergie renouvelable.
7. Qu'est que vous comprenez par l'analyse genre d'un document de programme ou de politique ?
8. Pourquoi le genre est-il important dans les programmes et projets dans le secteur de l'énergie ?