

ARGUMENTS ÉCONOMIQUES EN FAVEUR DE L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LE SECTEUR DE L'ÉNERGIE



Introduction

L'accès à l'énergie a considérablement progressé ces dernières années, le nombre de personnes vivant sans électricité ayant diminué de 1,2 milliard en 2010 à 840 millions en 2017¹. Selon le rapport sur les Objectifs de développement durable 2019 des Nations Unies, 89 % de la planète dispose désormais d'électricité et 131 millions de personnes y ont accès en moyenne chaque année depuis 2010². Il convient de noter que ces résultats rendent certes compte de progrès réels, mais l'accès n'est pas synonyme de disponibilité.

L'accessibilité financière et la fiabilité de l'approvisionnement demeurent des problèmes importants pour ceux qui ont eu accès à l'électricité ces dernières années. Les inégalités qui subsistent dans l'accès à l'énergie reflètent donc souvent les divisions sociales fondées sur le revenu, la race et le genre.

Le présent plaidoyer s'adresse aux entreprises du secteur de l'énergie, c'est-à-dire aux entreprises dont l'activité consiste à produire, transporter et distribuer l'électricité. Il met en évidence les différentes possibilités d'inclusion des hommes et des femmes à chaque étape de la chaîne de valeur énergétique, de la production à la distribution, et présente des données probantes qui illustrent la manière dont la transition vers une énergie propre peut améliorer les résultats sur le plan commercial et social grâce à l'inclusion des femmes en tant qu'employées, distributrices du dernier kilomètre, consommatrices et parties prenantes communautaires³.

Le lien entre l'accès à une énergie moderne, fiable et pas chère et le développement économique est bien établi dans les analyses concernant tant les ménages que l'ensemble de l'économie⁴. Ces dernières années, des données de plus en plus nombreuses ont plus particulièrement corrélié l'accès à une énergie moderne, fiable et pas chère avec des résultats positifs pour les femmes sur le plan social, économique et sanitaire. Cependant, des écarts persistent entre les genres dans les secteurs de l'énergie et de l'électricité, en grande partie en raison de l'asymétrie observée dans l'accès aux ressources et le pouvoir de décision entre les hommes et les femmes, ainsi que des différences dans les modes d'utilisation du temps en fonction des rôles, des besoins et des vulnérabilités de chacun des deux groupes. Cette asymétrie signifie que les femmes ne sont pas toujours en mesure de tirer parti des avantages d'une alimentation électrique fiable dans leurs foyers ou leurs communautés.

L'accès à l'énergie a considérablement progressé ces dernières années, le nombre **de personnes vivant sans électricité ayant diminué de 1,2 milliard en 2010 à 840 millions en 2017.**

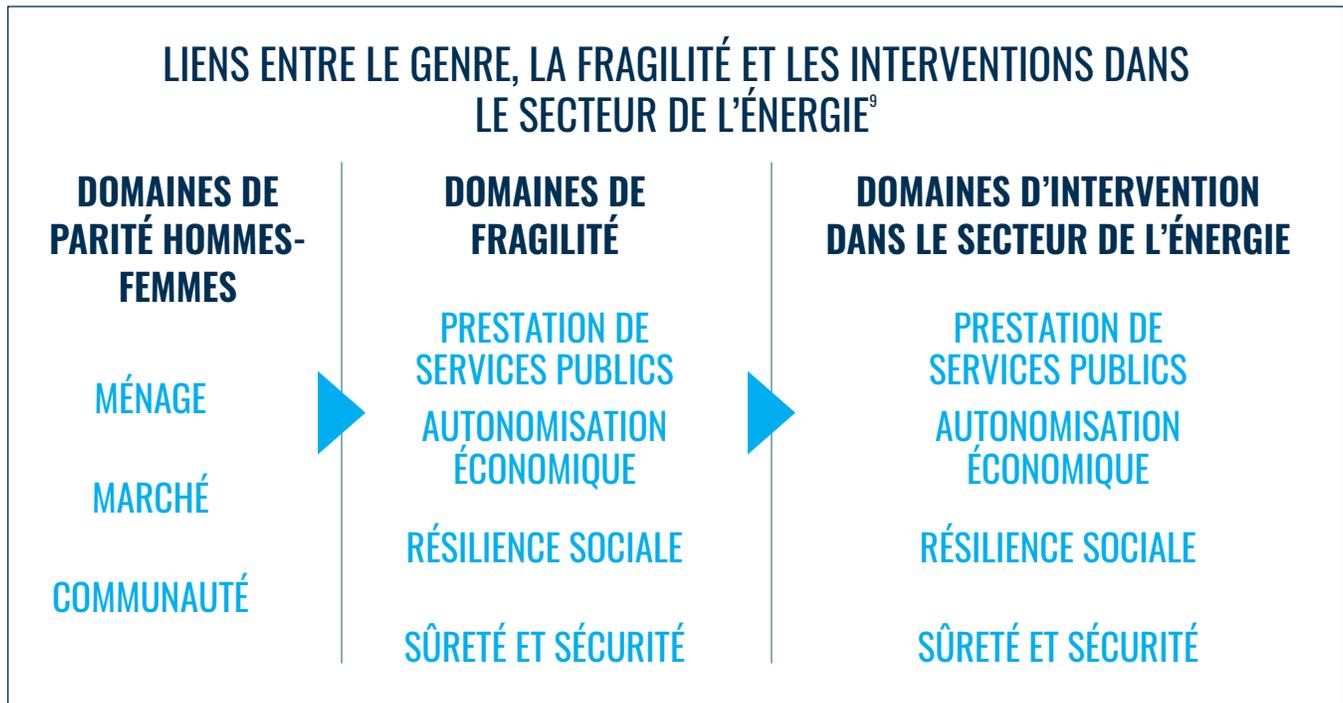
ENCADRÉ 1 | Parties prenantes du secteur de l'énergie : Rôles et responsabilités

Les chefs d'entreprise peuvent favoriser des procédures plus équitables de recrutement et de promotion des employés, améliorer l'inclusion dans la culture d'entreprise, offrir un salaire égal pour un travail égal, offrir des avantages sociaux équitables et adopter des modalités de travail flexibles. Les actionnaires des entreprises, par l'intermédiaire du conseil d'administration, peuvent promouvoir un programme d'action inclusif et exiger des entreprises qu'elles fixent des objectifs de performance en matière de genre. Le conseil d'administration peut également préconiser un examen approfondi des politiques de l'entreprise, non seulement en ce qui concerne la main-d'œuvre, mais aussi (par exemple) les fournisseurs et la mobilisation communautaire. La société (y compris les populations locales) est un groupe de parties prenantes clé avec lequel il est important que les compagnies d'électricité collaborent d'une manière inclusive en prêtant attention au moment et à la manière dont les consultations ont lieu et avec qui, et en concevant la rémunération, l'emploi, les investissements communautaires et d'autres flux d'avantages, tout en tenant compte des besoins des hommes et des femmes. Les créanciers peuvent évaluer l'idée que les femmes se font du marché et mieux comprendre leurs besoins en tant que clientes, fournissant ainsi des produits financiers accessibles aux femmes et aux groupes à faible revenu qui peuvent permettre aux compagnies d'électricité d'atteindre les groupes de populations du dernier kilomètre et d'accroître le nombre de femmes qu'elles desservent. Les entreprises ont également la possibilité d'utiliser une optique sexospécifique pour mieux comprendre leur clientèle directe et d'exploiter des processus tels que l'évaluation sexospécifique pour déterminer de quelle manière leurs produits et leurs services pourraient mieux répondre aux besoins des clients masculins et féminins, maximisant ainsi leurs résultats commerciaux. Les fournisseurs sont un groupe important que les entreprises doivent prendre en compte dans un examen de la parité hommes-femmes, car il semble que la diversification des fournisseurs (y compris en fonction du genre) entraîne une baisse des coûts de transaction et une passation de marchés plus efficace et de meilleure qualité pour les entreprises. Enfin, l'État a un rôle à jouer en investissant dans les possibilités d'éducation et de formation des jeunes (en particulier les femmes) afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour occuper des emplois dans le secteur, et en veillant à ce que les politiques et réglementations encouragent les entreprises à intégrer le genre dans tous les aspects de leurs activités.



Lorsque l'accès à l'énergie n'est pas fiable, les femmes et les filles consacrent davantage de temps au ramassage du bois de chauffage pour cuisiner et s'éclairer⁵. Les zones non éclairées présentent un plus grand risque de violence basée sur le genre la nuit⁶. Le manque d'électricité dans les centres de santé peut alourdir le fardeau des soins pour les femmes et augmenter leur risque de mortalité, en particulier pendant l'accouchement⁷. Les écoliers peuvent avoir du mal à faire leurs devoirs le soir,

et les filles en particulier peuvent avoir plus de tâches domestiques à accomplir dans les foyers sans électricité. Les entreprises, en particulier les petites entreprises ou les entreprises à domicile, sont moins efficaces et moins productives en l'absence d'une électricité fiable⁸. Les femmes ne sont pas seules à pouvoir tirer parti de leur inclusion directe dans le secteur de l'électricité : les collectivités, les pays et les compagnies d'électricité aussi peuvent percevoir les dividendes d'une plus grande autonomisation économique et sociale des femmes.



Dans la main-d'œuvre des secteurs de l'énergie et de l'électricité, la faible représentation des femmes crée un désavantage économique mutuel — les femmes passent à côté d'emplois possibles et les entreprises ne bénéficient pas de la moitié des compétences potentielles. De même, le fait de ne pas tenir pleinement compte des réalités et des besoins différents des femmes en tant que consommatrices entraîne des manques à gagner, des relations moins complètes avec la clientèle et une diminution de la valeur pour les utilisateurs de services.

Des investissements financiers permanents sont nécessaires pour faire en sorte que la croissance de l'offre d'énergie continue de suivre la demande, de même que pour moderniser les actifs et les infrastructures électriques existants et les maintenir en état de marche. À l'heure actuelle, on estime que les coupures de courant et la faiblesse des infrastructures électriques coûtent à l'Afrique environ 2 % de son PIB par an¹⁰. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) estime que les besoins d'investissement dans les actifs de production, de transport et de distribution d'électricité sur les marchés non membres de l'OCDE s'élèveront à 10 200 milliards de dollars jusqu'en 2035¹², le déficit de financement étant d'environ 320 milliards de dollars¹³. Ce déficit offre à la fois une opportunité commerciale et la possibilité de réaliser des avancées en matière de développement. Toutefois, pour maximiser ces avancées, le financement du secteur de l'énergie doit promouvoir la participation des femmes et des hommes sur un pied d'égalité, en tenant compte des difficultés, des besoins, des responsabilités et des rôles propres à chaque groupe.

ENCADRÉ 2 | Complexité supplémentaire de la question de l'énergie et de la parité hommes-femmes dans les États fragiles et touchés par un conflit (FCS)

Dans les situations d'urgence ou de fragilité et de conflit où les ménages peuvent être déplacés et/ou fracturés et où l'accès à l'énergie est perturbé, les femmes et les filles sont susceptibles d'être les plus touchées. La perte d'accès à l'énergie peut amener les familles déplacées à recourir au ramassage du bois de chauffage pour répondre à leurs besoins énergétiques. Cette tâche incombant généralement aux femmes et aux filles, elles sont plus vulnérables aux risques de violence basée sur le genre ou se heurtent à l'hostilité des membres de la communauté d'accueil si les réserves de combustible viennent à s'épuiser. Dans le même temps, des occasions sont souvent manquées d'utiliser l'accès à l'énergie dans les camps de déplacés comme moyen de libérer le potentiel économique des populations déplacées/réfugiées, y compris les femmes lors de consultations, et d'établir des passerelles entre les communautés d'accueil et les personnes déplacées.

Pour les entreprises actives dans le secteur de l'énergie, que ce soit en fournissant directement l'électricité ou en fournissant des financements aux clients pour qu'ils puissent accéder à l'électricité, il est essentiel d'avoir conscience des difficultés spécifiques auxquelles sont confrontées les clientes dans les situations de fragilité et de conflit afin de mettre au point des produits et services qui répondent aux besoins de leurs marchés. Au Yémen, par exemple, des études ont révélé que les femmes se heurtent à de nombreux obstacles à caractère sexiste pour accéder à l'énergie. En raison des normes culturelles qui limitaient leur capacité à sortir de chez elles, les femmes manquaient d'information sur les possibilités d'accès à l'énergie, tandis que le manque de fiabilité de l'approvisionnement en électricité dans les zones résidentielles (en particulier en dehors des villes) signifiait que les femmes avaient souvent du mal à recharger leurs téléphones portables. Seulement 15 % des femmes des communautés interrogées ont déclaré qu'elles pouvaient participer à la prise de décision concernant l'énergie pour leur maison (contre 57 % d'hommes ayant déclaré que les femmes sont en mesure de participer). Enfin, la capacité des femmes à obtenir des financements pour accéder à l'énergie était extrêmement faible.

Les fournisseurs d'énergie qui établissent des partenariats appropriés avec des organisations disposant de ressources suffisantes, y compris des organisations spécialisées dans les crises humanitaires et l'inclusion du genre, ont la possibilité d'exploiter des marchés à forte demande et de changer la vie des femmes et des filles touchées par les situations d'urgence et les conflits¹¹.

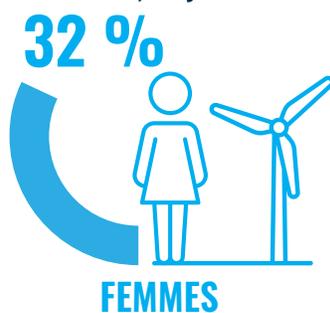
Ce plaidoyer met en évidence la corrélation entre l'augmentation du nombre de femmes travaillant dans le secteur de l'énergie et les performances des entreprises, notamment la façon dont le ciblage des préférences et des besoins de financement des femmes peut élargir la clientèle sur les marchés hors réseau ; les moyens d'utiliser les données ventilées par sexe et l'analyse de la parité hommes-femmes pour mieux comprendre les consommateurs d'énergie ; et l'importance d'intégrer les femmes dans les programmes d'investissement communautaires. Il s'achève sur des stratégies et des orientations devant permettre de combler les écarts entre les genres dans la direction et la main-d'œuvre du secteur de l'énergie. Des éléments factuels au niveau sectoriel et ceux tirés d'études de cas sont regroupés ci-dessous pour mettre en relief certaines des données les plus probantes actuellement disponibles.

1. L'augmentation du nombre de femmes travaillant dans le secteur de l'énergie peut renforcer les résultats des entreprises

Qu'elles soient employées ou cadres, les femmes sont moins représentées que les hommes dans la main-d'œuvre du secteur de l'énergie. À l'échelle mondiale, la participation des femmes dans la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables reste faible, à 32 %¹⁴, avec 28 % de femmes seulement à des postes techniques¹⁵. Dans le secteur de l'énergie conventionnelle, l'AIE estime que ce chiffre est encore plus bas, à seulement 22 %¹⁶. En ce qui concerne les postes de direction dans le secteur de l'énergie, le nombre de femmes diminue encore plus (15 % de ces postes sont occupés par des femmes), tandis que la proportion de femmes dans les conseils d'administration de compagnies d'électricité et de services d'utilité collective dans le monde n'est que de 6 %¹⁷. Il n'y a pas que dans les grandes compagnies d'électricité établies que les opportunités d'emploi sont déséquilibrées entre les genres. Si les projets d'énergie renouvelable à petite échelle peuvent contribuer à améliorer considérablement le bien-être des femmes, les opportunités d'emploi sont principalement saisies par les hommes, ce qui se traduit par l'impossibilité pour les femmes d'accéder à des emplois rémunérés. Un rapport de l'Agence internationale pour les énergies renouvelables (IRENA) portant sur cinq entreprises d'hydroélectricité et d'énergie solaire en Amérique centrale et en Afrique de l'Est a montré que les femmes représentaient entre 11 % et 31 % des employés, tandis qu'une étude visant 192 petits projets d'énergie renouvelable dans des pays en développement a révélé que seulement 3 % de ces projets traitaient comme il convient les questions de genre en matière de planification et d'emploi¹⁹.

Après des décennies d'évolution progressive, le secteur de l'énergie dans de nombreux pays du monde entier se heurte aujourd'hui au double défi du vieillissement de la main-d'œuvre et des infrastructures. En même temps, dans les zones dont la demande n'est pas actuellement desservie par le réseau, de nouvelles formes décentralisées d'énergie renouvelable peuvent permettre de faire un bond en avant — c'est-à-dire de fournir de l'électricité à des villages

Participation des femmes à la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables, moyenne mondiale



L'AIE estime que la participation des femmes à la main-d'œuvre de l'énergie conventionnelle est encore plus faible **À SEULEMENT 22 %.**



SEULEMENT 15 % des cadres supérieurs du secteur de l'énergie sont des femmes, tandis que la proportion de femmes dans les conseils d'administration des compagnies d'électricité et des services d'utilité collective à travers le monde n'est **QUE DE 6 %.**

isolés sans avoir besoin de construire un réseau. Parallèlement, la transition vers des énergies propres exige des entreprises du secteur de l'énergie qu'elles adoptent des technologies innovantes et des modèles commerciaux de rupture. Elle donne également la chance à de nouveaux acteurs de se déployer dans les économies émergentes — en particulier par la production décentralisée à travers la petite hydraulique, l'éolien et le solaire.

Les entreprises du secteur de l'énergie se trouvent à un tournant important, confrontées à un besoin accru de résilience face aux chocs, à l'exigence des parties prenantes de mieux refléter les valeurs sociales et d'améliorer le respect de la sécurité, à une pénurie urgente de compétences et à la nécessité de se repenser dans une démarche innovante. Alors que les entreprises progressent dans la transition énergétique, la diversité des genres au sein de la main-d'œuvre et de la direction est une opportunité à saisir. Les entreprises du secteur de l'énergie et de l'électricité doivent recruter et retenir davantage de femmes pour s'assurer que les systèmes énergétiques du futur répondent aux besoins de tous les consommateurs. La diversité va bien au-delà du genre, mais comme les femmes représentent 50 % de la main-d'œuvre potentielle, une plus grande diversité des genres peut avoir des effets positifs importants pour les entreprises. La diversité des genres s'accompagne d'une diversité de pensées, d'expériences et de compétences, qui offre aux employeurs de nouvelles ressources pour réévaluer les défis actuels, adopter des approches alternatives et repenser les anciens paradigmes. Un rapport d'*Ernst & Young* a révélé que les compagnies d'électricité comptant plus de femmes au sein de la direction obtenaient de meilleurs résultats que les autres. Son analyse a montré que « les compagnies d'électricité occupant les 20 premières places en matière de diversité des genres, avec un rendement moyen des capitaux propres cumulé de 8,5 %, surpassaient largement celles occupant les 20 dernières places, dont le rendement moyen des capitaux propres cumulé était de 7 % ». Comme l'indique le rapport d'EY, « Compte tenu de la prépondérance des infrastructures dans ce secteur, une différence de 1,5 % dans le rendement des capitaux propres entre les deux groupes peut se traduire par des millions de dollars de bénéfices en moins »¹⁸.

ENCADRÉ 3 | Certification EDGE de Vietnam Electricity

Au Viet Nam, *Vietnam Electricity* (EVN) est la compagnie nationale d'électricité et la troisième plus grande entreprise du pays, avec plus de 100 000 employés. Seulement 21 % sont des femmes. Consciente de l'importance de l'égalité des genres dans la restructuration de l'entreprise pour gagner en efficacité, la compagnie d'électricité a collaboré avec la Banque mondiale pour préparer un plan d'action pour la parité hommes-femmes et fixer des objectifs en vue d'accroître le nombre de femmes à des postes de direction. Elle organise désormais un cours régulier sur les femmes occupant des postes de direction à l'intention de ses employées, dispose d'un programme actif de mentorat, et a obtenu avec succès la certification EDGE (*Gender Economic Dividends for Gender Equality*). Selon les dirigeants, ces mesures ont permis à l'entreprise de se restructurer, tout en promouvant davantage de compétences internes et en améliorant la culture d'entreprise d'EVN²⁰.

Les entreprises du secteur de l'énergie se trouvent à un tournant important, confrontées à un besoin accru de résilience face aux chocs, à l'exigence des parties prenantes de mieux refléter les valeurs sociales et d'améliorer le respect de la sécurité, à une pénurie urgente de compétences et à la nécessité de se repenser dans une démarche innovante. **Alors que les entreprises progressent dans la transition énergétique, la diversification des genres au sein de la main-d'œuvre et de la direction est une opportunité à saisir.**

Partout dans le monde, les entreprises du secteur de l'énergie commencent à prendre leurs propres engagements et initiatives pour tirer parti des avantages commerciaux de l'égalité des genres. Dans le cadre du programme *Engendering Utilities* de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID), sept premières compagnies d'électricité ont augmenté le nombre de leurs employés féminins, réduit les préjugés à l'embauche, comblé les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et adopté des politiques d'équité entre les genres. Lancé en 2016, ce programme couvre aujourd'hui 17 compagnies d'électricité dans 14 pays²¹. Dans la région du Pacifique, la *Pacific Power Association*, en partenariat avec la Banque mondiale, a entrepris, au sein de ses États membres, de promouvoir l'égalité des genres et d'accroître le recrutement et la rétention des talents féminins, en particulier dans les fonctions managériales et techniques. Le programme envisagé prévoit des activités avec des élèves du secondaire, la mise en œuvre du mentorat, le leadership par les pairs assuré par des champions désignés de l'égalité des genres et une formation à l'orientation vers les meilleures pratiques pour le personnel des ressources humaines en ce qui concerne l'élaboration de politiques intégrant le genre²². Le mentorat et le soutien visant les femmes dans les STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) recueillent un assentiment croissant dans de nombreux programmes et s'avèrent une activité modèle en matière d'inclusion des femmes et des hommes. La compagnie d'électricité mozambicaine a récemment organisé une journée baptisée *Bring your Daughters to Work Day* (« Amenez vos filles au travail ») et plusieurs entreprises commencent à parrainer des activités dans les écoles pour essayer d'atteindre les filles quand elles sont encore suffisamment jeunes, de manière à influencer leur parcours scolaire.

En Asie du Sud, le réseau *WePower* est un réseau professionnel bénévole de femmes du secteur de l'énergie et de l'électricité, qui entend promouvoir les opportunités pour les femmes ingénieures et encourager le développement de nouvelles compétences féminines dans le domaine de l'ingénierie²³. Une partie de la mission de *WePower* consiste à créer des plateformes entre les talents féminins et les partenaires des entreprises pour des mentorats, conformément à une étude du *Gender Innovation Lab* de la Banque mondiale qui montre que les femmes ont plus de chances d'entrer dans des secteurs lucratifs traditionnellement dominés par les hommes si elles ont le soutien d'un « initié » sous les traits d'une personne qu'elles connaissent²⁴. Les champions ou les cadres-mentors masculins deviennent souvent des sortes de facilitateurs et peuvent apporter un avis plus équilibré lors de l'embauche et de la formation des équipes. Des observations similaires ressortent aussi de l'expérience de la compagnie éthiopienne d'électricité (EEU), décrite dans l'encadré 4 ci-dessous²⁵.

ENCADRÉ 4 | Évaluation de la parité hommes-femmes par la compagnie d'électricité éthiopienne

En Éthiopie, la compagnie éthiopienne d'électricité (EEU) a réalisé une évaluation spécifique au genre qui a servi de base à la refonte des pratiques de l'entreprise en matière de recrutement et de rétention des talents féminins. L'ensemble des mesures qui en ont résulté comprenaient le renforcement des capacités institutionnelles pour mettre en œuvre le plan d'action sur la parité hommes-femmes, des bourses d'études et des partenariats avec des établissements d'enseignement supérieur pour améliorer les possibilités d'enseignement des STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) visant les jeunes femmes et les membres du personnel féminin en service, un programme de mentorat pour le personnel féminin, de meilleures modalités de congé parental et de prestations connexes, une réponse plus forte à la violence et au harcèlement basés sur le genre sur le lieu de travail, et la mise en place de structures de garde d'enfants sur place. Parmi les principaux enseignements tirés de la mise en œuvre, citons l'importance de compléter les politiques d'égalité des genres par le renforcement des capacités du personnel chargé de les mettre en œuvre, la nécessité de déployer des efforts conscients pour rendre la formation en STIM accessible aux femmes, et la nécessité de conjuguer les efforts afin d'accompagner les femmes dans leurs responsabilités familiales en apportant des réponses actives aux difficultés auxquelles elles sont confrontées sur le lieu de travail — en particulier en ce qui concerne le développement des compétences techniques et de leadership²⁶.

Des données de plus en plus nombreuses soulignent également l'intérêt d'employer des femmes comme agents de recouvrement des factures et prestataires de services à la clientèle, en particulier dans les milieux culturels où il est difficile pour les hommes en dehors de la famille d'être acceptés dans les domiciles pour relever les compteurs.

En Inde, la société *Tata Power Co.* de Delhi a embauché 841 femmes pour servir d'agents de recouvrement dans les habitats informels de la ville. Le résultat a été une augmentation de 183 % du chiffre d'affaires sur cinq ans, à un coût minimal pour l'entreprise. Les raccordements électriques actifs ont augmenté de 40 %, car les foyers dont les raccordements étaient auparavant illégaux sont devenus des consommateurs payant leurs factures d'électricité²⁷. L'un des facteurs clés du succès du programme était la capacité des femmes à parler à d'autres femmes, à entrer dans les foyers et à s'appuyer sur les relations de confiance qu'elles entretenaient dans les communautés cibles.

La société *Tata Power Co.* de Delhi a embauché 841 femmes comme agents de recouvrement dans les habitats informels de la ville. Il en a résulté une **augmentation de 183 % du chiffre d'affaires** sur cinq ans, à un coût minimal.

Aux Comores, la Banque mondiale et la compagnie nationale d'électricité SONELEC ont conçu une approche innovante de réduction des pertes commerciales mêlant sciences sociales, analyses spécifique au genre et principes de modification des comportements. Plus d'une centaine de femmes ont été sensibilisées à l'importance du respect de la légalité en ce qui concerne les raccordements et le paiement des factures. Ayant observé une chute de 79 % du nombre de factures en souffrance au cours des 100 premiers jours, la SONELEC entend poursuivre sa collaboration avec les femmes, qui servent de modèles et d'agents de changement²⁸.

2. Les canaux de distribution de l'énergie qui intègrent les préférences et les besoins financiers des femmes peuvent contribuer à élargir la clientèle sur les marchés hors réseau

Dans les communautés plus isolées des marchés émergents où l'extension des raccordements au réseau n'est pas commercialement viable, le coût de plus en plus bas de l'énergie solaire et des technologies utilisant les batteries a favorisé l'essor rapide du marché de l'énergie hors réseau. L'une des principales difficultés pour les entreprises opérant dans ce secteur réside dans la gestion des problèmes de distribution et d'entretien ou de réparation. L'achat d'équipements solaires est souvent un investissement financier ponctuel à long terme, ce qui signifie que les entreprises ont peu de raisons de maintenir un personnel dédié à temps plein aux ventes dans les communautés éloignées. Bien que les clients réalisent des économies substantielles à long terme, les premiers coûts (qu'ils soient payés à l'avance ou en plusieurs versements au titre d'un prêt) demandent d'y réfléchir sérieusement. De nombreuses études de cas et données factuelles nouvelles semblent indiquer que l'emploi de femmes dans les circuits de distribution d'énergie peut contribuer à améliorer les résultats des entreprises, comme décrit ci-dessous. Il est également important de noter que, particulièrement dans les zones reculées du dernier kilomètre, des précautions et des mesures appropriées doivent être prises pour assurer la sécurité des techniciennes et prévenir les problèmes de violence ou de harcèlement à caractère sexiste.

Selon une étude menée par le fournisseur d'énergie solaire hors réseau Fenix International, les distributrices du dernier kilomètre réussissent mieux que les hommes à attirer de nouveaux clients. D'après Fenix, les agentes commerciales sont plus aptes de 25 % à élargir leur réseau de clients²⁹. De nombreuses entreprises solaires hors réseau utilisent un modèle commercial qui repose sur l'accès de leurs distributeurs du dernier kilomètre à des prêts de fonds de roulement pour acheter des stocks en amont. Des données recueillies dans plusieurs pays auprès d'institutions de microfinance indiquent que les femmes présentent généralement un meilleur risque de crédit pour les prêteurs et ont de meilleurs taux de remboursement que les hommes³⁰. De nombreux modèles apparaissent dans cet espace, de *Solar Sisters* à *Solar Suitcase*, qui exploitent l'idée que les femmes sont les agents parfaits pour atteindre les consommateurs du dernier kilomètre et développer un marché local dans les régions difficiles d'accès.

ENCADRÉ 5 | *Solar Sahelis* : Les femmes entrepreneures se lancent dans les ventes du « dernier kilomètre »

Les programmes *Lighting Asia* et *Lighting India* d'IFC, en partenariat avec le distributeur de produits solaires *Frontier Markets*, ont mis en place un réseau de femmes entrepreneures (« *Solar Sahelis* ») qui se spécialisent dans les ventes du dernier kilomètre. Les femmes sont organisées en groupes d'entraide, mais opèrent en tant qu'agentes commerciales indépendantes rémunérées à la commission, travaillant avec les ménages ruraux afin d'aider ces derniers à financer et à acheter des produits appropriés et de qualité pour les services hors réseau et éduquant les clients sur les utilisations productives de l'électricité. Après 18 mois, *Solar Sahelis* représentait plus de 30 % des ventes totales de *Frontier Markets*, un chiffre qui n'a cessé d'augmenter. Le programme attribue son succès d'une part au fait qu'il a tiré parti des relations de confiance que les femmes entretenaient dans les communautés locales et, d'autre part, qu'il a observé que les décisions d'achat d'énergie sont souvent prises par les femmes, ce qui rend les agentes commerciales mieux à même d'accéder à ce segment de marché³¹.

Dans le cadre des projets de micro-réseaux, plusieurs entreprises saisissent l'occasion de former et d'employer des femmes en tant que membres clés du personnel technique et de service pour la prestation de services du dernier kilomètre, reconnaissant ainsi le capital relationnel que les femmes peuvent avoir au sein de leurs communautés, et en particulier avec d'autres femmes responsables de ménages et consommatrices d'énergie.

C'est le cas par exemple d'*Earthspark* en Haïti.

Si les électriciens et techniciens en Haïti sont généralement des hommes, *EarthSpark* a formé

des femmes aux installations à domicile et aux procédures de dépannage de base pour pouvoir résoudre les problèmes des clients. Tous les grands sous-traitants travaillant avec *EarthSpark* doivent veiller à ce qu'au moins 20 % de leur main-d'œuvre soit composée de femmes et présenter des documents sur les salaires des travailleurs ventilés par genre. La politique de l'entreprise se fonde sur ses observations de la dynamique des genres en matière d'électrification, d'après lesquelles les femmes locales étaient souvent sous-représentées dans les processus de prise de décision. Soulignant que l'accès à l'énergie dans une communauté non desservie est par définition une rupture de la culture existante, *Earthspark* estime que cette rupture offre également la possibilité de concevoir de manière réfléchie des résultats « favorables aux femmes ». L'entreprise déclare que : « Le fait de répondre aux besoins des femmes est non seulement un outil important de réduction de l'extrême pauvreté, mais cela améliore également la viabilité des modèles économiques en matière d'électrification rurale. Il incombe donc éminemment à *EarthSpark International* de « féminiser l'électrification » lors de la planification et des opérations de développement du réseau »³².

Des données recueillies dans plusieurs pays auprès d'institutions de microfinance indiquent que **les femmes présentent généralement un meilleur risque de crédit pour les prêteurs et ont de meilleurs taux de remboursement que les hommes.**

3. Intégrer les données ventilées par genre et les analyses spécifique au genre pour mieux comprendre les consommateurs d'énergie

Que ce soit sur le réseau ou hors réseau, les entreprises du secteur de l'électricité et de l'énergie ont tout intérêt à conquérir la plus grande part de marché possible dans leurs zones de desserte actuelles et dans les nouvelles zones dans lesquelles elles pourraient étendre leurs services. Bien comprendre les besoins différenciés des hommes et des femmes en tant que consommateurs — et les obstacles auxquels ils se heurtent pour se raccorder à l'électricité, l'utiliser et la payer — présente donc un intérêt stratégique pour la préparation des activités. Cela peut améliorer les décisions en matière de politiques et de tarification et permettre aux entreprises de mieux commercialiser et cibler les services et les produits énergétiques par rapport à l'utilisateur final, ainsi que d'exploiter potentiellement des marchés mal desservis et des opportunités existantes.

Améliorer les utilisations productives de l'énergie au profit des femmes chefs d'entreprise et des agricultrices. L'accès à l'énergie peut aider les entreprises féminines à générer des revenus en allongeant la journée de travail ou en améliorant la transformation agroalimentaire, la fabrication ou la prestation de services. À son tour, l'augmentation des revenus entraîne l'accroissement de la demande de services énergétiques et peut se traduire par une plus grande rentabilité pour les fournisseurs d'électricité. Les actifs et les services mécanisés au niveau communautaire, tels que

le pompage électrique de l'eau et le broyage des grains, permettent de réaliser des gains de temps et de réduire la charge de travail des femmes, ce qui peut leur permettre de créer leurs propres petites entreprises ou d'augmenter leur temps libre. Encourager les femmes à utiliser l'électricité de manière plus productive — notamment en offrant des financements peu coûteux pour l'achat des appareils plus économes en énergie que les femmes préfèrent — peut, à terme, contribuer à la viabilité financière des fournisseurs d'énergie. Toutefois, l'expérience a montré qu'il ne suffit pas d'étendre le réseau électrique ou de donner accès à des technologies hors réseau pour s'attendre à des résultats tels que l'augmentation de l'utilisation productive de l'énergie. En outre, les disparités profondes entre les femmes et les hommes limitent la capacité des entreprises appartenant à des femmes à prospérer et l'amélioration des moyens de subsistance. Par exemple, dans le secteur agricole, l'accès des femmes aux ressources et leur participation communautaire sont souvent réalisés à travers les hommes, qu'il s'agisse de leurs pères ou de leurs maris, et leurs contributions aux activités agricoles sont souvent méconnues, ce qui limite les gains de productivité résultant de l'accès à l'énergie. Les fournisseurs d'énergie désireux d'accroître l'accès à l'énergie dans les zones mal desservies ou à faible revenu peuvent donc gagner à réaliser une évaluation spécifique au genre qui permettrait de mettre en évidence les interventions de soutien susceptibles d'améliorer l'utilisation de leurs services par les femmes. Ils peuvent aussi envisager des partenariats avec des organisations locales ou des autorités gouvernementales dotées des compétences et des capacités nécessaires pour (par exemple) accorder des financements aux femmes ou leur offrir un plus grand accès aux ressources.

L'électrification des ménages et des collectivités peut avoir des effets très différents sur les femmes et les hommes, amplifiant les disparités existantes dans l'accès au capital et aux ressources et les modes d'emploi du temps.

L'accès à l'électricité à un coût abordable peut contribuer à alléger le fardeau des corvées ménagères, qui incombent généralement aux femmes, en leur permettant de consacrer plus de temps à des activités génératrices de revenus ou à des loisirs. Par exemple, une étude menée au Nicaragua a révélé que l'accès à une électricité fiable augmente d'environ 23 % la propension des femmes rurales à travailler hors de la maison³³.

Des recherches menées en Afrique du Sud indiquent que l'électrification rurale a augmenté l'emploi féminin de 9,5 %, probablement parce qu'elle a libéré les femmes des corvées domestiques et suscité l'évolution de certaines normes sociales et économiques³⁴. Au Brésil, les femmes et les hommes ayant accès à l'électricité avaient environ 10 % plus de chances d'avoir un emploi que les autres. Pour les femmes en particulier, l'accès aux appareils électriques est également essentiel. Les femmes possédant une machine à laver, par exemple, ont 6,4 % plus de chances d'avoir un emploi que les femmes qui n'en possèdent pas ; pour les hommes, l'effet est négligeable³⁵. Les entreprises peuvent donc tirer profit de la création d'un cercle vertueux dans lequel l'élargissement de l'accès des femmes et des hommes à l'électricité contribue à accroître la demande et la consommation d'électricité dans les foyers et les entreprises.

**Au Brésil, les femmes et les hommes
qui avaient accès à l'électricité**



**AVAIENT ENVIRON 10 %
PLUS DE CHANCES
D'ÊTRE EMPLOYÉS QUE CEUX
QUI NE L'AVAIENT PAS.**

Les évaluations spécifique au genre — ou même simplement l'introduction de questions visant les femmes et les hommes dans les enquêtes et les audits énergétiques — peuvent s'avérer utiles pour aider les entreprises à déterminer les domaines dans lesquels des stratégies intégrant l'égalité des genres sont nécessaires, afin de garantir que l'ensemble de la communauté bénéficie de la possibilité de se raccorder à l'électricité à un coût abordable.

Les messages promotionnels destinés aux consommateurs devraient également refléter les besoins et les utilisations différents de l'électricité par les femmes et les hommes, ainsi que les canaux de communication les plus accessibles qui s'offrent à eux (en tenant compte, par exemple, des différents niveaux d'alphabétisation, de l'accès à Internet et de la possession d'appareils tels que les radios). Dans le cadre du programme d'électrification rurale de l'Ouganda, des messages promotionnels basées spécifiquement sur le genre sont conjugués à la possibilité pour les ménages à faible revenu de choisir des tableaux prêts à l'emploi, c'est-à-dire des panneaux électriques pourvus de prises électriques et de prises d'éclairage. Les panneaux prêts à l'emploi réduisent les coûts pour les consommateurs en supprimant les compteurs ordinaires et le câblage domestique conventionnel, ce qui permet particulièrement aux ménages dirigés par des femmes de se raccorder. Il est prévu que la vente des crédits carbone du programme subventionnera le coût des panneaux prêts à l'emploi pour les ménages à faible revenu³⁶. Les messages promotionnels peuvent également améliorer l'adoption des nouvelles technologies. Au Mexique, une campagne publicitaire intitulée « *Cambio el Viejo* » a été conçue autour du thème invitant à « échanger votre vieil homme contre un nouvel homme », la métaphore étant utilisée sur le ton de la plaisanterie pour cibler les femmes et les convaincre de remplacer leur ancien réfrigérateur par un nouveau plus économe en énergie.

4. Permis social d'exploitation et inclusion des femmes dans les programmes d'investissement communautaire des compagnies d'électricité

Les compagnies d'électricité, en particulier celles qui participent à des projets de production et de transport nécessitant l'acquisition de terres dans des zones où des personnes vivent et travaillent déjà, sont poussées à s'efforcer d'obtenir leur permis social d'exploitation³⁷. Il est essentiel d'obtenir le soutien et l'adhésion des communautés locales pour réduire les risques opérationnels, favoriser des répercussions positives sur le développement et établir de bonnes relations avec les gouvernements et les actionnaires/investisseurs. Dans les grands projets d'infrastructure, y compris dans le secteur de l'énergie, il existe souvent des disparités entre les genres dans la répartition des risques et des opportunités. Si les collectivités ont un rôle important à jouer en matière de soutien à l'inclusion des femmes par l'éducation, la vie communautaire et les consultations autour des projets d'investissement, les entreprises disposent souvent des ressources et de l'expertise nécessaires pour encourager et accompagner ce processus par leur participation. Ne pas prendre en compte la dimension genre peut avoir des répercussions profondes. En l'absence de mesures de conception tenant compte des différences entre les hommes et les femmes, la planification des projets et les consultations les concernant peuvent finir par se passer *de facto* à travers des structures de pouvoir locales, excluant ainsi davantage les femmes de la prise de décision et n'intégrant pas leurs points de vue et leurs besoins dans la réflexion. En conséquence, les hommes peuvent bénéficier de la majorité des avantages du projet tels que l'emploi et la rémunération.

L'asymétrie des possibilités d'emploi peut être aggravée par la nature du secteur de l'énergie. De nombreux emplois créés sont des postes spécialisés qui demandent une formation dans des domaines techniques précis tels que l'ingénierie, où les femmes sont (jusqu'à présent) moins nombreuses. Les femmes peuvent également faire face à des risques supplémentaires, tels que la perte d'accès aux terres agricoles sur lesquelles elles sont moins susceptibles de détenir un titre de propriété officiel et ont donc moins de chances d'être indemnisées. En outre, les femmes et les filles pourraient être exposées à un risque plus important de harcèlement, d'agression et d'exploitation sexuels avec l'afflux d'hommes et d'argent dans l'économie locale pendant l'exécution du projet. Il est donc essentiel que les compagnies d'électricité considèrent l'inclusion des femmes comme la pierre angulaire de leur collaboration avec les intervenants locaux.

C'est le cas notamment du projet d'énergie solaire concentrée (CSP) financé par la Banque mondiale à Noor-Ouarzazate (Maroc), où une étude a révélé que les communautés locales ont fait des choix qui profitaient à tous, femmes et enfants compris. Par exemple, plutôt qu'une indemnisation monétaire pour les terres perdues, qui ne profiterait qu'aux propriétaires de sexe masculin, la communauté a opté pour des investissements dans des équipements de base et des services sociaux pour tous, tels que des canaux de drainage et d'irrigation, des installations d'eau potable, des centres communautaires et des caravanes médicales mobiles. Certaines initiatives, comme la construction d'un dortoir pour les étudiantes et des programmes de sport et de camps d'été pour les enfants, ont des effets directs et positifs sur les femmes. Si le projet a multiplié les possibilités d'emploi, l'étude a révélé que les femmes avaient encore du mal à trouver du travail en raison de qualifications insuffisantes et de normes sexistes défavorables dans les zones rurales. Les femmes ne représentent que 4 % de l'effectif du CSP. Cependant, des dispositions visant à offrir un cadre de travail sûr et positif aux femmes leur ont permis d'occuper différents postes au sein du complexe, notamment dans des activités traditionnelles telles que la restauration, le nettoyage et l'administration, certaines assumant des fonctions plus techniques comme le contrôle de la qualité ou travaillant au sein du service d'hygiène et de sécurité, ou encore occupant des postes hautement spécialisés comme ceux de topographes et soudeuses. Sans ces dispositions, les femmes auraient été encore bien moins nombreuses³⁸.

ENCADRÉ 6 | PNG Power : Investir dans l'électrification

En Papouasie-Nouvelle-Guinée (PNG), la compagnie nationale d'électricité PNG Power a lancé le programme d'investissement dans l'électrification des villes en partenariat avec la Banque asiatique de développement. Ce programme prévoit notamment de garantir une participation de 30 % de femmes aux consultations communautaires, d'offrir une formation professionnelle aux comités villageois et aux ménages (avec un seuil de participation minimum de 50 % de femmes), de veiller à une participation de 50 % de femmes aux comités villageois d'électricité et d'eau, de fournir des emplois aux femmes dans les travaux de construction et d'entretien des projets, de garantir un salaire égal pour un travail égal, de mettre en œuvre une campagne de sensibilisation au VIH/Sida pour atténuer les risques et d'organiser une formation sur la sensibilisation aux spécificités basées sur le genre et le renforcement des capacités à l'intention de la compagnie d'électricité.

La participation inclusive des parties prenantes devrait être intégrée systématiquement tout au long du cycle du projet. Dans les projets nécessitant des réinstallations à grande échelle et une indemnisation des moyens de subsistance (comme la construction d'un barrage hydroélectrique), les disparités dans les droits fonciers et successoraux découlant de freins juridiques ou coutumiers entravent souvent les femmes. L'adoption d'une approche spécifique au genre peut contribuer à garantir que tous les membres de la communauté reçoivent du soutien pour reconstruire leur vie et réduire les risques de manifestations ou de fermetures. Par exemple, les réinstallations survenues pendant la construction du barrage *Nam Theum 2* au Laos ont touché 6 300 personnes dans 17 collectivités. La compagnie d'électricité a recruté des spécialistes des questions de genre sous la direction de l'Union des femmes lao pour veiller à ce que les femmes participent à toutes les phases du projet. En conséquence, le Plan de développement social et le Plan d'action de réinstallation comprenaient des dispositions telles que la délivrance de titres fonciers conjointement aux femmes et aux hommes ainsi que l'indemnisation conjointe des personnes réinstallées. D'autres moyens de subsistance ont également été créés pour les ménages les plus vulnérables réinstallés, notamment des activités de subsistance traditionnellement exercées par les femmes, telles que l'élevage de poulets et la production artisanale³⁹. Il est important de noter que les normes et le contexte culturels varient d'un lieu à l'autre. Il peut falloir appliquer des processus d'indemnisation qui garantissent l'inclusion des femmes, tout en évitant de créer des tensions entre les sexes qui feraient des femmes la cible involontaire de ressentiment ou de violence.

5. Stratégies de réduction des disparités entre les genres : Que doivent faire les entreprises du secteur de l'énergie ?

1. Les entreprises peuvent accroître la représentation des femmes dans les instances de direction et la main-d'œuvre du secteur de l'électricité en menant les actions suivantes :

- Charger un conseiller des questions de genre de réaliser des évaluations spécifique au genre exhaustives afin d'examiner tous les aspects de leurs opérations, de la chaîne d'approvisionnement, de la main-d'œuvre et (le cas échéant) des produits et des services destinés aux clients⁴⁰. Les entreprises peuvent soit recruter un conseiller en matière de genre, soit assigner la responsabilité et le titre de champion de l'égalité des genres à des cadres supérieurs en fonction, en offrant parallèlement une formation pour aider à remplir cette fonction⁴¹. Les évaluations spécifiques au genre devraient être adaptées à chaque entreprise, mais elles reviennent généralement à examiner les cadres de travail, les installations, les politiques de l'entreprise et les systèmes d'évaluation des performances sous le prisme de l'inclusion des femmes, et à recenser les possibilités d'inclusion des femmes par tous les principaux intervenants externes à l'entreprise, tels que les sous-traitants et les fournisseurs⁴². Elles peuvent être effectuées en interne ou par des consultants en l'absence de compétence interne. Dans ce processus, il est important de déterminer si le contexte local et les normes culturelles sont tels que les femmes interrogées seraient plus à l'aise de parler avec des enquêtrices et d'engager l'équipe de terrain en conséquence.

(Outils pertinents : Voir [OUTIL 1.2 : Développer un argumentaire en faveur de la diversité des genres](#), [OUTIL 1.3 : Audit de la parité hommes-femmes : Introduction, processus et outils](#), [OUTIL 1.4 : Termes de référence de l'audit de la parité hommes-femmes](#), et [OUTIL 1.6 : Guide et termes de référence de l'enquête sur l'écart salarial](#).)

- Élaborer un plan d'action pour le genre en réponse aux recommandations formulées dans l'évaluation spécifique au genre afin d'encourager une représentation active des hommes et des femmes dans la main-d'œuvre. Il peut s'agir d'examiner et de mettre à jour les politiques relatives aux ressources humaines afin de mieux soutenir le recrutement actif des femmes, des procédures équitables de rétention et de rémunération des hommes et des femmes, des possibilités de promotion équitables et l'accès aux programmes de *leadership* et de mentorat, ainsi qu'une culture du travail favorable à la famille qui prévoit de donner la priorité aux congés familiaux équitables entre les hommes et les femmes et d'offrir aux employés des solutions de garde d'enfants⁴³. Tout au long de ce processus, un soutien solide de la part de la direction de l'entreprise est absolument essentiel pour assurer une supervision, des ressources et un suivi suffisants pendant la mise en œuvre du plan d'action. (Outils pertinents : Voir [OUTIL 1.8 : Orientations sur la politique relative au genre et modèle de politique relative au genre](#), [OUTIL 1.9 : Élaborer une stratégie d'équité entre les genres](#), [OUTIL 1.11 : Élaborer des politiques et des programmes de ressources humaines pour soutenir une main-d'œuvre inclusive en matière de genre](#), et [OUTIL 1.12 : Fixer des cibles de recrutement des hommes et des femmes](#).)
- Investir dans la modernisation des installations pour créer un lieu de travail à la fois accueillant et inclusif pour les femmes afin d'atteindre une plus grande parité dans les effectifs. Il peut s'agir de fournir des salles de bains et des douches séparées, des logements sécurisés et privés pour les hommes et les femmes, et des zones d'allaitement pour les mères qui donnent le sein. Les entreprises peuvent également envisager d'offrir des services de garde d'enfants sur place ou financés par l'employeur, pour lesquels IFC a produit un guide complet comprenant des conseils sur la façon d'évaluer la qualité, la viabilité financière et les indicateurs des résultats⁴⁴.
- Recruter des experts pour mettre en place des politiques de tolérance zéro à l'égard du harcèlement et des agressions sexuels, y compris l'élaboration de politiques et de codes de conduite clairs, qui doivent être signés par tous les employés et les sous-traitants⁴⁵. (Outils pertinents : Voir [OUTIL 4.12 : Directives et modèle de politique sur la violence basée sur le genre et le respect sur le lieu de travail](#).)
- Se joindre aux réseaux locaux, nationaux et internationaux avec d'autres compagnies d'électricité pour promouvoir les bonnes pratiques, partager les expériences et exploiter les possibilités de partage des coûts (par exemple dans le cadre de programmes de formation ou d'initiatives de collaboration avec les écoles et les universités).

ENCADRÉ 7 | L'engagement à l'action de *Waka Mere*

Aux Îles Salomon, IFC et la Chambre de commerce et d'industrie des Îles Salomon (SICCI) ont lancé l'initiative *Waka Mere Commitment to Action*, qui consiste à travailler en partenariat avec des entreprises locales pour améliorer les résultats des entreprises en promouvant l'égalité sur le lieu de travail. *Solomon Power*, la compagnie nationale d'électricité, fait partie de la cohorte d'entreprises participantes qui ont pris trois engagements : favoriser l'accès des femmes aux postes de direction, créer des lieux de travail respectueux et bienveillants et accroître les chances pour les femmes d'occuper des emplois non traditionnels. Les résultats des évaluations ont révélé que les violences basées sur le genre, en particulier, coûtent aux entreprises participantes jusqu'à deux semaines de travail par employé et par an. Par conséquent, elles mettent en œuvre une série de mesures, notamment l'élaboration de codes de conduite, l'offre de soutien et de formation au personnel, et la coordination avec des organisations partenaires locales spécialisées dans ce domaine.

2. Les entreprises peuvent créer des opportunités d'embauche des femmes dans la chaîne d'approvisionnement énergétique sur les marchés hors réseau en menant les actions suivantes :

- Identifier d'éventuelles distributrices du « dernier kilomètre » en partenariat avec des associations féminines locales ou des groupes d'ONG ; offrir des formations/du renforcement des capacités aux femmes entrepreneures locales et aux entreprises appartenant à des femmes, en mettant l'accent sur les compétences de base sur le plan commercial et technique et de la gestion financière ; et créer des réseaux de soutien par les pairs.
- Établir des partenariats avec des institutions financières locales, telles que les organismes de microcrédit, pour aider les agentes commerciales à accéder à des prêts pour fonds de roulement et à développer leurs activités.

ENCADRÉ 8 | *Solomon Power* et les réseaux solaires : Opportunités pour les femmes

Dans le cadre du Projet d'accès à l'électricité et de vulgarisation des énergies renouvelables aux Îles Salomon de la Banque mondiale, *Solomon Power* forme les femmes rurales en leur apprenant à nettoyer et à entretenir les terrains sur les sites des réseaux solaires communautaires. L'objectif du programme est que 80 % de ces postes soient occupés par des femmes, employées par la compagnie nationale d'électricité, d'ici la fin du programme.

- Évaluer les politiques de passation des marchés et l'attribution des marchés afin de ventiler les données par genre et déterminer les possibilités d'accroître l'accès des petites et moyennes entreprises et des femmes entrepreneures aux marchés. Cela peut aussi signifier découper les marchés pour permettre aux petites entreprises de soumissionner et de former des groupes de femmes à l'entretien de base des équipements solaires. (Outils pertinents : Voir **OUTIL 2.2 : Auto-évaluation de la diversité et de l'inclusion des genres dans la chaîne d'approvisionnement**, **OUTIL 2.3 : Éléments à prendre en compte pour définir les critères applicables aux « entreprises appartenant à des femmes »**, **OUTIL 2.4 : Développer un argumentaire en faveur d'une plus grande collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes**, **OUTIL 2.5 : Élaboration d'un code de conduite en vue d'une plus grande collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes**, et **OUTIL 2.6 : Élaboration d'un programme complet sur la diversité des genres dans la chaîne d'approvisionnement**.)

3. Les entreprises peuvent différencier les offres de services et de produits afin de prendre en compte les besoins spécifiques au genre des consommateurs en menant les actions suivantes :

- Recenser les besoins et les préférences des hommes et des femmes en matière de produits/services énergétiques, y compris les obstacles ou les freins spécifiques au genre à l'augmentation de la demande d'énergie.
- Ventiler les données sur les consommateurs par genre et déterminer les ménages dirigés par des femmes.
- Repenser ou créer de nouveaux produits, services et plateformes pour fidéliser les clientes et/ou accroître le nombre de clientes, notamment en diversifiant les méthodes de paiement grâce à l'argent mobile, *pay as you go*, et en augmentant les possibilités d'achats de recharges près du domicile.
- Établir des partenariats avec des coopératives et groupes d'épargne féminins, qui peuvent servir de cadre de sensibilisation et de source de financement, afin d'aider les femmes à couvrir les coûts relatifs aux acomptes versés pour l'éclairage solaire et à d'autres investissements domestiques dans l'énergie solaire.

4. Les entreprises peuvent intégrer l'inclusion des femmes dans les plans d'investissement communautaire et de gestion des parties prenantes en menant les actions suivantes :

- Suivre les normes communautaires pour organiser des consultations sensibles au genre (par exemple, consultations séparées pour les femmes et les hommes ou consultations pour tous) afin de garantir qu'à toutes les étapes de la conception et de la mise en œuvre du projet, il est tenu compte de l'accès différencié des hommes et des femmes aux avantages du projet et des risques auxquels ils sont exposés. (Outils pertinents : Voir **OUTIL 3.7 : Faciliter une participation équitable des hommes et des femmes aux consultations sur les opérations d'infrastructure**.)

- Intégrer la notion de genre dans la méthodologie et l'analyse des évaluations de référence de l'impact communautaire et social, ainsi que dans les consultations communautaires, les indemnités, le suivi participatif et les mécanismes de règlement des plaintes. Il peut s'agir de mesures telles que la garantie d'une représentation et d'une participation égales à la planification et aux réunions, et l'emploi de femmes dans l'équipe chargée des relations communautaires. (Outils pertinents : Voir [OUTIL 3.3 : Auto-évaluation rapide de l'entreprise sur le genre et les relations avec les utilisateurs](#), [OUTIL 3.4 : Termes de référence de l'expert indépendant des questions de genre](#), [OUTIL 3.5 : Intégrer les questions de genre dans les évaluations communautaires de référence](#), et [OUTIL 3.6 : Intégrer les questions de genre dans les études d'impact social](#).)
- Veiller à ce que l'indemnisation des terres et des moyens de subsistance perdus soit inclusive et tienne compte des droits coutumiers d'utilisation des sols et des stratégies de subsistance informelle, tout en prenant soin de verser les sommes dues aux hommes et aux femmes qui sont touchés. (Outils pertinents : Voir [OUTIL 3.9 : Note d'orientation sur la restauration des moyens de subsistance intégrant la notion de genre](#), [OUTIL 3.10 : Assurer la prise en compte de la notion de genre dans le suivi-évaluation participatif et les mécanismes de gestion des plaintes](#), et [OUTIL 3.11 : Concevoir un processus de réinstallation sensible au genre](#).)
- Rechercher des possibilités de formation et d'emploi pour les femmes et les hommes pendant les phases de construction et d'exploitation des projets énergétiques et électriques. (Outils pertinents : Voir [OUTIL 3.13 : Créer des opportunités de développement économique et d'autonomisation des femmes à l'échelle locale](#).)
- Intégrer le genre ainsi que la violence et le harcèlement basés sur le genre dans la planification des évaluations et la conception des services qui nécessitent des stratégies d'atténuation de la violence et du harcèlement basés sur le genre. (Outils pertinents : Voir [OUTIL 4.2 : Développer un argumentaire en faveur du respect sur le lieu de travail](#), [OUTIL 4.3 : Lignes directrices pour recenser et évaluer les données disponibles sur la violence et le harcèlement basés sur le genre](#), [OUTIL 4.5 : Lignes directrices à l'intention des prestataires de services](#), [OUTIL 4.8 : Termes de référence pour l'évaluation de la violence et du harcèlement basés sur le genre ainsi que du respect sur le lieu de travail](#), [OUTIL 4.12 : Directives et modèle de politique sur la violence et le harcèlement basés sur le genre ainsi que le respect sur le lieu de travail](#), et [OUTIL 4.13 : Sensibilisation et communication sur les engagements et les approches en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre](#).)

NORMES DE PERFORMANCE APPLICABLES

Les Normes de performance environnementale et sociale d'IFC définissent les responsabilités de ses clients en matière de gestion des risques environnementaux et sociaux. Les normes de performance suivantes s'appliquent particulièrement (mais pas exclusivement) aux projets d'électricité.

NORME DE PERFORMANCE 1 : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux

La responsabilité environnementale et sociale revêt une importance capitale dans l'économie mondiale d'aujourd'hui. Un système de gestion environnementale et sociale (SGES) permet aux entreprises d'intégrer des plans et des normes dans leurs opérations de base afin qu'elles puissent anticiper les risques environnementaux et sociaux posés par leurs activités commerciales et éviter ces impacts, les minimiser et les dédommager si nécessaire. Un bon système de gestion prévoit la consultation des parties prenantes et un moyen de régler les plaintes des travailleurs et des communautés locales.

NORME DE PERFORMANCE 2 : Main-d'œuvre et conditions de travail

Pour toute entreprise, sa main-d'œuvre est son atout le plus précieux, et son succès repose sur une relation saine entre les travailleurs et la direction. La norme de performance 2 demande aux entreprises de traiter leurs travailleurs équitablement, d'offrir des conditions de travail sûres et saines, d'éviter le recours au travail des enfants ou au travail forcé et de déterminer les risques dans leur chaîne d'approvisionnement primaire.

NORME DE PERFORMANCE 4 : Santé, sûreté et sécurité des populations

Les activités commerciales et les projets d'infrastructure peuvent exposer les communautés locales à des risques accrus et à des effets négatifs liés aux accidents de travail, aux substances dangereuses, à la propagation de maladies ou aux interactions avec le personnel de sécurité privé. La norme de performance 4 aide les entreprises à adopter des pratiques responsables pour réduire ces risques, y compris la préparation et la réponse aux situations d'urgence, la gestion des forces de sécurité et la conception de mesures de sécurité.

NORME DE PERFORMANCE 5 : Acquisition de terres et réinstallation involontaire

Lorsque les entreprises cherchent à acquérir des terres pour leurs activités, cela peut entraîner une réinstallation et la perte d'abris ou de moyens de subsistance pour les communautés ou les ménages. On parle de réinstallation involontaire lorsque les personnes touchées n'ont pas le droit de refuser l'acquisition de leurs terres et sont déplacées, ce qui peut entraîner des difficultés et un appauvrissement à long terme ainsi que des tensions sociales. La Norme de performance 5 conseille aux entreprises d'éviter autant que possible la réinstallation involontaire et de minimiser ses répercussions sur les personnes déplacées par des mesures d'atténuation, telles que des compensations équitables et l'amélioration des conditions de vie. Une participation active de la communauté tout au long du processus est essentielle.

Notes de fin

- 1 AIE et al., [Tracking SDG 7 : The 2019 Energy Progress Report](#).
- 2 Ibid.
- 3 Dans le présent plaidoyer, comme dans l'ensemble de la boîte à outils, le secteur est désigné par l'expression secteur de l'« énergie ». Cela englobe à la fois la production d'énergie et la fourniture d'électricité. Bien que le secteur de l'énergie fasse référence à un éventail d'activités plus large que celui de l'électricité, pour des raisons pratiques dans la boîte à outils, les termes « électricité » et « énergie » sont utilisés en fonction du contexte et des données citées.
- 4 David I. Stern, Paul J. Burke et Stephan B. Bruns, « [The Impact of Electricity on Economic Development : A Macroeconomic Perspective](#) », 2016.
- 5 Clean Cooking Alliance, « [Women Spend 374 Hours Each Year Collect Firewood in India, Study Finds](#) », 2015.
- 6 ONU Femmes, « [Better lighting, wider pavements : steps towards preventing sexual violence in New Delhi](#) », 2013.
- 7 Organisation mondiale de la Santé (OMS) et Banque mondiale, [Access to Modern Energy Services for Health Facilities in Resource-constrained Settings : A Review of Status, Significance, Challenges and Measurement](#). Genève : OMS, 2015 [réimpression avec modifications] ; Jem Porcaro, Sumi Mehta, Matthew Shupler, Sarah Kissel, Michaela Pfeiffer, Carlos Francisco C. Dora et Heather Adair-Rohani, [Modern Energy Access and Health, State of Electricity Reports](#) (Washington, DC : Banque mondiale, 2017) ; Organisation mondiale de la Santé (OMS), Santé et développement durable. Accès à l'énergie et résilience, 2019.
- 8 Nations Unies, [Accelerating SDG 7 Achievement, SDG 7 Policy Briefs in Support of the High-Level Political Forum](#), 2019.
- 9 Banque mondiale, [Gender in Energy Interventions in Fragile and Conflict Affected Situations](#), 2020.
- 10 Thomas Barnebeck Andersen et Carl-Johan Dalgaard, « [Power outages and economic growth in Africa](#) », *Energy Economics*, 2012.
- 11 Samantha Constant et Elisabeth Meier, « [Promoting Financial Inclusion and Access to Solar Energy among Women in Yemen](#) », Banque mondiale, 2020.
- 12 GCPA, « [Private Investing in the Power Sector in Emerging Markets](#) », 2016.
- 13 IFC, « [Closing the SDG Financing Gap : Tendances et données](#) », IFC EM Compass Series, Note 73, octobre 2019.
- 14 IRENA, [Renewable Energy: A Gender Perspective](#), 2019.
- 15 IRENA, [Renewable Energy and Jobs—Annual Review](#), 2017.
- 16 IEA, [Energy and gender: A critical issue in energy sector employment and energy access](#).
- 17 EY, « [Could gender equality be the innovation boost utilities need?](#) » 2019.
- 18 EY, Talent at the Table : Power and Utilities Index 2015.
- 19 Julia Terrapon-Pfaff, Carmen Dienst et Willington Ortiz, « [The Role of Gender Concerns in the Planning of Small-Scale Energy Projects in Developing Countries](#) », 2015.
- 20 EVN, « [World Bank sending letter of congratulations on EVNHCMC's Global Gender Equality Certificate](#) », 2018.
- 21 USAID, Engendering Utilities Program.
- 22 Pour en savoir plus, rendez-vous sur [PPA Gender Portal](#).
- 23 Pour en savoir plus sur WePower, rendez-vous sur le site [Collaboration pour le développement \(C4D\)](#) de la Banque mondiale.
- 24 Gender Innovation Lab, « [The Africa region : Gender Innovation Lab's findings on social norms](#) », 2018.
- 25 Alicia Hammond et Inka Schomer, [Stepping Up Women's STEM Careers in Infrastructure \(Vol. 2\) : Études de cas](#). Washington : Groupe de la Banque mondiale, 2020.
- 26 Inka Schomer, [Ethiopia Broadens Opportunities for Women in the Energy Sector](#), Banque mondiale, 2020.
- 27 Bloomberg, « [The Army of Women Battling India's \\$10 Billion Power Problem](#) », *Businessweek*, 2017.
- 28 Banque mondiale, « [Empowering Women to Reduce an Energy Utility's Commercial Losses](#) », 2019.
- 29 Greentech Media, « [Why Gender Is Key to African Off-Grid Solar Energy Sales](#) », 2018.

- ³⁰ Bert D'Espallier, Isabelle Guérin et Roy Mersland, « [Women and Repayment in Microfinance : A Global Analysis](#) », *World Development*, 39(5) :758-772, mai 2011.
- ³¹ IFC, [Étude de cas : Women Entrepreneurs Light the Way for Solar Products in India](#), 2017.
- ³² EarthSpark International, « [Feminist Electrification : Gender Planning for Pro-Women Outcomes in Rural Electrification](#) », 12 novembre 2018.
- ³³ Louise Grogan et Asha Sadanand, [Rural Electrification and Employment in Poor Countries : Evidence from Nicaragua](#), *World Development*, Vol. 43, 2013.
- ³⁴ Taryn Dinkelman, « [The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa](#), » *American Economic Review*, 101:7, December 2011.
- ³⁵ Daniele Coen-Pirani, Alexis Leon et Steven Lugauer, « [The Effect of Household Appliances on Female Labor Force Participation : Evidence from Micro Data](#) », 2013.
- ³⁶ Carbon Initiative for Development (Ci-Dev), « [Uganda: Rural Electrification.](#) »
- ³⁷ Bien qu'il n'existe pas de définition universellement acceptée, le permis social d'exploitation traduit l'idée que la gestion d'une entreprise avec succès et de manière durable ne se limite pas à la conformité légale et réglementaire, et que les entreprises doivent gagner le soutien de la communauté et de la société dans lesquelles elles opèrent. Il s'agit de l'acceptation continue par les personnes qui vivent dans la zone d'impact ou d'influence d'un projet ; c'est aussi une forme de gestion des risques contre les retards, les conflits et les coûts supplémentaires ([Banque mondiale 2014](#)).
- ³⁸ Banque mondiale, « [Beyond Electricity : How Morocco's Solar Plant is Benefiting Communities and Women and Shaping The Region's Future](#) », avril 2018.
- ³⁹ Banque mondiale, « [Nam Theun 2 Project Overview](#) », 2019.
- ⁴⁰ Pour plus de détails et des orientations sur ce qu'implique un audit sexospécifique de la main-d'œuvre et sur la manière de le réaliser, voir dans la Série 1, les outils 1.3 et 1.4.
- ⁴¹ Pour plus de détails et des orientations sur le rôle d'un champion de l'équité entre les genres, voir dans la Série 1, l'outil 1.10.
- ⁴² Pour plus de détails et des orientations sur la manière dont les entreprises peuvent effectuer des auto-évaluations de la diversité des genres dans leurs chaînes d'approvisionnement, voir dans la Série 2, l'outil 2.2.
- ⁴³ Pour plus de détails et des orientations sur la manière dont les entreprises peuvent prendre des mesures pratiques pour accroître la diversité des genres dans leurs effectifs, voir dans la Série 1, les outils 1.8 à 1.21.
- ⁴⁴ IFC, « [Guide for Employer-Supported Childcare](#) ».
- ⁴⁵ Pour plus de détails et des orientations sur ce que les entreprises peuvent faire pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, veuillez consulter la Série d'outils 4.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Adriana Eftimie (aeftimie@ifc.org) ou Katherine Heller (kheller@ifc.org) ou pour en savoir plus, rendez-vous sur commdev.org/infra-gender-toolkit.