



MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE,
DE L'EAU ET DES MINES
RÉPUBLIQUE DU BÉNIN



POLITIQUE D'OBJECTIFS GENRE (POG) DE LA SBEE



Juillet 2023

Sommaire

Préface.....	5
Avant-Propos.....	6
Résumé Exécutif.....	7
Introduction.....	10
1. Contexte.....	11
2. Cadres conceptuel et méthodologique d'élaboration de la Politique d'Objectifs Genre (POG) de la SBEE.....	13
3. Etat des lieux succinct de la prise en compte du genre à la SBEE.....	24
4. Logique d'intervention de la POG.....	58
5. Changements attendus.....	68
6. Modèle d'actions de la POG.....	75
7. Stratégie de mise en œuvre et de suivi évaluation.....	92
8. Mobilisation des ressources et stratégies de financement de la POG.....	126
Conclusion.....	140
Annexes.....	142
Références bibliographiques.....	216

Table des tableaux

Tableau 1: Synthèse des défis contenus dans la politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO.....	31
Tableau 2: Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces en matière d'opérationnalisation du genre à la SBEE.....	56
Tableau 3 : Cohérence des paramètres de la POG avec ceux de la PNPG, du PND, des ODD et de la PIGAE de la CEDEAO.....	63
Tableau 4 : Articulation des paramètres de la POG.....	67
Tableau 5: Budget annuel de mise en œuvre de la POG.....	79
Tableau 6 : Programmation pluriannuelle de la POG.....	80
Tableau 7 : Descriptif des coûts estimés au niveau du programme n°1.....	85
Tableau 8 : Descriptif des coûts estimés au niveau du programme n°2.....	88
Tableau 9 : Descriptif des coûts estimés au niveau du programme n°3.....	90
Tableau 10 : Autres acteurs et groupes dont les objectifs, les buts, les intérêts, les valeurs, les idéologies, les pouvoirs, les actions pourraient faciliter l'atteinte des objectifs de la POG.....	94
Tableau 11 : Acteurs et groupes dont les objectifs, les buts, les intérêts, les valeurs, les idéologies, les pouvoirs, les actions pourraient s'opposer à l'atteinte des objectifs de la POG ou ralentir la mise en œuvre normale des actions planifiées.....	95
Tableau 12 : Cadre de rendement et de performance (CRP) de l'Axe Stratégique 1 (Renforcement des stratégies de communication pour un changement social et de comportement en cours d'implémentation).....	101
Tableau 13 : Cadre de rendement et de performance (CRP) de l'Axe stratégique 2 (Promotion de stratégies innovantes d'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités aux services délivrés par la SBEE).....	107
Tableau 14 : Cadre de rendement et de performance (CRP) de l'Axe stratégique 3 (Adoption et mise en application de l'approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées).	116
Tableau 15 : Source de financement des actions prévues au niveau du programme n°1	129
Tableau 16 : Sources de financement des actions prévues au niveau du programme n°2.....	132
Tableau 17 : Source de financement des actions prévues au niveau du programme n°3	135
Tableau 18 : Part du Financement supportée par chaque acteur.....	138

Table des figures

Figure 1 : Récapitulation des étapes d'élaboration de la POG	24
Figure 2: Récapitulation des différents paramètres de la politique d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO.....	29
Figure 3 : Relation fonctionnelle entre les stratégies formulées et la vision retenue.....	37
Figure 4 : Mécanisme de plaintes prévu dans la politique anti harcèlement	44
Figure 5 : Types et statistiques des plaintes reçues en 2022 au niveau du centre d'écoute	45
Figure 6 : Appréciations faites du genre à la SBEE	46
Figure 7 : Le genre dans les questions de stratégies et de programmation à la SBEE	47
Figure 8 : Traitement du personnel sur le plan salarial.....	49
Figure 9: Répartition du personnel de la SBEE par sexe et par catégorie	50
Figure 10 : Répartition du personnel de la SBEE par sexe et par catégorie.....	51
Figure 11 : Répartition du personnel de la SBEE par sexe et par type de contrat.....	52
Figure 12 : Représentation schématique de la Théorie de Changement de la POG.....	71
Figure 14 : Dispositif institutionnel de mise en œuvre de la.....	93
Figure 15 : Résumé du mécanisme de suivi-évaluation	100

Liste des sigles et acronymes

SIGLES/ACRONYMES	DENOMINATION
ACME	Association des Cadres du Métier d'Électricité
AFD	Agence Française de Développement
AG	Assemblée Générale
AMIFA	Amicale des Femmes Agents de la SBEE
ANO	Avis de Non Objection
ARE	Autorité de Régulation de l'Electricité
BAD	Banque Africaine de Développement
BM	Banque Mondiale
CA	Conseil Administration
CoPil	Comité de Pilotage
CSG	Charte Sociale et de Genre
DDASM	Direction Départementale des Affaires Sociales et de la Micro finance
DED	Direction des Etudes et du Développement
DG	Directeur Général
DGRE	Direction Générale des Ressources Energétiques
FFOM	Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces
GIS	Genre et Inclusion Sociale
MASM	Ministère des Affaires Sociales et de la Micro finance
MCA-II Bénin	<i>Millenium Challenge Account II-Benin</i>
ME	Ministère de l'Energie
ODD	Objectifs de Développement Durable
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OSC	Organisation de la Société Civile
P2AE	Projet d'Augmentation de l'Accès à l'Electricité
PAG	Programme d'Action du Gouvernement
PDC	Plan de Développement Communal
PF-GeD	Point Focal genre et Développement
PF-GIS	Point Focal Genre et Inclusion Sociale
PND	Plan National de Développement
PNPG	Politique Nationale de Promotion du Genre
POG	Politique d'Objectifs genre
PTFs	Partenaires Techniques et Financiers
RSE	Responsabilité Sociale de l'Entreprise
RSPD	Réseau de Services Publics de Distribution
SBEE	Société Béninoise d'Energie Electrique
SBPE	Société Béninoise de Production d'Electricité
SRH	Service Ressources Humaines
SWOT	<i>Strenghths, Weaknesses, Opportunities, Threats</i>
TdR	Termes de références
ToC	<i>Theory of Change</i> ou Théorie de Changement

Préface

Des années 2000 à 2016, le Bénin a connu une situation énergétique peu reluisante, caractérisée par une crise récurrente et des délestages incessants dont les conséquences économiques et socio-sanitaires ne sont plus à démontrer. Depuis 2016, le Gouvernement du Bénin a alors fait le choix, à travers l'ensemble des cadres stratégiques de référence, dont les Programmes d'Actions du gouvernement (PAG 2016-2021, puis 2021-2026), le Programme de Croissance pour le Développement (PC2D), le Plan National de Développement (PND 2018-2025) et l'alignement sur les Objectifs du Développement Durable (ODD), de renforcer les capacités énergétiques du pays, à travers plusieurs interventions structurelles et/ou infrastructurelles. Pour relever ce défi important, le gouvernement associe les Partenaires techniques et financiers (PTFs), les acteurs du secteur privé, les Organisations de la Société Civile (OSC) et les populations.

Les actions initiées et mises en œuvre et la manière de fonctionner traduisent la volonté ferme de Son Excellence Monsieur Patrice Athanase Guillaume TALON, Président de la République, Chef de l'Etat, Chef du gouvernement, d'engager le Bénin sur la voie du développement économique et social durable. A travers son Plan Stratégique (2020-2024) pour le secteur énergie, le Ministère de l'Eau, des Mines et de l'Énergie a fait le vœu d'assurer une transition énergétique pour réaliser cette noble ambition. A travers les orientations ciblées dans ce Plan Stratégique, nous avons aussi fait le pari de prendre en compte toutes les franges de notre société. Ceci passe par l'éradication de la pauvreté énergétique caractérisée par l'accès discriminatoire des hommes, des femmes et des couches vulnérables aux services énergétiques adaptés à leurs besoins spécifiques. Conscient de cela, nous mettons un point d'orgue à la lutte contre les discriminations de toutes sortes, afin de rendre le secteur de l'énergie genre transformateur.

En institutionnalisant, par Arrêté ministériel n°069/ME/DC/SGM/DAF/SA/014SGG18 du 07 novembre 2018, la Cellule Genre et Développement (CGD) du Ministère de l'Energie, nous avons pris le ferme engagement de travailler à l'intégration de l'approche Genre dans les documents d'orientation stratégique, les politiques, programmes, projets, budgets, actions et activités du Ministère. Nous sommes désormais très regardant de ce qui se fait au sein de toutes les entités relevant du Ministère en matière de prise en compte et d'intégration du genre et de l'inclusion sociale. Depuis 2017, la SBEE, en dépit de la restructuration dans laquelle elle s'est inscrite pour renforcer sa performance et son efficacité, donne des signaux forts en ce qui concerne la prise en compte de la dimension genre dans ses interventions. En actant l'élaboration de sa Politique d'Objectifs Genre (POG) et en conduisant le processus à termes, la société donne encore la preuve de sa détermination à travailler progressivement à l'éradication de toutes les inégalités fondées sur les genres.

Je suis convaincu que cette Politique d'Objectifs Genre (POG) aidera à atteindre cet objectif tant au sein de la société que dans ses rapports avec la clientèle. Je voudrais, pour finir, dire ma gratitude à tous les acteurs qui ont rendu effectif ce document.

Samou Seïdou ADAMBI

Ministre de l'Energie, de l'Eau et des Mines

Avant-Propos

Pour œuvrer à l'atteinte de l'Objectif de Développement Durable (ODD) 5 : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » et de l'ODD 10 : « Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre », la République du Bénin s'est engagée résolument dans la mise aux normes de son cadre juridique et institutionnel. Ainsi, pour donner de la teneur à l'article 26 de la Constitution du Bénin telle que revue par la Loi N°2019-40 du 07 Novembre 2019 portant révision de la Loi N° 90-32 du 11 Décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin, qui spécifie clairement que « l'Etat assure à tous l'égalité devant la Loi, sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale », le Bénin a entrepris de renforcer son arsenal juridique et institutionnel. Pour ce faire, il a été observé, entre autres, l'approbation, par Décret N°2021-391 du 21 Juillet 2021, des Statuts de l'Institut National de la Femme légitimant ainsi sa création et le vote, le 20 Décembre 2021, de la Loi N°2021-11 portant Mesures spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe et de protection de la femme en République du Bénin.

Dans le secteur de l'énergie, le Bénin a validé la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'Energie de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et la Politique d'Efficacité Energétique de la CEDEAO (PEEC). Le Plan d'Actions National pour l'Efficacité Energétique (PANEE) et le Profil genre du secteur de l'énergie ont été également élaborés. Ces différentes initiatives ont conforté la SBEE dans l'intégration du genre dans ses interventions tant à l'interne que dans l'accès à ses services. Pour ce faire, elle a, entre autres, élaboré en 2018 un Rapport d'audit genre qui décortique les inégalités de genre et les facteurs qui les sous-tendent, rédigé en 2020 un Règlement de services, une Charte Sociale et de Genre (2018) et une politique anti harcèlement (2020), exécuté des plans d'actions genre et inclusion sociale, créé un centre d'écoute au sein de son service en charge de la gestion des Ressources Humaines et changé son slogan qui est devenu : « La SBEE des femmes et des hommes à votre service 24H/24H ». Toutes ces actions se conduisaient sans un cadre stratégique et programmatique formel, alors que la Charte Sociale et de Genre recommandait formellement l'élaboration d'une Politique Genre et Inclusion Sociale (PGIS). En élaborant cette Politique d'Objectifs Genre (POG), la SBEE saute définitivement le verrou et prend le pari d'inscrire ses interventions dans un cadre stratégique formel. Je formule le vœu que cette Politique apporte une valeur ajoutée certaine à la dynamique de restructuration structurelle et institutionnelle en cours dans notre société et qu'elle contribue méthodiquement, mais sûrement à l'atteinte des objectifs ambitieux fixés au Ministre en charge de l'Energie par le Président de la République.

C'est l'occasion pour moi de remercier, l'ensemble des acteurs qui, de près ou de loin, ont contribué à l'élaboration de cette Politique d'Objectifs Genre (POG), notamment le Projet d'Augmentation de l'Accès à l'Energie et la Banque Mondiale. Les inégalités, les discriminations et les stéréotypes de genre ne sont pas une fatalité en dépit de leurs enracinements dans les contextes socio-culturels, voire religieux. Ensemble nous les vaincrons pour rendre notre société et nos interventions plus justes et équitables.

Directeur Général de la SBEE

Résumé Exécutif

Grâce à l'appui de MCA-II Bénin, la Société Béninoise d'Énergie Électrique (SBEE) a réalisé, en 2018, un audit genre afin de déterminer les discriminations, disparités, inégalités, vulnérabilités, iniquités qui existent en son sein et dans ses relations avec sa clientèle, ainsi que les facteurs qui les fondent. Ce document capital a permis aux autorités de la SBEE de s'engager résolument dans le processus qui permettra de corriger progressivement les inégalités identifiées. Ainsi, elles ont acté l'élaboration d'un certain nombre de documents opérationnels et surtout de la Charte sociale et de genre (CSG) en 2020. Cette dernière recommande, en faisant écho au rapport d'audit genre, l'élaboration d'une Politique genre et inclusion sociale (PGIS).

En inscrivant l'élaboration de la Politique d'Objectifs Genre (POG) dans son plan d'actions et dans ses Conditions Basées sur la Performance (CBP), le Projet d'Augmentation de l'Accès à l'Énergie (P2AE) offre à la SBEE l'opportunité de concrétiser son désir de se doter d'un document stratégique en matière de prise en compte de genre.

Le processus d'élaboration de cette POG a démarré en Novembre 2022 et a connu cinq étapes à savoir : l'étape 1 consacrée au lancement et à l'élaboration du rapport diagnostic ; l'étape 2 qui s'articule autour de la construction du cadre stratégique ; l'étape 3 est dédiée à l'amendement de la POG par l'UCP du P2AE et la SBEE, sa finalisation et sa soumission à la Banque Mondiale ; l'étape 4 est consacrée à la validation nationale de la POG et l'étape 5 est axée sur la finalisation et l'adoption de la POG par la SBEE. Ces cinq étapes ont été à la fois distinctes et interreliées par de petites activités impliquant les différentes parties prenantes.

Cette Politique d'Objectifs Genre (POG) vise à apporter des solutions idoines aux inégalités de genre relevées au sein de l'institution et dans ses relations avec la clientèle. Cela s'entend parce que l'accès inégalitaire aux diverses fonctions existantes au sein de la SBEE, aux formations, aux promotions, aux instances de prise de décision et aux ressources énergétiques qu'elle rend disponible entrave le développement humain intégral et durable.

La vision qui sous-tend les actions qui seront conduites dans le cadre de sa mise en est : « A l'horizon 2030, la SBEE est une société de référence en matière de prise en compte du genre et inclusion sociale dans la sous-région, les interventions dans la communauté et les sphères de gestion ». Le but poursuivi est de « Promouvoir l'intégration systématique du genre et inclusion sociale dans toutes les sphères de gestion et les actions entreprises en

vue de la réduction durable des inégalités de genre et de l'atteinte du développement intégral ».

Conscients que les inégalités fondées sur les questions sexospécifiques limitent les possibilités de renforcement des capacités des femmes et des hommes ainsi que des groupes à besoins spécifiques pour la mise en œuvre d'actions de développement durable et renforce la pauvreté multidimensionnelle, trois axes stratégiques ont été identifiés. Il s'agit de :

1. AXE STRATEGIQUE 1 : Renforcement des stratégies d'institutionnalisation du genre et de changement social et de comportement en cours d'implémentation ;
2. AXE STRATEGIQUE 2 : Renforcement, à travers des stratégies innovantes de promotion, de l'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités aux services délivrés par la SBEE ;
3. AXE STRATEGIQUE 3 : Adoption et mise en application de l'approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées.

De ces axes stratégiques, neuf objectifs spécifiques, à raison de trois objectifs spécifiques par axe stratégique reconverti en programme ont été formulés comme indiqué ci-dessous.

Numéro des axes	Contenus des Axes stratégiques (AS)	Objectifs spécifiques
AXE STRATEGIQUE 1	Renforcement des stratégies d'institutionnalisation du genre et de changement social et de comportement en cours d'implémentation	Développer un plan et un mécanisme d'information et de communication pour un changement social et de comportement favorable à la promotion du genre.
		Promouvoir un environnement favorable à la représentation égale et équitable de toutes les couches sociales dans les instances de gestion et de prise de décision.
AXE STRATEGIQUE 2	Promotion de stratégies innovantes d'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités aux services délivrés par la SBEE	Evaluer les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique dans les ménages
		Développer des stratégies innovantes pour la promotion de la délivrance de services non discriminatoires, non sexistes et paritaires
		Améliorer équitablement les conditions d'accès et de contrôle aux (des) ressources énergétiques mises à disposition par la SBEE en vue d'un développement humain intégral.
AXE STRATEGIQUE 3	Adoption et mise en application de l'approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées.	Adopter l'approche transformationnelle de genre (ATG) comme fondement de la promotion de la lutte contre les inégalités sociales
		Réaliser une étude de situation des membres du CODIR et des unités de mise en œuvre et d'exécution sur le continuum genre
		Accroître la représentativité des femmes, notamment ingénieures au sein de la SBEE

Les différents paramètres de la POG de la SBEE ainsi déclinés sont en parfaite adéquation avec les paramètres des principales politiques en cours de mise en œuvre aux niveaux sous-régional, national, sectoriel et en son sein. Ils ont permis de construire la Théorie de changements et de fixer les horizons à scruter et à atteindre ainsi que les marches à faire.

La coordination de la POG sera assurée par un Comité technique de mise en œuvre et de suivi et évaluation qui sera construit autour du Point focal genre et inclusion sociale de la SBEE. Le cadre institutionnel de mise en œuvre et de suivi et évaluation devra être vite opérationnalisé pour permettre un démarrage rapide de la mise en œuvre des actions planifiées.

Le mécanisme de suivi-évaluation de la POG est basé sur la Théorie de changement élaboré afin, non seulement de faciliter la construction du cadre de rendement et de performance, mais aussi et surtout d'assurer un meilleur apprentissage en cours de processus, une fiable capitalisation des acquis et une objective évaluation des effets à moyen et long terme.

La valeur ajoutée de cette POG est qu'elle facilitera l'intégration du genre dans la gestion des Ressources humaines de la SBEE, dans les interventions qu'elle mène et dans l'accès à ses services et ce, dans le but de mieux satisfaire les besoins spécifiques de tous.tes.

Le coût global de cette POG sur le quinquennat de mise en œuvre (2023-2027) est estimé à Cinq Cent Vingt Sept Millions (527 000 000) de francs CFA, avec Quatre Vingt Deux Millions (82 000 000) pour le Programme 1, Trente Millions (30 000 000) pour le Programme 2 et Quatre Cent Quinze Millions pour le Programme 3. La SBEE contribuera à hauteur de 16% (85 000 000), le P2AE à hauteur de 58% (305 000 000) et les PTFs à hauteur de 26% (137 000 000).

Introduction

Pour mieux cerner les disparités et les inégalités de genre qui ont cours au sein de la Société Béninoise d'Énergie Électrique (SBEE) et les facteurs qui les sous-tendent, les responsables de cette institution importante dans l'écosystème énergétique au Bénin ont entrepris de réaliser un audit genre en 2018 avec l'appui de MCA-Bénin II. Selon les commanditaires de cet audit, il visait à renforcer les aptitudes de la SBEE à garantir l'intégration du genre, à travers un examen des questions d'égalité entre les sexes, à mieux comprendre les pratiques en termes de ressources humaines et à décrire les problèmes, les défis, la capacité et les bonnes pratiques pouvant être améliorées (Compact annexe 1-5) (SBEE, 2018, p. 3). Sept (07) recommandations ont été formulées à l'issue de cet audit à savoir :

1. La diffusion des résultats de l'audit au niveau le plus élevé de l'entreprise ;
2. La mise en conformité des pratiques de la SBEE avec la législation nationale et internationale ;
3. L'enrichissement des documents de stratégie avec une meilleure prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale ;
4. La sensibilisation de tous les membres du personnel au concept de Genre et à l'importance d'en tenir compte dans toutes les opérations de la société ;
5. L'enrichissement des activités de gestion de la clientèle, en prenant davantage en compte les aspects Genre et Inclusion Sociale ;
6. La prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale dans la Gestion des Ressources Humaines ;
7. L'implication des deux associations AMIFA et ACME dans les réflexions stratégiques et le management de la société, qui constituent autant de sous-projets à mettre en œuvre pour corriger les insuffisances constatées en matière de prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale à la SBEE (SBEE, 2018, p. 78).

Au nombre de ces recommandations, la recommandation n°3 indique qu'il faut enrichir les documents de stratégie de la SBEE avec une meilleure prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale (SBEE, 2018, p. 78). La deuxième activité contenue dans la fiche descriptive de cette recommandation, presse d'assurer une large diffusion des nouveaux documents de stratégie auprès de l'encadrement (SBEE, 2018, p. 88). Or, la SBEE n'avait pas une politique stratégique en tant que telle. Le Point Focal Genre et Inclusion Sociale (PF-GIS), sur la base de cet audit, élaborait des plans d'actions genre dans le but d'infléchir progressivement les perceptions négatives des femmes et autres couches vulnérables et les discriminations, disparités et stéréotypes qui les accompagnaient.

Pour combler ce gap et doter la SBEE d'un document stratégique convenable, le Projet d'Augmentation de l'Accès à l'Electricité (P2AE), de concert avec les instances dirigeantes de la SBEE, a décidé d'œuvrer pour l'élaboration d'une Politique d'Objectifs Genre (POG). Cette Politique d'Objectifs Genre (POG) a pour vocation de diagnostiquer les problèmes de genre qui subsistent au sein de la SBEE et dans ses relations avec sa clientèle, de déterminer les Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM) de l'institution en matière de prise en compte et d'intégration du genre et de partir de cette « analyse SWOT » pour construire le cadre stratégique pluriannuel.

La valeur ajoutée de cette POG se retrouve dans le fait qu'il est nécessaire pour la SBEE d'avoir une politique dédiée à l'intégration du genre afin de renforcer la présence des femmes et des groupes spécifiques au sein de la société, notamment dans les fonctions techniques et dans les instances de prise de décision et « mieux satisfaire les besoins de tous les citoyens en matière de services énergétiques modernes et durables permettant d'améliorer le niveau de vie et la productivité. Une politique est nécessaire pour lutter contre la discrimination et le manque d'intégration qui limitent à la fois les choix et les capacités des femmes et des hommes et donc leurs potentiels économiques » (CEDEAO, 2017, p. 15).

Le présent document portant Politique d'Objectifs Genre (POG) de la SBEE est alors un outil stratégique de grande importance en matière de prise en compte du genre. Il est subdivisé en huit sections à savoir : le contexte, la clarification conceptuelle, l'état des lieux succinct de la prise en compte du genre à la SBEE, les orientations stratégiques et propositions d'actions, les changements attendus, la description détaillée des axes et des objectifs spécifiques et cadre programmatique, la stratégie de mise en œuvre et de suivi évaluation et la mobilisation des ressources.

1. Contexte

Au Bénin, les destinations des enfants en matière d'employabilité sont fortement déterminées par les parents, les proches et/ou l'entourage. Dans le choix d'un emploi, l'avis de ces catégories d'acteurs compte très souvent, voire énormément. Du recoupement des analyses souvent faites en termes d'orientation pour l'emploi, on note une répartition sexiste des emplois disponibles. Ainsi, on entend souvent dire : « tel emploi n'est pas fait pour une fille/femme ; tel autre est très bien pour un garçon/homme, etc. ». Il s'est ainsi développé, au fil du temps, de graves stéréotypes qui discriminent et sous estiment les capacités de certains acteurs sociaux, surtout des femmes et de certains groupes

vulnérables à embrasser certains métiers. Il en va ainsi pour les métiers du secteur de l'énergie qui sont, de tout temps, considérés comme des métiers d'hommes. Cela, on le note à la SBEE, selon le rapport d'audit genre, qui rapporte une faible représentativité des femmes au sein de la société et une persistance des stéréotypes de genre. Par ailleurs, « les questions de disponibilité, d'accessibilité et d'abordabilité des services énergétiques modernes sont des préoccupations majeures pour les citoyens de différents milieux socio-économiques étant donné qu'ils aspirent à un meilleur niveau de vie. (...) L'accès aux services énergétiques demeure fermé aux femmes, notamment des milieux ruraux, non seulement parce que leurs besoins sont mal connus et mal estimés, parce que les infrastructures énergétiques nécessaires pour répondre à la demande sont insuffisantes, voire inexistantes » (CEDEAO, 2017, p. 17) par endroit, mais aussi et surtout parce que les hommes, au regard de la construction sociale des rôles de genre, se prennent pour les « maîtres » des compteurs et des installations électriques dans les ménages où ils existent. En effet, « globalement, les femmes ont tendance à exercer moins d'influence que les hommes au niveau des ménages sur l'achat et les décisions d'utilisation d'énergie, même si elles ont d'autres préférences » (CEDEAO, 2017, p. 17). On le voit, autant en son sein que dans ses rapports avec sa clientèle, la SBEE est confrontée à des discriminations et inégalités fondées par les rapports de genre socialement déterminés.

Il y a donc nécessité de travailler à l'identification, la prise en compte et la satisfaction idoine des besoins et préoccupations différentiels des agents femmes et hommes, voire à davantage valoriser la femme au regard des écarts qui existent. Il est tout aussi nécessaire de travailler à l'identification, la prise en compte et la satisfaction idoine des besoins énergétiques différentiels des femmes et des hommes, notamment en milieu rural. Cette intégration du genre à tous les niveaux par les instances dirigeantes et les acteurs de la SBEE renforcera l'égalité des genres et contribuera substantiellement au développement intégral.

Cependant, cette prise en compte du genre ne peut se faire *ex nihilo*. Elle doit s'ancrer dans un document de politique afin de contribuer à ce que la question du genre ne soit plus considérée comme une question banale et subsidiaire, logée dans les aspects transversaux des interventions. L'existence de la politique doit faire de la prise en compte du genre une question centrale. Il est nécessaire qu'une prise de conscience constante et grandissante émerge au sein de la SBEE afin de réduire les biais sexistes et les inégalités basées sur le genre, notamment les violences basées sur le genre ou les violences à raison du sexe. La mission d'élaboration de la POG a vocation à y contribuer.

2. Cadres conceptuel et méthodologique d'élaboration de la Politique d'Objectifs Genre (POG) de la SBEE

2.1. Clarification conceptuelle

Dans cette section, il est repris les définitions qui ont déjà fait consensus dans certains documents existants au niveau du Ministère de l'Eau, des Mines et de l'Energie (ME) ou au niveau de la SBEE, tels que : le Plan d'Intégration Sociale et Genre (2018), Plan d'intégration sociale et genre (PISG) 2017-2022 DU MCA - BENIN II_Version révisée (2020), le Profil genre du secteur de l'énergie au Bénin (2020) et l'Etude sur l'impact de l'accès des femmes à l'électricité au Bénin (Rapport final). Ces définitions ont été complétées par endroit pour mettre en exergue, intégrant l'aspect inclusion sociale, la situation des personnes porteuses de handicap.

2.1.1. Genre

Comme toute intervention de développement, les politiques et actions publiques du secteur de l'énergie s'inscrivent dans des contextes sociaux et culturels particuliers, qui peuvent limiter leurs effets positifs (AFD, 2015, p. 11). Pour ce faire, il est important de s'accorder sur ce que l'on entend par genre afin de mieux orienter les actions qui seront retenues dans le cadre de la POG de la SBEE.

Le « genre » est un concept qui ne se réfère ni à la femme ni à l'homme, ni au garçon, ni à la fille en soi, mais aux relations qui s'établissent dans une société donnée, à un moment donné, entre les hommes et les femmes et entre les filles et les garçons. Il renvoie aux valeurs et attitudes qu'une communauté ou une société juge comme appropriées à un sexe ou à un autre. Il part des différences biologiques entre les sexes masculin et féminin pour se concentrer plus particulièrement sur les rôles masculins et féminins et les rapports sociaux de sexe socialement construits en fonction du contexte socio-économique, historique, politique, culturel et religieux, institutionnel et organisationnel. Autrement dit, le genre est une construction sociale définissant la notion d'homme et de femme, de garçon et de fille dans une société déterminée et à un moment donné, définissant pour chacun des rôles, statuts et attentes spécifiques que ce soit au sein des ménages, des communautés et de la société. Cette construction des différences sociales et des rapports sociaux entre les groupes d'hommes et de femmes, de garçons et de filles se fonde généralement sur des variables telles que l'âge, le statut matrimonial, le niveau socio-économique, l'ethnie, la religion, la race, les différences culturelles, le statut social (H. Derbyshire, 2002, p. 12), etc.

Le « genre » est donc une variable sociale qui permet de différencier, d'organiser et de structurer les rapports des acteurs et actrices sociaux/sociales. Il renvoie à des rapports sociaux (inégaux ou non) existant entre les catégories sociales et ceci, dans tous les domaines (éducation, santé, accès aux ressources, participation aux instances de décisions...) et à tous les niveaux : individuel, familial, communautaire, national et international (PNPG, 2009, pp. 16-17).

L'évocation du genre dans le cadre de cette POG amène alors à situer les vulnérabilités, les marginalités et/ou les discriminations là où elles se trouvent et à tenter de les corriger avec des stratégies et des moyens adaptés. Cela suppose donc que les femmes et les hommes, les personnes en situation de handicap, les groupes marginalisés et/ou vulnérables, devraient avoir les mêmes droits et le même accès en matière énergétique (fonctions et ressources) en vue d'un épanouissement humain, civique, politique, économique, social, culturel, religieux, institutionnel, organisationnel, etc.

2.1.2. L'égalité des genres

Elle désigne l'égalité de jouissance des droits, opportunités, ressources et avantages pour les femmes, les filles, les garçons et les hommes. Un aspect clé de la promotion de l'égalité de genre est l'*empowerment* des femmes, avec un accent particulier sur l'identification et la réduction des déséquilibres de pouvoir. Le mot égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes sont identiques, mais que la jouissance de leurs droits et opportunités, ou les changements dans leur vie ne sont pas déterminés ou limités par le fait d'être né femme ou homme (CARE, 2012, p. 2).

2.1.3. Intégration globale de la perspective de genre

Selon le Conseil économique et social des Nations Unies (1997), l'intégration de la perspective de genre est un processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes d'une action planifiée, y compris la législation, les politiques et actions publiques dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie qui intègre les préoccupations et expériences différentielles des femmes et des hommes en tant que composante intégrale de la société, et partie prenante à part entière de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politique, économique, sociale, environnementale, culturelle et culturelle, religieuse, institutionnelle et/ou organisationnelle. Cette intégration vise à faire en sorte que les femmes et les hommes bénéficient équitablement des politiques et actions publiques établies afin que l'iniquité ne soit pas perpétuée. Le but ultime reste de

promouvoir l'égalité entre les sexes (Nations Unies, 1999, p. 26). Cette définition adaptée du Conseil économique et social des Nations Unies insiste insuffisamment sur la prise en compte des personnes en situation de handicap et les groupes marginalisés et/ou vulnérables, tels que les minorités ethniques par exemple, dans les stratégies genre et inclusion sociale. Dans le cadre de la POG de la SBEE, ces aspects sont intégrés, bien qu'une discrimination positive soit faite en faveur des femmes.

2.1.4. Intégration du genre dans le secteur de l'énergie

Puisque les inégalités du genre perturbent l'accès, l'utilisation et le contrôle de tout un ensemble de ressources, et entravent le respect des obligations en matière de droits humains, il est indispensable d'intégrer le genre aux politiques et actions publiques. L'intégration du genre implique la prise en compte des spécificités des hommes, des femmes, des jeunes et des personnes vulnérables dans les interventions ; ceci dans la perspective d'améliorer, au-delà de l'égalité entre les sexes et les couches sociales, l'équité dans l'élaboration, l'analyse, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et actions publiques et l'accès et le contrôle aux ressources, aux bénéfices et aux opportunités existants. Selon AFD (2015), les bonnes pratiques d'intégration du genre dans le secteur de l'énergie consisteraient à différencier les besoins et les préférences des hommes et des femmes, des personnes en situation de handicap et des groupes marginalisés et/ou vulnérables en matière d'énergie, à tous les niveaux (ménages, communautés locales, politiques sectorielles) (AFD, 2015, p. 11). Cette prise en compte du genre est réalisée de deux manières : soit la question de l'égalité entre les sexes est intégrée à chaque étape de la construction et de la mise en œuvre des politiques publiques dans différents contextes sociopolitiques selon la perspective du *gender mainstreaming* développée et diffusée par des organisations internationales depuis une vingtaine d'années, soit l'égalité entre les sexes et la transformation du système de genre sont l'objectif principal de politiques spécifiques (I. Mallon, A. Quéniart, 2013). Pour faire plus simple, cette intégration doit se faire à la fois, verticalement, horizontalement et transversalement. Une approche concomitante des enjeux de genre travaillant sur certaines contraintes et facteurs limitatifs est donc nécessaire pour garantir et maximiser les améliorations recherchées.

Prendre en compte le genre dans les politiques et actions publiques de la SBEE est important parce que cela permet de répondre aux préoccupations de tous.les employés.es et aux besoins prioritaires de la majorité de la population à un coût limité. En intégrant l'approche genre, les programmes et projets de développement identifient les

effets négatifs qu'ils pourraient engendrer et y apportent des réponses anticipatives pour les éliminer ou tout au moins les atténuer. Ainsi, les personnes vulnérables sont positivement impactées par les interventions au même titre que le reste de la population. Dans le secteur de l'énergie, les principales raisons qui expliquent l'importance de la prise en compte du genre sont liées à la culture, à l'institutionnel et organisationnel (participation au processus de prise de décision), aux pouvoirs d'agir, notamment aux capacités nécessaires à la saisie des opportunités et aux impacts différentiels avérés des interventions.

2.1.5. Approche Transformationnelle du Genre (ATG)

L'approche transformative en matière de genre fait référence aux approches programmatiques ou aux activités qui visent à construire des normes et des structures sociales équitables, au-delà d'attitudes individuelles équitables entre les genres (CARE, 2012, p. 2). L'Approche Transformationnelle du Genre (ATG) est en soi une stratégie incluse dans les politiques et actions publiques qui vise aussi bien à situer le degré de prise en compte du genre dans une entité sociale ou professionnelle sur un continuum d'intégration du genre, ou de l'intégration des questions de genre, à rechercher les causes profondes des inégalités, à les aborder et à les traiter, qu'à créer des opportunités pour les individus afin de leur permettre de défier activement les normes de genre et de promouvoir des positions d'influence sociale et politique pour les catégories sociales vulnérables dans les communautés. Elle s'attache alors activement à examiner, remettre en cause et changer les normes de genre rigides et les déséquilibres dans les dynamiques de pouvoir, en vue de réaliser les objectifs d'équité de genre à tous les niveaux pour de meilleurs résultats de développement. L'ATG crée un environnement favorable à la transformation du genre en allant au-delà de la simple inclusion des femmes en tant que participantes.

2.1.6. Inclusion Sociale

« Le processus par lequel des efforts sont faits afin de s'assurer que tous les citoyens, peu importe leurs expériences, peuvent réaliser leurs potentiels dans la vie. Ainsi, une société inclusive est caractérisée par des efforts pour réduire les inégalités, par un équilibre entre les droits et les devoirs individuels »¹. On peut retenir donc que l'inclusion sociale se rapporte à la catégorie de personnes identifiées comme vulnérables dans le développement d'une politique publique ou d'une action publique et pour lesquelles des dispositions

¹ <https://www.lesgarances.be/le-programme-pedagogique/linclusion-sociale/>; consulté le 04 décembre 2022 à 9h24

spécifiques sont prises pour éviter qu'elles soient exclues des interventions (Ministère de l'Énergie, 2020, p. 12).

L'inclusion sociale est donc un processus, mais un processus d'amélioration de la capacité, de l'opportunité et de la dignité des personnes défavorisées en raison de leur identité, à participer à la société (World Bank, 2013, p. 4).

Il repose sur cinq piliers : la reconnaissance et la valorisation ; les opportunités de développement humain ; l'implication et l'engagement ; la proximité ; le bien-être matériel (Laidlaw Fondation, 2002, p. 7). Plusieurs facteurs comme la race, l'ethnicité, le sexe, la religion, le lieu de résidence, le statut de handicap, l'âge, le statut sérologique, l'orientation sexuelle ou d'autres marques stigmatisées, confèrent des désavantages qui excluent les personnes à partir d'un éventail de processus et d'opportunités. Au Bénin, les groupes concernés sont variables selon les régions et les facteurs (Millénium Challenge Account-Bénin II, 2020, p. 18). Malgré cette variabilité, ils se retrouvent dans l'une des catégories établies dans le secteur de l'énergie. En effet, d'après différentes études réalisées dans le cadre du MCA-Bénin II², il ressort que les personnes vulnérables qui doivent être prises en compte par les mesures d'inclusion sociale dans le secteur de l'énergie sont notamment :

- Les personnes vivant dans les zones rurales et péri urbaines non connectées au réseau électrique, et particulièrement les femmes ;
- Les ménages et individus à revenus très bas (personnes indigentes) ;
- Les ménages dont les chefs ne sont pas instruits ;
- Les ménages dirigés par des femmes ;
- Les jeunes ;
- Les personnes en situation de handicap (OCEF, MCA-Bénin II, NIRAS, 2018, p. 6)³.

A la suite de la Facilité d'Énergie Hors Réseau Propre (OCEF), la SBEE adopte la même catégorisation et entend donc par personnes vulnérables les catégories de personnes citées précédemment. Il a été retenu d'orienter fondamentalement cette Politique d'Objectifs Genre (POG) vers la correction des discriminations basées sur le sexe. Il n'a donc pas été jugé nécessaire de faire un grand développement sur les personnes vulnérables, bien que

² Il s'agit notamment du PISG du MCA-Bénin II, de l'étude sur la mise en place d'une politique d'électrification hors réseau et des visites de terrain réalisées dans le cadre de l'élaboration de ce plan

³ OCEF, MCA-Bénin II, NIRAS, 2018, Plan d'intégration sociale et genre, in <https://ocef.bj/images/ANNEXE-I-Plan-ISIG.pdf>, consulté le 04 décembre 2022 à 9h43

les actions à développer, notamment en ce qui concerne l'amélioration de la relation entre la SBEE et sa clientèle, doivent les intégrer.

2.1.7. Politique d'Objectif Genre

Les politiques de genre ou les Politiques d'Objectifs Genre peuvent être définies comme des politiques visant à réduire les inégalités de genre, en considérant de manière explicite le système des rapports sociaux de sexe inégaux, système qui est défavorable à certaines couches sociales, surtout aux femmes. (...) Par ailleurs, l'expression « politiques de genre » permet de considérer les différentes formes que prend la conscience du genre dans l'action publique et de les soumettre à analyse (I. Mallon, A. Quéniart, 2013).

2.2. Démarche d'élaboration de la POG de la SBEE

La démarche méthodologique adoptée dans l'élaboration de la POG est basée sur la participation, l'inclusion et l'itération. Cette démarche conduite selon les prescriptions du **guide d'élaboration des outils de décision de la SBEE** a été appliquée à travers les étapes ci-après :

- Étape 1 : Lancement et élaboration du diagnostic

Cette étape est constituée des sous étapes suivantes :

- Préparation technique et administrative ;
- Conduite des activités transversales, surtout de la revue documentaire ;
- Conduite de la collecte de données et exploitation des données ;
- Rédaction et validation du rapport diagnostic ;

- Étape 2 : Construction du cadre stratégique

L'étape n° 2 comprend les phases ci-après :

- Préparation et organisation de l'atelier de rédaction de première partie de la section programmatique ;
- Tenue de l'atelier d'élaboration de la Théorie de changement et finalisation de la POG

- Soumission de la POG pour amendement à l'UCP du P2AE et au CoPil de la SBEE ;
- Étape 3 : Prise en compte des amendements et soumission de la POG à la Banque Mondiale ;
- Étape 4 : Validation nationale de la POG

L'étape n°4 inclut deux phases à savoir :

- Préparation de l'atelier national de validation de la POG ;
- Tenue de l'atelier national de validation de la POG ;
- Étape 5 : Finalisation et adoption de la POG par la SBEE.

Ces cinq étapes ont été à la fois distinctes et interreliées, voire à boucle. Leurs contenus sont détaillés dans les sections qui suivent.

2.2.1. Préparation technique et administrative

L'étape 1, consacrée au lancement du processus et à l'élaboration du rapport diagnostic est constituée de quatre sous-étapes, comme indiqué précédemment.

🔗 Préparation technique et administrative

La sous-étape consacrée à la préparation technique et administrative a permis de faire la prise de contact avec les différents acteurs, notamment à la SBEE, d'œuvrer pour la désignation des membres du comité de pilotage et de tenir l'atelier de cadrage qui a débouché sur l'élaboration et l'adoption du plan d'actions. En effet, dans la semaine du 14 au 18 Novembre 2022, notamment le lundi 14 novembre 2022, une séance a été planifiée et tenue avec le Point Focal Genre et Inclusion Sociale (PF-GIS) de la SBEE. Au cours de cette séance, le démarrage imminent du processus a été annoncé et les diligences administratives requises débattues. Ainsi, il a été rappelé que l'élaboration de la POG s'inscrit dans un processus de co-construction entre le P2AE et les cadres de la SBEE. Par ailleurs, il a été convenu de l'introduction d'une lettre de sollicitation de la mise en place du Comité léger de pilotage (CoPil). Cette lettre référencée N° 644/ABERME/P2AE/SA a été introduite le 15 novembre 2022. La SBEE, par courrier N°3299/22/SBEE/DG/SG/DEPP/SP du 25 novembre 2022, a donné suite à la correspondance du P2AE en désignant les différents cadres membres du comité de pilotage. Ils sont au nombre de quatre : Edwige ADOHINZIN

(Présidente), Benjamin Alfred DANSOU (Rapporteur), Alexis NOUGBODOHOUE (Membre) et Eudes SEKLOKA (Membre), Venant tous et toute de la SBEE, ils.elle ont pour principales missions de conduire le processus, d'amender et de valider les rapports issus des travaux réalisés, de réaliser l'assurance qualité de la POG et de veiller à sa validation nationale et son adoption par le Conseil d'Administration de la SBEE. En vue d'harmoniser les points de vue par rapport aux objectifs de la mission et aux outputs attendus et surtout de lancer le processus d'élaboration de la POG, une réunion a été effectuée en ligne le mercredi 7 décembre 2022 avec le CoPil. Cette réunion a fait office de réunion de cadrage du processus et a débouché sur l'élaboration et la validation du planning de réalisation de la mission.

🔗 Revue documentaire

Elle a été transversale et a permis de faire l'analyse de la situation du genre et de l'inclusion sociale au sein de la SBEE. Le produit de cette étape est la rédaction d'une bonne partie du rapport d'état des lieux.

🔗 Conduite de la collecte rapide de données et exploitation des données

La troisième étape a été consacrée à une collecte de données complémentaires. Il s'agit surtout des données statistiques sur les ressources humaines actuellement présentes au niveau de la SBEE (nombre d'agents en poste dans le secteur de l'énergie par catégorie et par sexe) et de quelques entretiens individuels (une dizaine). L'obtention de ces données a permis de compléter et/ou de réactualiser les données contenues dans le rapport portant « Profil genre du secteur de l'énergie au Bénin » en date de novembre 2020.

🔗 Rédaction et validation du rapport diagnostic

La triangulation des données documentaires et des données statistiques et discussives collectées par l'entremise des techniques et outils mobilisés a permis de dresser l'état des lieux de la question du genre au sein de la SBEE et des problèmes majeurs existants à la SBEE en ce qui concerne l'intégration du genre dans les interventions et aux instances de gestion et de prise de décision. Cet état des lieux et les problèmes majeurs identifiés ont été soumis à l'appréciation du Comité de Pilotage (CoPil) installé. Les observations et suggestions émises par le CoPil ont non seulement été prises en compte en vue de compléter les données manquantes, mais aussi et surtout de systématiser les Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOMs). Ces FFOMs ont été par la suite triangulées et catégorisées pour permettre de dresser la problématique de développement de la SBEE en matière d'intégration du genre et d'inclusion sociale.

2.2.2. Construction du cadre stratégique

La construction du cadre stratégique a été aussi faite en quatre sous-étapes à savoir :

- Préparation et organisation de l'atelier de rédaction de la première partie de la section « programmation » ;
- Recueil et capitalisation des observations sur les premiers éléments du cadre stratégique ;
- Tenue de l'atelier d'élaboration de la Théorie de changement et finalisation de la POG ;
- Soumission de la POG pour amendement au UCP du P2AE et au CoPil de la SBEE.

🔗 Préparation et organisation de l'atelier de rédaction de la première partie de la section programmatique

Afin de peaufiner les derniers éléments du diagnostic, notamment les FFOMs et la problématique de développement et de rédiger la première partie du cadre stratégique, notamment de la section « programmation », un atelier a été organisé et tenu à l'hôtel Bénin Ahémé de Sègbohoulé du 20 au 22 décembre 2022 avec les membres du CoPil. Au cours de cet atelier, les participants ont validé et hiérarchisé les FFOMs et la problématique de développement, formulé la vision, défini les objectifs, déterminé les axes stratégiques, formulé les programmes et les actions à mener, évalué les coûts des actions et élaboré les tableaux pluriannuels de financement.

🔗 Recueil et capitalisation des observations sur les premiers éléments du cadre stratégique

A l'issue de l'atelier de Sègbohoulé, les tableaux de programmation pluriannuelle et de coût ont été soumis à la validation des membres du CoPil qui sont chargés de faire le backstopping et l'assurance qualité du processus et des outputs. Les différentes observations ont été obtenues et prises en compte pour améliorer la section programmation du document. Les itérations ainsi poursuivies ont permis de finaliser les tableaux de coûts et de programmation pluriannuelle. Il est revenu au consultant chargé de la facilitation d'élaborer les drafts de certains éléments constitutifs de la Théorie de changement (ToC) de la POG ainsi que les mécanismes de mise en œuvre et de suivi évaluation et de les soumettre aux membres du CoPil pour amendement et pré validation.

🔗 Atelier d'élaboration de la Théorie de changement et finalisation de la POG

La Théorie de changement (ToC) de la POG étant un outil déterminant dans le processus de sa mise en œuvre, un atelier a été organisé le 21 mars 2023 à la Direction Générale des Ressources Énergétiques (DGRE), en vue de son élaboration. Cet atelier a connu la participation des parties prenantes concernées dont les membres du CoPil élargie aux représentants du CODIR de la SBEE, les membres des associations ACME et AMIFA de la SBEE, les représentants du point focal genre de l'ABERME et de l'UCP/P2AE. Les objectifs poursuivis au cours de cet atelier étaient de :

- Restituer le diagnostic et les différentes variables (items) construites pour le compte du cadre stratégique de la POG ;
- Amender et valider le cadre stratégique, notamment les tableaux de programmation ;
- Construire la Théorie de Changement du POG de la SBEE
- Identifier et analyser les rôles et responsabilités des institutions et acteurs qui doivent être impliquées dans la mise en œuvre de la POG et les types de relations entre elles.

Suite à une formation théorique sur la TdC/ToC, les travaux de groupe ont porté sur l'appréciation des chaînes de résultats à court, moyen et long terme telle qu'elle sort de l'atelier tenu à Sègbohoulè du 20 au 23 décembre 2022 et sur la conception des éléments constitutifs de la ToC. L'atelier d'élaboration de la ToC a par ailleurs servi à la pré validation de la POG.

☞ Soumission de la POG pour amendement

L'élaboration du document de Politique d'Objectif Genre a ainsi connu progressivement son épilogue au point où la version provisoire a été soumise à l'appréciation des membres du CoPil et de l'Unité de Coordination du P2AE fin Mars 2023. Les différentes observations faites ont été transmises le 20 Avril 2023 et ont été capitalisées en vue de finaliser le document.

☞ Soumission de la POG à la Banque Mondiale

La version provisoire revue de la POG après les amendements des membres du CoPil et de l'Unité de Coordination du P2AE a été soumise à validation de la Banque Mondiale. Les

observations de la Banque Mondiale seront capitalisées et l'Avis de Non Objection (ANO) sera requis.

2.2.3. Validation de la POG

Cette étape est consacrée à la validation nationale de la POG. Elle a été faite de deux sous-étapes à savoir :

- Préparation de la tenue de l'atelier national de validation de la POG ;
- Tenue de l'atelier national de validation de la POG.

⌘ Préparation de l'atelier national de validation de la POG

Suite à l'obtention de l'ANO, les différentes parties prenantes s'activeront pour organiser l'atelier de validation définitive de la POG. Tous les aspects techniques, organisationnels et logistiques seront minutieusement passés au peigne fin, planifiés et suivis pour qu'aucun raté ne soit enregistré.

⌘ Tenue de l'atelier national de validation de la POG

Cet atelier aura lieu au cours du mois de Juillet 2023. Après cette validation en atelier, les recommandations formulées seront prises en compte pour finaliser le document de politique.

2.2.4. Finalisation et adoption de la POG par la SBEE

La prise en compte des observations issues de l'atelier national de validation devant permettre de produire la version définitive de la POG, cette version sera soumise à l'adoption des instances dirigeantes de la SBEE. Cette adoption interviendra au cours d'une session ordinaire ou extraordinaire du Conseil d'Administration (CA). La version finale adoptée sera publiée sur le site internet de la SBEE et de la Banque Mondiale.

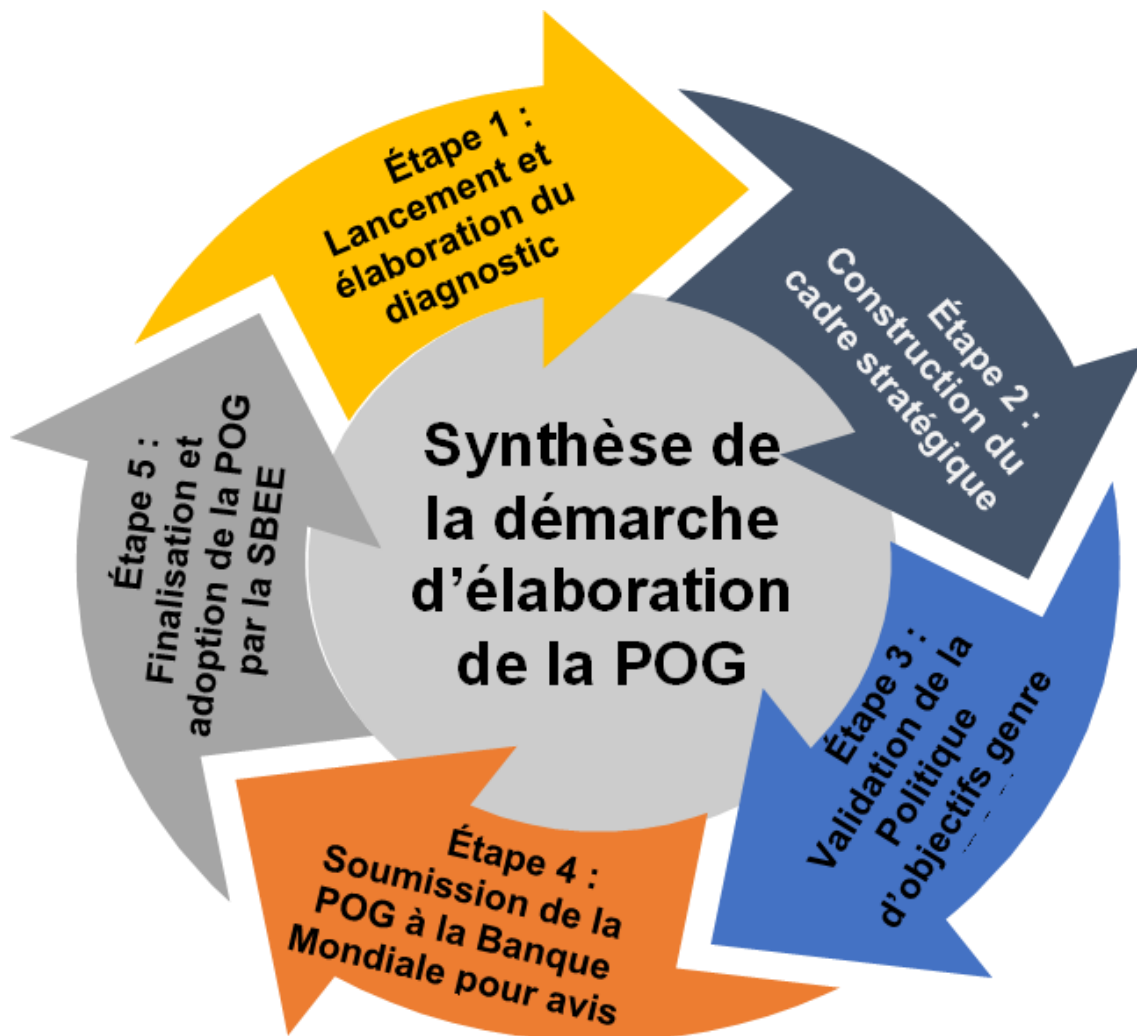


Figure 1 : Récapitulation des étapes d'élaboration de la POG
Source : Consultant

3. Etat des lieux succinct de la prise en compte du genre à la SBEE

Pour mieux asseoir les paramètres de la POG de la SBEE, il est indispensable, avant toutes choses, de s'intéresser à l'existant, c'est-à-dire à la situation du genre dans le domaine de l'énergie et notamment à la SBEE. Cet exercice ne peut cependant se faire sans s'appesantir sur ce qui est fait aux niveaux international, régional et national en matière de prise en compte et/ou d'intégration du genre dans les politiques et actions publiques (PAP). C'est ce à quoi se consacre cette section.

3.1. Aux niveaux international et régional

Au plan international, plusieurs documents ont été pris pour garantir l'égalité des droits et l'équité. On peut citer entre autres :

- La Charte des Nations Unies adoptée en 1945 qui a institué le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 qui a consacré la reconnaissance légale des droits humains et dont l'article 2 affirme que les droits doivent être reconnus "sans distinction de genre, notamment de race, de couleur ou de sexe ;
- Les deux pactes relatifs respectivement aux droits économiques, sociaux et culturels puis aux droits civils et politiques ratifiés par le Bénin en 1992 ;
- La Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discriminations à l'Égard des Femmes (CEDEF-CEDAW) adoptée en décembre 1979, ratifiée par le Bénin le 12 mars 1992, qui prévoit en son article 2 que « *les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard, une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes...* ». Elle stipule en son article 3 que « *les Etats parties prennent, dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'Homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes* » ;
- La Plateforme d'Action de Beijing de septembre 1995 qui comporte douze (12) domaines d'actions dont : la violence à l'égard des femmes, les femmes et les conflits armés et les femmes et la prise de décisions.
- La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples adoptée le 18 juin 1981 par l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA) et ratifiée par le Bénin le 20 janvier 1986 ; en conformité aux principes énoncés dans les Déclarations et Conventions internationales affirme que :
 - « Toutes les personnes bénéficient d'une totale égalité devant la loi » ;
 - « Toutes les personnes ont droit à une égale protection de la loi » ;
- Le protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux droits des femmes : adopté à Maputo le 11 juillet 2003 réaffirme les principes d'égalité contenus dans la Charte. A ce titre, le Bénin s'est engagé à :

- Combattre la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes à travers l'adoption de mesures appropriées aux plans législatifs, institutionnels, etc. ;
 - Inscrire, dans sa législation interne, le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et assurer son application effective (article 2a dudit protocole).
- La Déclaration solennelle des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine sur l'Egalité entre les Hommes et les Femmes en Afrique au cours de la Conférence d'Addis-Abeba (Ethiopie), du 06 au 8 juillet 2004. Elle s'articule autour de treize (13) engagements dont neuf (09) induisent des responsabilités directes pour les Chefs d'Etat par rapport aux initiatives à prendre dans leurs pays respectifs et les quatre (04) autres concernant des décisions à prendre par la Présidence de la Commission de l'Union Africaine. Cette déclaration vise surtout à réaffirmer les différents engagements pris par les chefs d'Etat.

Le rapport de l'audit Genre de la SBEE (2018) indique, qu'en dehors du développement féministe constaté dans la Convention CEDEF-CEDAW et la plateforme d'action de Beijing, les accords précédemment évoqués, dans l'ensemble, prônent l'égalité entre l'homme et la femme. Toutefois, aucun de ces documents ne fait référence explicitement à cette égalité dans le secteur de l'énergie électrique.

3.2. Etat des lieux des politiques et stratégies genre dans le secteur énergétique au niveau sous régional.

La sous-région dispose d'une série de politiques et d'initiatives régionales en matière d'efficacité énergétique. A travers ces initiatives, les Etats membres donnent la preuve de leur détermination à mettre en œuvre les accords internationaux et régionaux qu'ils ont soutenus et ratifiés et qui intègrent bien les questions du genre et de l'inclusion sociale.

⌘ Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO

Les États membres de l'espace CEDEAO (Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest) ont contracté des engagements internationaux de longue date avec les Nations Unies (ONU) sur l'égalité des genres.

Ces états membres, dont le Bénin, ont, à cet effet, adopté de nombreux engagements, notamment la déclaration du millénaire (2000) avec les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) qui l'accompagnent, où l'OMD 3 est l'égalité des genres et

l'autonomisation des femmes. Après les OMD, les Objectifs de Développement Durable (ODD) ont également mis l'accent sur l'égalité entre les sexes et l'équité de genre. En effet, l'ODD 5 qui fait le focus sur l'égalité entre les sexes indique que « l'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental de la personne, mais aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable ». Si cette égalité est ressortie explicitement dans l'objectif 5, elle est transversale aux autres objectifs, car quel que soit le secteur retenu, il est nécessaire de promouvoir un développement inclusif et équitable.

L'engagement de la CEDEAO à soutenir la prise en compte du genre se concrétise également par :

- L'intégration de l'égalité des genres à l'article 63 de son traité révisé : les femmes et le développement, en ciblant "l'amélioration des conditions économiques, sociales et culturelles des femmes."
- L'engagement des États membres en matière d'égalité est exprimé ou soutenu par la charte et le Protocole de Maputo en 2003 de l'Union Africaine.

🔗 Politique d'efficacité énergétique de la CEDEAO

La politique énergétique de la CEDEAO vise à améliorer l'efficacité énergétique, couplée avec les énergies renouvelables pour accélérer l'accès universel aux services énergétiques aux hommes et aux femmes en Afrique de l'Ouest à travers, entre autres, la stimulation du développement social et l'amélioration du statut des femmes.

🔗 Politique d'Énergie Renouvelable de la CEDEAO

L'objectif de la politique en matière d'énergies renouvelables de la CEDEAO (PERC) est d'assurer que de plus en plus, des sources d'énergies renouvelables comme les énergies solaire et éolienne, les petites centrales hydrauliques et les bioénergies, alimentent le réseau électrique et assurent l'accès aux services énergétiques dans les zones rurales. Cette politique respectueuse de la parité entre les hommes et les femmes vise également à encourager la création d'emplois et le développement commercial tout au long de la chaîne de valeur des technologies liées aux énergies renouvelables, comme la production, la construction, l'installation et/ou l'exploitation et l'entretien. Dans l'espace sous-régional de la CEDEAO, la prise en compte du genre et du social est plus clairement mentionnée dans les accords et les documents de politique et de stratégie des États membres agissant ensemble. Dans la perspective de la concrétisation de ces accords et documents, la

Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a adopté, en 2017, une politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie. Les différents items de cette politique sont récapitulés dans la figure 1.

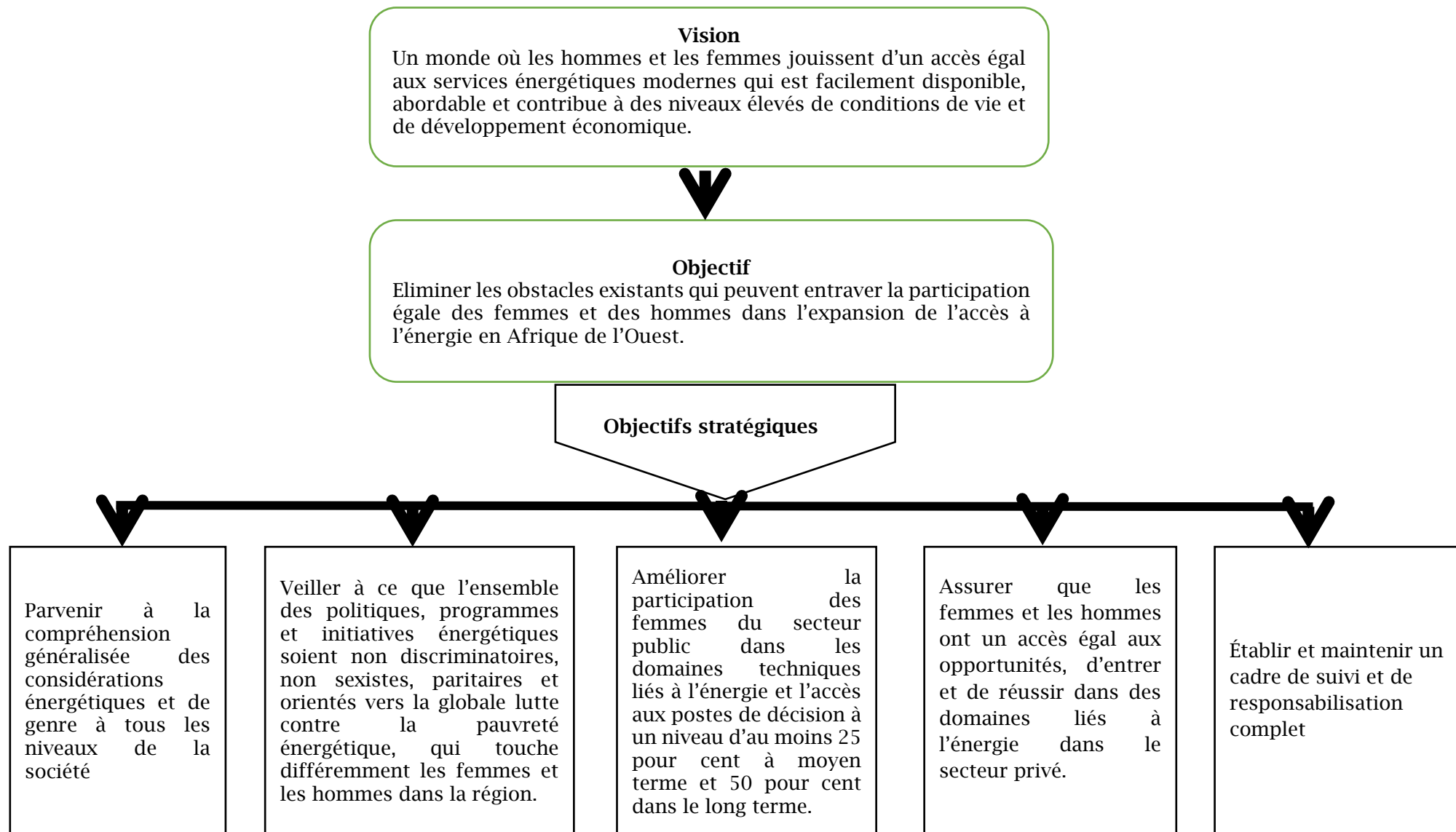


Figure 2: Récapitulation des différents paramètres de la politique d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO
Source : Réalisée à partir de CEDEAO, 2017, pp. 29-36

A travers cette politique d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie, la CEDEAO affirme en outre son intention de relever trois défis qui sont les plus préoccupants à chacun de ces niveaux, à savoir :

- a) la comptabilisation et la satisfaction des besoins énergétiques de genre différenciés, à la fois les besoins de bien-être et ceux stratégiques ;
- b) la reconnaissance et la rectification de l'héritage à l'échelle de la société, de la discrimination généralisée fondée sur le sexe et ses implications dans le secteur de l'énergie ;
- c) la consolidation des progrès sur la nouvelle approche, plus inclusive du secteur énergétique en établissant fermement le lien entre l'approche intégrée de l'égalité, l'expansion des résultats de l'économie et du développement.

En dehors de cela, il y a des défis catégoriels indiqués dans le tableau 1.

Tableau 1: Synthèse des défis contenus dans la politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO

Domaines	Défis globaux à relever	Explication	Actions à conduire	Défis spécifiques à relever
POLITIQUE	Absence de discours et de planification sensible au genre.	Cela est dû à plusieurs facteurs, y compris l'absence historique de parité entre les sexes dans les politiques nationales et internationales et l'émergence du secteur de l'énergie. Cette absence reflète les mêmes déséquilibres dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques qui sont des activités cataloguées comme masculines. Dans le passé, les hypothèses axées sur les hommes étaient incontestées en l'absence soit d'un niveau critique de représentation des femmes ou d'un système rigoureux permettant l'évaluation et l'intégration du genre.	Pour surmonter ces défis au niveau politique et parvenir à l'égalité des sexes dans l'accès à l'énergie, les politiques énergétiques actuellement neutres en matière de sexes doivent être révisées pour y inclure la dimension genre. En outre, les effectifs des décideurs politiques et des planificateurs devront évoluer 1) pour une plus grande diversification et représentation/ prise en compte de l'ensemble des citoyens, ainsi que 2) pour l'acquisition de compétences et de savoir-faire supplémentaires.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'impression générale qu'il existe peu de femmes ayant des diplômes pour pouvoir parvenir à une main-d'œuvre paritaire ; ▪ Les capacités et les compétences limitées du personnel national du ministère de l'Énergie pour pouvoir intégrer le genre dans les politiques et les programmes ; ▪ La faiblesse des ressources financières disponibles pour la mise en œuvre de programme, de formation du personnel, de recherches et d'initiatives visant à encourager une plus grande participation des femmes dans le secteur de l'énergie.
PRESTATIONS	Equilibre entre les sexes dans le domaine pédagogique. Différence de richesses entre les catégories sociales, surtout	Les hommes et les femmes ne sont pas équitablement encouragés à poursuivre des études, et, éventuellement, des carrières, dans le secteur de l'énergie. Ce déficit sur le plan éducatif persiste dans le	Puisque les emplois dans le secteur de l'énergie sont souvent considérés comme socialement inacceptables pour les femmes, les gouvernements doivent fournir des efforts disproportionnés et plus accrus pour orienter les	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'insuffisance des ressources pour financer les initiatives visant à promouvoir l'éducation des femmes dans les domaines StiM ; ▪ L'absence de marketing ciblé sur les emplois du secteur de

Domaines	Défis globaux à relever	Explication	Actions à conduire	Défis spécifiques à relever
	entre les hommes et les femmes.	secteur privé, où très peu de femmes sont engagées comme entrepreneures et employées dans les entreprises liées à l'énergie. Les femmes ne sont pas bien informées des opportunités d'affaires dans le secteur de l'énergie et sont souvent confrontées à beaucoup plus de difficultés que les hommes pour accéder au crédit. Outre le défi de la préparation pédagogique, il y a également la différence de richesses, ce qui signifie que les femmes en moyenne ont besoin de plus de soutien financier pour achever leur formation ainsi que des flux de financement supplémentaires au démarrage d'une entreprise.	femmes sur les pistes de l'énergie jusqu'à ce que les déficits en termes de compétences et d'intérêts soient résorbés. L'autonomisation des femmes pour leur engagement dans l'énergie propre requiert : 1) l'encouragement et des services d'information, 2) un soutien éducatif, et 3) des mécanismes de financement capables de compenser les faibles moyens de départ.	l'énergie et sur les opportunités d'affaires auprès des femmes ; ▪ La faiblesse des ressources consacrées à l'adaptation de la formation professionnelle, managériale et entrepreneuriale à la dimension genre et à la sensibilisation ; ▪ La faiblesse des flux de capitaux équitables du point de vue du genre accessibles aux femmes entrepreneurs dans le secteur de l'énergie ainsi que leur concentration dans un nombre restreint de sous-secteurs ; ▪ L'insuffisance des mesures incitatives pour le secteur privé en vue de la création d'une main-d'œuvre paritaire.
CONSOMMATION	Sensibilisation sur la disponibilité des produits, les coûts et les avantages, et l'entretien. Capacité à payer.	Les défis pour l'égalité des sexes sont nombreux et variés, en fonction de l'usage spécifique. (...) L'égalité des sexes au niveau du consommateur exige que les femmes soient pleinement reconnues tant que consommatrices, qu'elles soient	Le maintien d'un secteur énergétique qui soit inclusif, dynamique et écologiquement durable nécessite une compréhension nuancée de la dynamique de genre, des engagements sérieux dans la collecte de données, la prise de décisions fondées sur des	▪ De nombreux prestataires ne connaissent toujours pas la situation du marché, notamment la composition de la demande et les techniques de vente sensibles au genre ; ▪ Les lacunes persistantes dans l'application des financements des

Domaines	Défis globaux à relever	Explication	Actions à conduire	Défis spécifiques à relever
		<p>économiquement émancipées, et jouent un rôle égal. (...)</p> <p>Le rôle des femmes et leur influence au sein du ménage continuent de poser des difficultés pour l'adoption de l'énergie améliorée dans certains contextes.</p>	<p>données probantes et vérifiables, et les pratiques socialement justes qui donnent à la fois aux femmes et aux hommes des possibilités proportionnelles de bénéficier des services énergétiques modernes, de chercher leurs moyens de subsistance dans le secteur énergétique, et de contribuer de façon significative au discours politique qui prévaut.</p>	<p>utilisateurs finaux et des subventions ciblées en plus des obstacles du marché affectant l'accessibilité ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les progrès insuffisants concernant la réalisation de l'égalité des sexes dans les budgets des ménages, y compris la capacité de génération de gain et le rôle dans la prise de décision.

Source : Réalisé à partir de la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie (CEDEAO, 2017)

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique, le conseil des Ministres de la CEDEAO a adopté en 2017 une directive pour les évaluations de l'égalité des sexes dans les projets énergétiques. Ces évaluations de genre doivent être assorties d'un plan de gestion de genre ou de rapport de suivi de performance de genre. La Directive de la CEDEAO a pour objectifs, entre autres, de :

- 1) s'assurer que les intérêts spécifiques des femmes et des hommes, en tant que parties prenantes, sont pris en compte dans l'élaboration de projets ;
- 2) s'assurer que les impacts potentiellement négatifs et discriminatoires sur les femmes et les hommes résultant de projets sont reconnus et évités ou atténués dans la mesure du possible (article 2).

Cette directive fait obligation aux Etats d'adopter une législation appropriée pour s'assurer qu'avant l'émission de l'autorisation du projet, les promoteurs réalisent une évaluation de genre et préparent un plan de gestion des genres pour les projets susceptibles d'avoir des impacts importants en termes de genre.

3.3. Au niveau national

L'Etat béninois a reconnu, au travers des conventions internationales qu'il a ratifiées, des lois spécifiques, des règlements et des politiques et stratégies nationales dont il s'est doté, la question de l'équité et de l'égalité homme/femme. Cette préoccupation est même devenue une préoccupation majeure dans le pays depuis plusieurs décennies et ce, au niveau des plus hautes instances étatiques. Pour ce faire, il a inscrit l'égalité entre les femmes et les hommes dans la loi N°90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin, telle que révisée par la loi N° 2019-40 du 07 novembre 2019. Cela est surtout indiqué au niveau de l'article 26 au Titre II en ces termes : « *L'Etat assure à tous l'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale. L'homme et la femme sont égaux en droit. L'Etat protège la famille et particulièrement la mère et l'enfant. Il veille sur les handicapés et les personnes âgées* ». Depuis lors, toutes les orientations stratégiques de développement du pays intègrent le genre et/ou la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Cela a favorisé l'élaboration et la mise en œuvre de plusieurs politiques globales ou sectorielles soit de promotion de la femme, soit de promotion du genre.

Il existe, en dehors de la loi portant Constitution, beaucoup d'autres dispositions juridiques prises par le Bénin et qui sont arrimées sur l'ensemble des accords dans lesquels le pays s'est engagé. Il s'agit de/du/des :

- la déclaration de Beijing de 1995 sur les droits de la femme ;
- la Déclaration de la politique de population du Bénin en 1996;
- le code du travail adopté par la loi n° 98-004 du 27 février 1998 ;
- la Politique Nationale de Promotion de la Femme (PNPF) qui vise, l'« autonomisation économique de la femme » et « l'amélioration et le respect du statut juridique et social de la femme » en 2001 (LA PLUS IMPORTANTE) ;
- la politique de la promotion de l'alphabétisation en 2001;
- la politique de promotion de la femme dans le secteur agricole et le Plan d'action « genre et développement agricole et rural » (2003) ;
- la loi N° 2003 du 03 mars 2003 relative à la santé sexuelle et à la reproduction ;
- la loi N°2003-03 du 03 mars 2003 portant répression de la pratique des mutilations génitales féminines ;
- la loi N° 2002-07 du 07 juin 2004 portant Code des Personnes et de la Famille ;
- la loi N°2005-31 du 05 avril 2006, portant prévention, prise en charge et contrôle du VIH/SIDA ;
- la loi N°2006-04 du 05 avril 2006 portant conditions de déplacement des mineurs et répression de la traite d'enfants en République du Bénin ;
- la loi N°2006-19 du 5 septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes ;
- la Politique Nationale de Genre 2009 (La plus actuelle) ;
- la loi N°2011-26 du 09 janvier 2012 portant prévention et répression des violences faites aux femmes ;
- la loi N° 2017-15 du 10 Août 2017 modifiant et complétant la loi n° 2013-01 du 14 Août 2013 portant code foncier et domanial en République du Bénin ;
- les rapports sur le niveau de mise en œuvre du plan d'action de Beijing ;
- le Programme d'Actions du Gouvernement (PAG) 2016-2021 ;
- le Plan National de développement (PND) 2018-2025 ;

- le Programme d'Actions du Gouvernement (PAG) 2021-2026 ;
- le Programme de Croissance de Développement Durable (PC2D) ;
- les Plans Stratégiques Sectoriels ;
- les Plans de Développement Communaux (PDC) 3ème et 4ème générations ;
- la loi N°2021-11 du 20 décembre 2021, portant mesures spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe et de protection de la femme en République du Bénin ;
- la loi N° 2021-12 du 20 décembre 2021, relative à la modification de la loi N° 2003-04 du 3 mars 2003 relative à la santé sexuelle et à la reproduction, légalisant l'avortement au Bénin ;
- la loi N° 2021-13 du 20 décembre 2021, modifiant et complétant la loi n° 2002-07 du 24 août 2004 portant code des personnes et de la famille.

Au nombre des documents précédemment évoqués, notamment des documents de politiques, il y a la Politique Nationale de Promotion de la Femme (2001) et son Plan Multisectoriel d'Actions pour la période de 2010 à 2015. Selon le rapport d'audit genre de la SBEE (2018), la mise en œuvre de cette politique a révélé plusieurs facteurs de blocages que sont : (i) la faiblesse de la coordination et l'inexistence d'un mécanisme opérationnel de suivi/évaluation, (ii) le caractère sexo-spécifique des politiques élaborées non-favorables à une éradication durable des inégalités de genre dans les sociétés béninoises. Selon les rédacteurs de ce même rapport, face à cette situation, le gouvernement du Bénin a décidé de se doter, en 2009, d'une Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) pour corriger les déséquilibres de genre. L'analyse de la PNPG a révélé que les inégalités de genre abordées se sont focalisées sur la participation au processus décisionnel, le mariage, l'accès à l'éducation, à la terre, à l'emploi, aux revenus, aux soins de santé y compris la santé sexuelle et de la reproduction, aux crédits et aux micro-crédits. Les paramètres essentiels de cette politique sont indiqués dans la figure n°3.

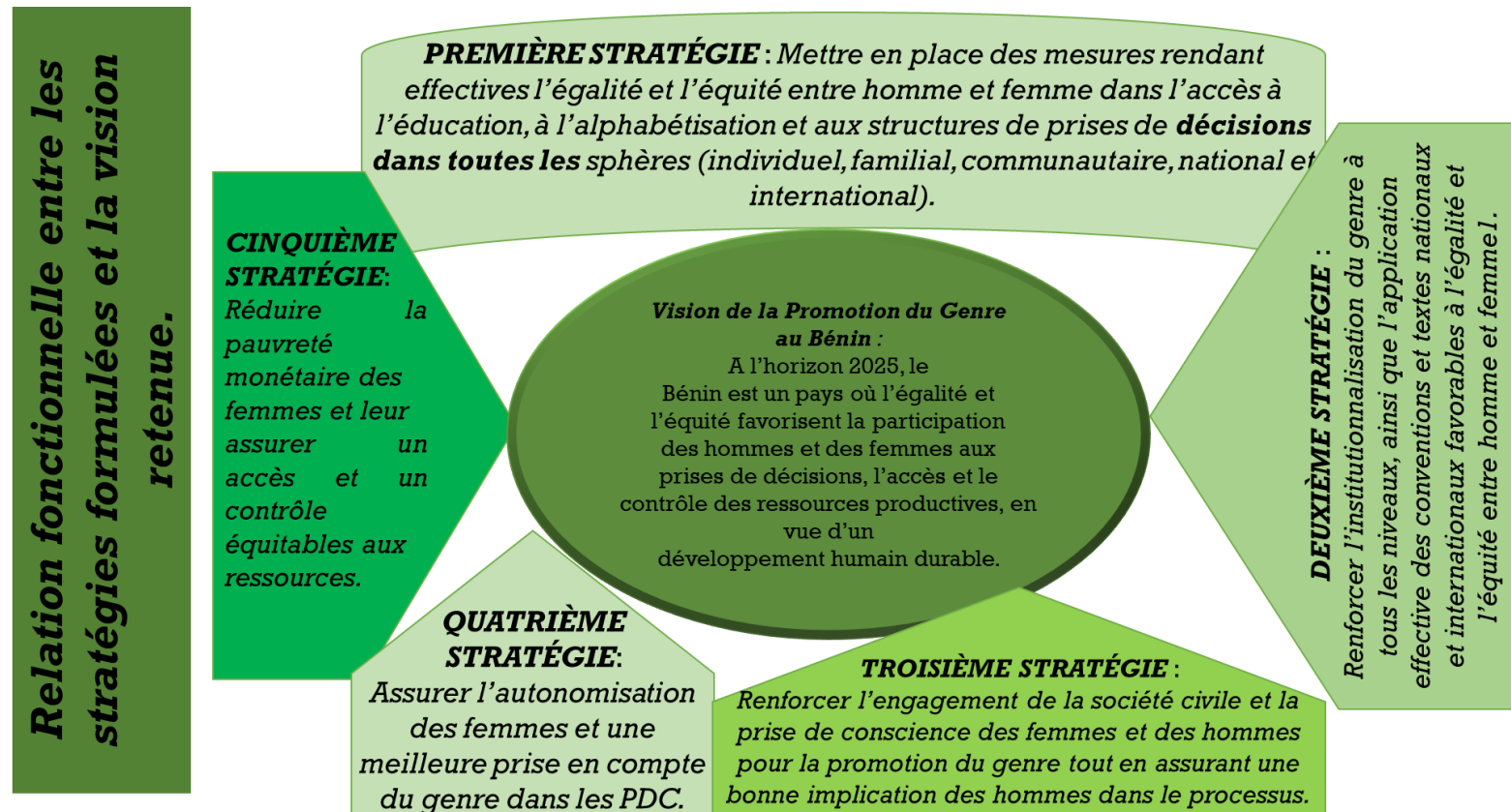


Figure 3 : Relation fonctionnelle entre les stratégies formulées et la vision retenue.
Source : Réalisée à partir de la PNPG 2009

Cette Politique nationale de promotion du genre (PNPG) devrait permettre de supprimer les comportements et pratiques discriminatoires, d'améliorer de façon significative le statut de la femme, en offrant aux deux sexes les mêmes opportunités ou chances dans tous les domaines de la vie familiale et publique. Or, nonobstant ce cadre juridique et légal favorable à l'institutionnalisation et à l'intégration du genre dans les politiques et actions publiques, il demeure des cultures institutionnelles,

des cultures organisationnelles, des styles de leadership, des styles de management, des valeurs et des pratiques socioculturelles qui continuent de favoriser l'émergence de stéréotypes et constituent des barrières dans plusieurs secteurs et domaines de la vie publique et privée. En référence à C. Houedey, P. Agbozo et C. Kounoudji (2022), on peut citer par exemple :

- au Bénin, des inégalités de genre persistent dans les domaines de l'éducation, de la possession de biens, et du pouvoir de décision en ce qui concerne la gestion de l'argent du ménage ;
- la majorité des béninois soutiennent les principes d'égalité quand il s'agit du droit à l'emploi (58%) et à la possession ou succession du foncier (80%) ;
- Plus de huit béninois sur 10 estiment que les femmes devraient être aussi éligibles à des postes politiques que les hommes (83%), et qu'elles gagneraient en réputation si elles se présentent aux élections (83%). Cependant, six Béninois sur 10 (60%) pensent qu'il est probable que les femmes qui se présentent aux élections soient critiquées ou harcelées ;
- aux yeux des béninois, le manque de femmes à des postes d'influence et les inégalités de droit et de propriété d'héritage et d'accès à l'éducation sont les plus importants défis liés au genre auxquels est confronté leur pays ;
- la majorité des béninois approuvent les performances du gouvernement dans la promotion de l'égalité et des chances en faveur des femmes (77%), ainsi que dans la lutte contre le mariage précoce des filles en âge de puberté (82%). Mais, plus des trois quarts (77%) estiment que le gouvernement doit encore faire plus pour promouvoir l'égalité genre.

Par ailleurs, la proportion des femmes occupant les postes de responsabilité dans l'administration publique au Bénin demeure toujours faible selon le Rapport annuel 2021 sur les statistiques du genre dans l'administration publique au Bénin⁴. En effet, sur un total de 1658 postes de responsabilité dans l'administration publique au Bénin, à peine 154 sont occupés par les femmes, soit un pourcentage de 9,3%⁵. La majorité de ces femmes occupent des postes liés aux emplois statutaires, soit 130 (soit 84%). La quasi-totalité des femmes occupant les postes de responsabilité (98%) sont celles

⁴ Rapport annuel 2021 sur les statistiques du genre dans l'administration publique au Bénin, Ministère de la Fonction publique et la Réforme Administrative

⁵ <https://www.undp.org/fr/benin/actualites/des-progres-faire-pour-la-representation-equitable-des-femmes-aux-postes-de-prise-de-decision-au-benin>, consulté le 04 octobre 2022 à 16h 56

qui ont un diplôme universitaire de niveau BAC+3 au moins. Il est à noter que les femmes qui occupent les postes liés aux Hauts Emplois Techniques et les Postes à Mandat Electif sont en faibles proportions soient respectivement 11% et 5%. Par ailleurs, ces femmes sont seulement de catégorie A ou B à raison de 151 (soit 98%) pour la catégorie A et 3 (soit 2%) pour la catégorie B. Aussi, les femmes agents actives sont-elles majoritairement représentées dans les secteurs de l'Education Nationale (23%), de la diplomatie, de la fonction publique (13), de la justice, de la santé, des affaires sociales (11%) et de l'Energie (10%). Les secteurs où les femmes occupent moins les postes de responsabilité sont les secteurs du sport, des infrastructures, de l'agriculture, de la culture et de l'artisanat (0%).

Comme on le voit, la situation dans le secteur de l'énergie (conventionnel, hors réseau, biomasse) n'est pas reluisante. Ce secteur est aussi confronté à des réalités qui induisent des inégalités entre homme et femme et des vulnérabilités de tous genres tant sur le plan de la production que sur celui de la gestion et la distribution de l'énergie électrique. La SBEE, en tant qu'entité distributrice d'énergie électrique n'est pas non plus à l'abri de ces situations qui constituent un handicap pour le développement durable. En effet, l'inégalité entre les hommes et les femmes en termes de représentation dans l'effectif global du personnel et dans les instances de décision, reste encore d'actualité à la SBEE. Il convient donc de travailler à identifier et corriger les principaux goulots d'étranglement à l'intégration du genre dans les politiques et actions publiques au sein de la SBEE.

3.4. Etat des lieux des politiques et stratégies genre au niveau du Ministère de l'Energie (ME)

Le Ministère de l'Energie s'est doté, en 2020, d'un document intitulé « Profil genre du secteur de l'énergie au Bénin » qui fait l'état des lieux de l'intégration du genre dans l'arsenal juridique et institutionnel de 2014 à 2020, analyse le fonctionnement de la Cellule Genre et Développement du Ministère, analyse le profil du personnel et enfin fait des recommandations pour l'intégration du genre dans le secteur de l'énergie. Ce document dresse un état des lieux capital de la prise en compte du genre dans le secteur. Il est fait dans ce document le point des documents de politiques qui, dans le secteur de l'énergie, intègrent le genre (pp. 29-31). Il s'agit notamment des documents suivants :

- a) La loi n°2020-05 du 1er avril 2020 portant code de l'électricité en République du Bénin. Elle contient plusieurs articles qui se rapportent au genre. L'article 3 prévoit les objectifs 6 et 11 qui stipulent respectivement : « *garantir la cohésion sociale et territoriale en assurant un droit d'accès de tous les ménages à l'énergie électrique à un coût abordable* » et « *promouvoir le genre et l'inclusion sociale dans tous les segments de l'énergie électrique* ». L'article 50 relatif aux dispositions de la sous-traitance et du contenu local, fait obligation aux parties, du « *respect des engagements pris par le concessionnaire en matière de contenu local et de genre dans le développement du projet (...)* ».
- b) La Politique Nationale du Développement des Energies Renouvelables (PONADER). Elle met l'accent sur l'emploi et le genre, notamment l'équité dans l'accès aux formations et le développement des services d'énergies renouvelables pour les hommes et les femmes (p. 17). Au niveau de l'axe stratégique 7, il est recommandé de prendre en compte l'approche genre (p. 31). Il est prévu aussi que l'électrification hors réseau contribue à l'amélioration du bien-être des populations avec une attention particulière pour le genre.
- c) Le Plan d'Action National d'Efficacité Energétique (PANEE) du BENIN évoque déjà à sa page 7 la prise en compte des indicateurs du genre.
- d) Le cadre réglementaire de l'énergie hors réseau. Il prévoit trois instruments de l'inclusion sociale et de genre (ISG) dans les projets d'électrification hors réseau pour des promoteurs aussi bien du côté des agences gouvernementales que du secteur privé. Ces instruments sont : (i) l'engagement du promoteur à appliquer certaines mesures d'ISG, (ii) une évaluation rapide d'ISG dans la zone d'intervention et (iii) une inclusion d'indicateurs ISG dans le plan de suivi de l'installation.
- e) Le plan directeur d'électrification hors réseau. Il recommande d'intégrer l'analyse de l'impact genre dans les analyses socio-économiques des projets. Ainsi, les aspects non monétarisés du développement des énergies hors-réseaux (tels que le gain de temps libéré de la corvée du bois, de la meilleure santé et de l'éducation des enfants, d'un niveau de sécurité plus élevé dans les localités électrifiées pour les femmes) doivent être documentés.
- f) Le Plan Stratégique (PS) 2020-2024 du Ministère de l'Energie intègre le genre dans son objectif spécifique1 : à travers deux produits de l'objectif spécifique

n°1, les indicateurs et le plan d'action. Il prévoit la promotion de (i) l'accès à l'énergie électrique tant en milieu urbain que rural ; (ii) l'utilisation des sources d'énergies alternatives. Toutefois, un effort reste à faire pour quantifier les indicateurs de genre formulés dans le document.

- g) Le Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) 2020-2022 du Ministère de l'Énergie. Ce document intègre le genre dans ses axes stratégiques. C'est notamment le cas dans les axes stratégiques 2 et 3 respectivement intitulés « *la promotion de l'électrification rurale et de la maîtrise d'énergie* » et « *l'intégration de la budgétisation sensible au genre et aux effets de changements climatiques dans la programmation de toutes les activités du Ministère* ».
- h) Le Guide de conduite des études de faisabilité des projets au Bénin : c'est un document élaboré par le Ministère du Plan et du Développement en mai 2020 utilisé par le Ministère de l'Énergie. Ce guide permet de standardiser la démarche d'élaboration des projets publics de tous les secteurs de développement. Ce guide recommande l'adoption de l'analyse multicritère pour tenir compte des différents objectifs. Il souligne que « de plus en plus, l'équité est un objectif important qui intègre la prise en compte des inégalités de genre et des personnes vulnérables. Au cas où le secteur confère un certain poids à ce critère, il lui revient de fournir des précisions sur les effets de redistribution de la mise en œuvre du projet et l'explication du bien-fondé de ces effets sur le plan des politiques et stratégies nationales, sectorielles et régionales ». Avec l'analyse multicritère, l'intégration des critères relatifs à la justice sociale, au genre, à la protection de l'enfant et de la mère, à l'égalité de chances, etc. est facilitée.

3.5. Etat des lieux des politiques et stratégies genre au niveau de la SBEE

Au même titre que le Code du Travail du Bénin (Loi N° 98-004 du 27 janvier 1998), la convention collective du travail de la Société Béninoise d'Énergie Électrique (SBEE) reconnaît les congés des femmes en couche comme période de travail pour la détermination du congé payé. En 2020, l'Autorité de Régulation de l'Électricité (ARE) a doté la SBEE d'un règlement de services dénommé « Règlement de services de la Société Béninoise d'Énergie Électrique (SBEE) (2020) ». Ce règlement de service dispose en son « Chapitre V : Conditions de vente au détail » et en son « Article 86 : *La SBEE*

s'engage à fournir et à vendre l'électricité au détail à toute personne située à l'intérieur du Périmètre desservi par le Réseau du Service Public de Distribution (RSPD) qui en fait la demande sous réserve du respect des dispositions du Règlement de service et des normes requises en la matière » (p. 35).

Il existe également au niveau de la SBEE un Plan stratégique et une Charte Sociale et de genre (CSG) adoptée par la Note de Service n°395/20/SBEE/DG/DRH du 11 Septembre 2020. Dans cette CSG, il est rappelé la vision de la SBEE, le But de la CSG, ses objectifs, ainsi que les Valeurs de la SBEE.

Au niveau de la vision de la SBEE, il est rapporté que la SBEE entend « *Être un modèle d'excellence mondial d'entreprise en termes de satisfaction de la clientèle, de bonne gouvernance, de rentabilité et d'épanouissement du personnel* ».

A travers la CSG, la SBEE ambitionne d'offrir « *l'équité et l'égalité des chances à chaque béninoise et à chaque béninois quels que soient sa race, son ethnie, sa position sociale, son niveau de richesse, sa religion, aussi bien dans l'entreprise que dans l'accès à ses services* ».

Le But de la CSG est de « *poser les jalons pour bannir les inégalités entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines, dans une finalité de justice sociale et de solidarité quotidienne* ». Il s'agit également de « *travailler pour l'enracinement de la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Dans ce cadre, la SBEE ambitionne d'offrir à sa clientèle vulnérable des services adaptés à ses besoins* ».

Avec l'application de cette CSG, la SBEE entend « *s'engager pleinement et irrévocablement sur cette voie et faire du Genre et de l'Inclusion Sociale (GIS), un élément essentiel de sa politique et de sa stratégie ainsi que des normes opérationnelles y afférentes. Cette charte constitue une base pour élaborer une politique GIS qui appliquera ses principes à tous les domaines et activités de la société* ».

Les Valeurs qui sous-tendent cette CSG sont : l'Orientation client, l'Engagement, le leadership participatif, le Respect, la Relation de confiance et l'Intégrité.

On le voit aisément, à travers cette Charte Sociale et de Genre (CSG), la SBEE a pris une option ferme pour la genderisation de sa Gestion des ressources humaines (GRH) et de sa gestion de la clientèle et ce à travers l'élaboration et l'adoption de ce qui a été dénommée « Politique GIS ».

Par ailleurs, la SBEE, en vue de soutenir ses valeurs fondamentales, d'accroître sa performance et de garantir à ses employés un environnement de travail sain et exempt de harcèlement, a pris la décision de se doter d'une politique anti harcèlement sur les lieux de travail.

A travers cette politique anti harcèlement la SBEE s'est fixée comme objectifs de/d'

- assurer au personnel, un milieu de travail professionnel et libre de toute intimidation, hostilité, humiliation, persécution, harcèlement moral, psychologique ou tout autre affront qui pourrait interférer avec le rendement au travail ou la dignité de la personne ;
- asseoir des bases solides pour prévenir le harcèlement en milieu de travail et ainsi, promouvoir un environnement favorisant le respect des droits de la personne tout en contribuant à faire comprendre à chacun ses droits et ses responsabilités ;
- rassurer également les travailleurs que le harcèlement ne sera pas toléré et qu'ils sont autorisés à dénoncer sans hésitation les cas de harcèlement sans risque de subir des sanctions ;
- prévenir toute forme de harcèlement, et sensibiliser, éduquer, former et guider tous les travailleurs, sur les méfaits de ce phénomène qui plombe généralement les performances de l'entreprise ;
- offrir à chaque travailleur, un support légal d'informations susceptibles d'aider les uns et les autres à travers les mécanismes d'aide et de recours en cas de harcèlement ;
- responsabiliser chaque travailleur, qui devra devenir un outil de promotion d'un milieu exempt de harcèlement pour l'atteinte des résultats fixés.

Il est prévu dans cette politique anti harcèlement, un mécanisme d'enregistrement et de traitement des plaintes.

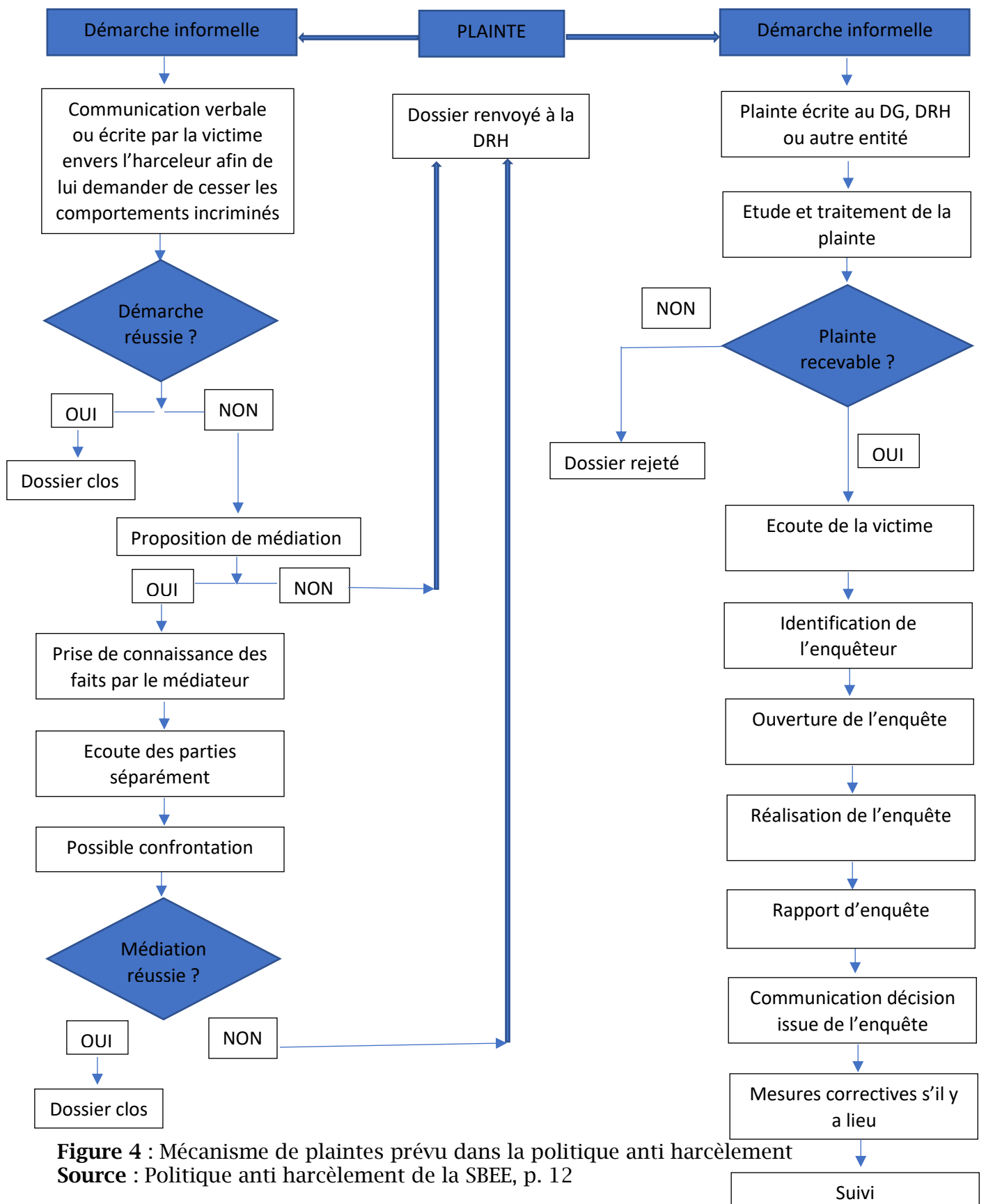


Figure 4 : Mécanisme de plaintes prévu dans la politique anti harcèlement
Source : Politique anti harcèlement de la SBEE, p. 12

A la faveur de la mise en œuvre de cette politique anti harcèlement, un centre d'écoute a été créé en 2022. Au cours de l'année, les statistiques issues des activités de ce centre d'écoute se déclinent ainsi qu'il suit :

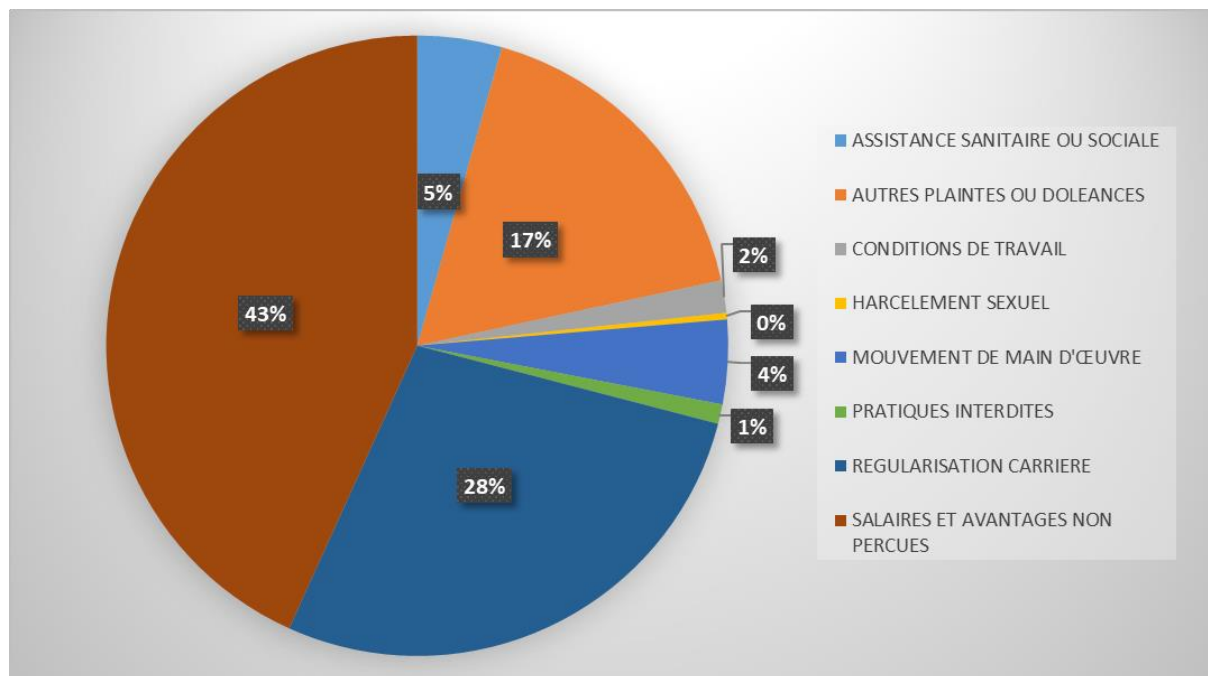


Figure 5 : Types et statistiques des plaintes reçues en 2022 au niveau du centre d'écoute

Source : Centre d'écoute du Service Ressources Humaines de la SBEE

Au cours de la période d'activité, le centre d'écoute a reçu un total de deux cent quatre Vingt et Une (281) plaintes réparties en huit classes de plaintes dont les plaintes sur le harcèlement sexuel. Il ressort de ces premières données que les plaintes liées aux salaires et avantages non perçus et aux régularisations des carrières sont les plus dominantes. Ce dispositif est une grande avancée dans la prise en compte, par la SBEE, des Violences Basées sur le Genre (VBG).

Deux constats majeurs découlent de ce diagnostic. D'abord, on observe, au niveau de la SBEE, l'existence d'un rapport d'audit genre réalisé en 2018 (qui fait l'état des lieux en matière de prise en compte du genre en retraçant surtout les perceptions et les vécus), d'une Charte Sociale et de Genre (CSG) et d'une politique anti harcèlement adoptées en 2020. Ensuite, on constate que ces différents documents sont faiblement interreliés, faiblement opérationnalisés et peu fondés sur une vision claire des changements nécessaires et des stratégies convenables d'inversion des situations problématiques.

Cependant, même si on note, au travers de ce diagnostic, une absence de document de politique de genre, qui aurait pu synthétiser tous les documents existants, il y a tout au moins, au niveau des autorités de la SBEE, un engagement à relever le défi. Cet engagement s'est manifesté, au-delà de l'audit genre, par l'élaboration de la Charte sociale et genre et des plans d'actions GIS et se cristallise à travers l'implication de la structure dans l'élaboration de la POG.

3.6. Etat des lieux de l'opérationnalisation du genre à la SBEE

3.6.1. Perceptions de la prise en compte du genre

L'analyse du vécu du genre et donc de la prise en compte du genre dans les politiques et actions publiques amène à s'intéresser surtout aux perceptions des acteurs et aux représentations sociales qui sont construites autour de la question du genre, notamment de la prise en compte et de la valorisation des femmes. Pour ce faire, dans le rapport d'audit genre réalisé en 2018, un certain nombre de perceptions sont collectées et quantifiées.

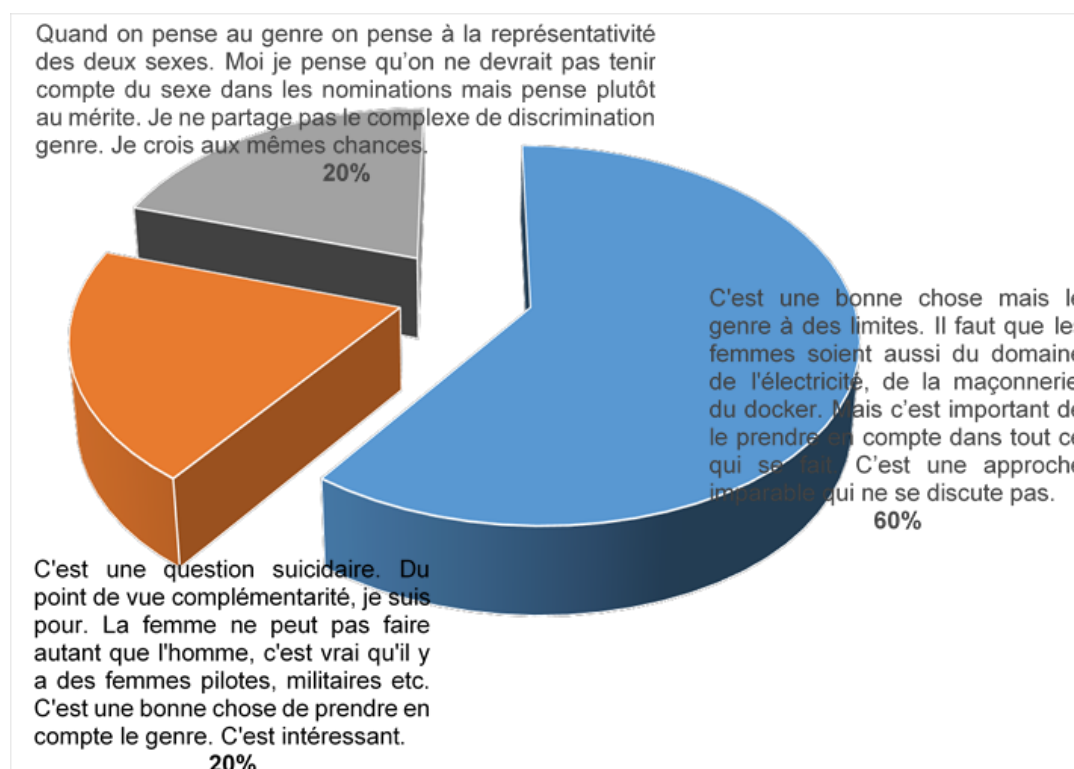


Figure 6 : Appréciations faites du genre à la SBEE

Source : Tirée du Rapport d'audit genre de la SBEE, p. 31.

Au niveau de la SBEE, 60% des personnes rencontrées lors de la collecte de données pour l'élaboration de l'audit genre pensent que la prise en compte du genre est une

bonne chose, mais elles estiment aussi qu'il y a d'énormes limites dont par exemple la faible proportion de femmes qui choisissent de faire ou qui sont orientées vers les métiers techniques et professionnels pointus. Il se trouve 20% de ces personnes qui croient en l'égalité des chances et 20% d'autres qui estiment que même si la prise en compte du genre est une chose excellente, la femme ne peut jamais faire comme l'homme.

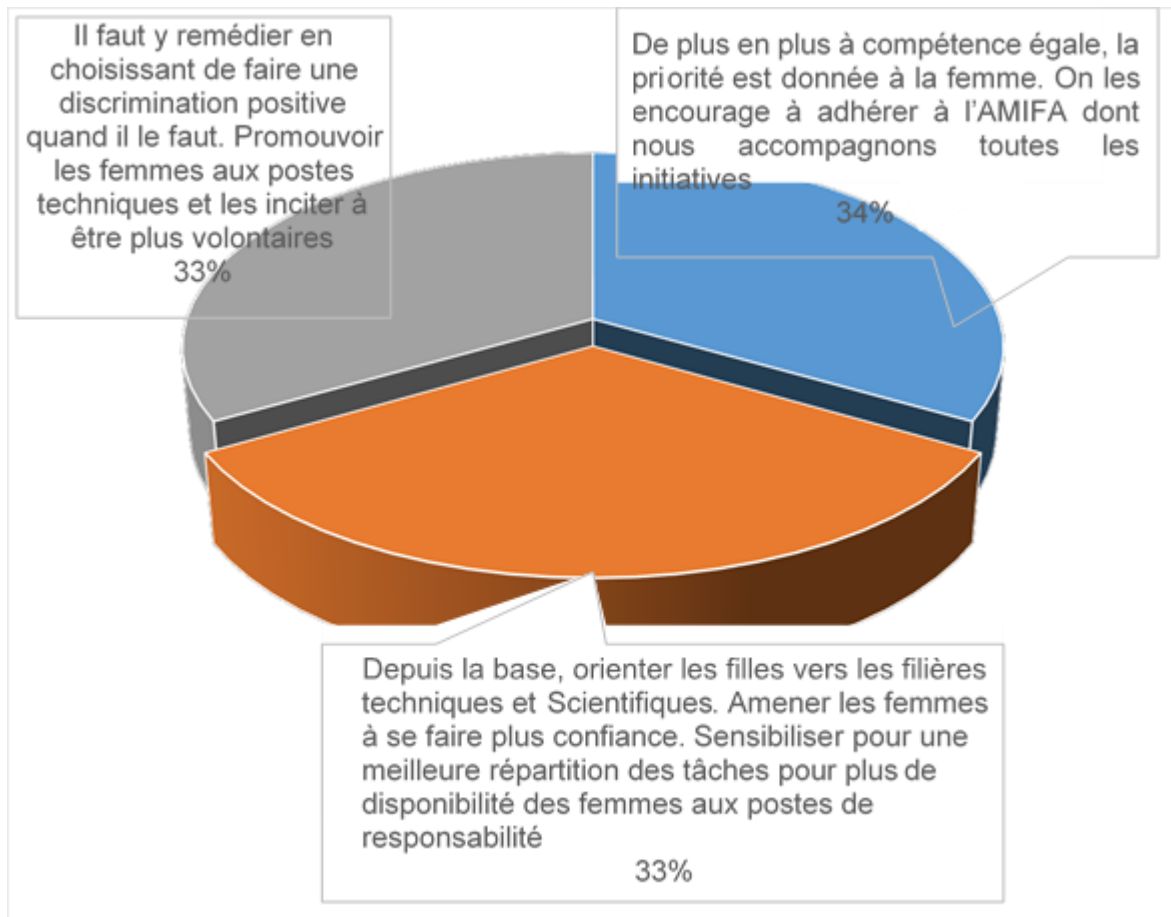


Figure 7 : Le genre dans les questions de stratégies et de programmation à la SBEE
Source : Tirée du Rapport d'audit genre de la SBEE, p. 34

Il est indiqué dans le rapport de l'audit genre que le questionnement de « la perception du genre dans les questions de stratégies et de programmation par les hauts dirigeants de la société révèle que 60% de ces stratégies de programmation à la SBEE reposent sur la compétence et tiennent compte du genre, surtout à cause des exigences des partenaires financiers. Toutes analyses faites de cette approche, même les premiers responsables de la société ne semblent pas être acquis à cette pratique, mais y sont contraints à causes des financements et des aides que leur entreprise reçoit de ces organismes ».

Les raisons de la faible représentativité des femmes dans les organes de prise de décision à la SBEE sont variables, mais tiennent surtout à leur sous-effectif dans les métiers techniques pointus dans le domaine de l'électricité.

Si 33% des managers rencontrés lors de l'audit genre estiment qu'il faut y remédier en choisissant de faire une discrimination positive quand il le faut, de promouvoir les femmes aux postes techniques et les inciter à être plus volontaires ; 33 autres pour cent soutiennent qu'il faut orienter, depuis la base, les filles vers les filières techniques et scientifiques, amener les femmes à se faire plus confiance, sensibiliser pour une meilleure répartition des tâches pour plus de disponibilité des femmes aux postes de responsabilité. Par ailleurs, il se trouve 34% des managers qui pensent que l'adhésion à l'AMIFA est déjà un bon point de départ.

Selon les rédacteurs du rapport d'audit genre, à la question de savoir si les femmes et les hommes sont représentés de la même manière au sein des instances de décision, 37% des personnes auditées ont répondu oui pendant que 63% ont répondu non (Cf p. 45). Les raisons évoquées par ces dernières personnes sont entre autres :

- Le fait qu'elles ne soient pas en grand nombre pour être représentatives. Il y a rarement de femmes dans certains services. Par exemple, il n'a pas de femme au niveau du service de dépannage ;
- La sous représentativité des femmes dans les instances de prise de décision : *« c'est à la Direction Générale et les directions centrales que les décisions sont prises. Il y a combien de femmes dans ces structures et c'est là le vrai problème »* ;
- Les femmes n'ont pas de diplômes techniques et ne font pas un grand nombre. Elles ne s'efforcent pas et par conséquent elles ne peuvent pas être positionnées massivement ;
- Les femmes sont en effectif vraiment faible. Le genre masculin domine actuellement si bien qu'elles sont absentes dans la sphère décisionnelle. Vu leur nombre très réduit, s'il faut passer aux votes, les hommes l'emportent toujours et enfin,
- au niveau de la technique, elles n'existent pas puisqu'elles ne font aucun effort pour être présentes. Leur représentativité en dépend. Donc les hommes dépassent largement les femmes dans les instances de prise de décisions.

On note bien au travers de ces points des raisons péjoratives et des raisons objectives. Les raisons péjoratives se fondent généralement sur les stéréotypes de genre, puisqu'elles mettent surtout en exergue l'incapacité des femmes et l'impossibilité pour elles d'être fortement représentative au sein de la SBEE. Les raisons objectives quant à elles mettent l'accent sur les formations initiales vers lesquelles les filles et les femmes sont orientées et la faible représentativité de celles qui y parviennent dans les instances de prise de décision.

En ce qui concerne le processus de recrutement, près de 65% des personnes enquêtées lors de la réalisation de l'audit genre estiment qu'il n'y a pas de processus particuliers de recrutement des femmes au sein de l'institution et près de 45% estiment qu'il n'y en a pas non plus pour les hommes. Ils soutiennent leurs argumentaires en évoquant que « les femmes et les hommes sont au même pied d'égalité, elles postulent comme les hommes, donc c'est équitable » (cf p. 53).

Il est rapporté dans le même rapport que 55,9 % des personnes rencontrées affirment que les femmes participent comme les hommes aux travaux de la SBEE, mais du côté technique, la priorité est accordée aux hommes et 6% disent que « les femmes sont trop paresseuses et que le pire c'est qu'elles crient, mais au moment de travailler elles disent que leurs maris ont refusé ». En général, 32,3% pensent et témoignent que le niveau de participation des femmes est trop faible (cf p. 56).

En ce qui concerne les traitements salariaux, le rapport d'audit genre révèle que selon 53% des personnes interrogées, ils sont effectués sur la base des conventions et lois de la République qui recommandent de payer à diplôme égal, un salaire égal.

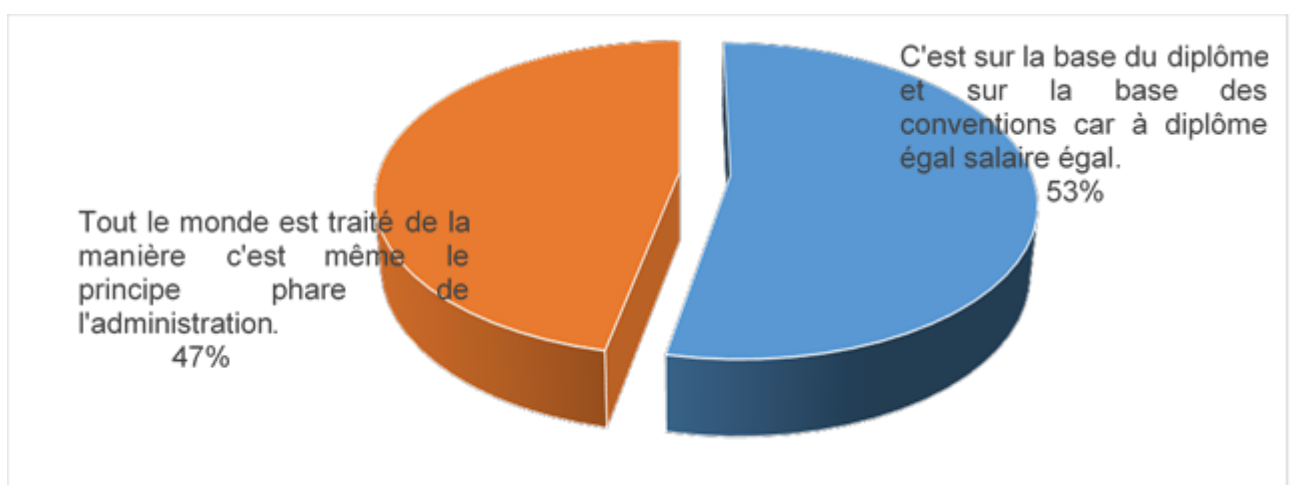


Figure 8 : Traitement du personnel sur le plan salarial
Source : Tirée du Rapport d'audit genre de la SBEE, p. 47

Par contre, 47% des personnes rencontrées estiment que ce n'est pas une question de conventions et de lois, mais plutôt une question de principes édictés par les responsables de la SBEE. Cela relèverait donc purement d'une volonté institutionnelle et d'une culture de management.

3.6.2. Profil du personnel de la SBEE

Au regard des perceptions qui précèdent, le profil genre de la SBEE est important à dresser en termes de personnel pour avoir la cartographie par sexe et par poste. Les données qui sont exploitées ici sont produites par le service en charge de la gestion des ressources humaines de la SBEE.

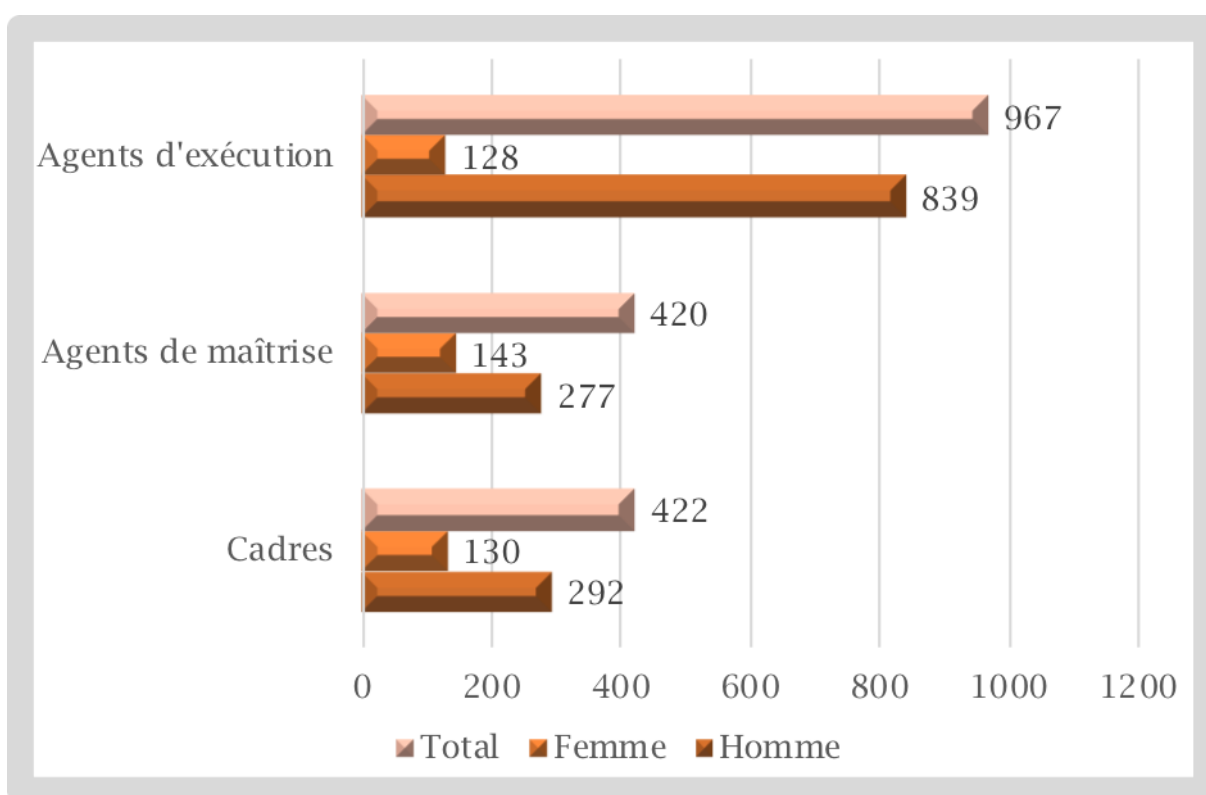


Figure 9: Répartition du personnel de la SBEE par sexe et par catégorie

Source : SRH/SBEE, Février 2023

La lecture de cette figure montre que la SBEE est pourvoyeuse d'emplois de toutes catégories. L'effectif de son personnel est de 1809 personnes, dont 78% d'hommes contre 22% de femmes réparties en trois catégories :

- Les cadres : au total 422 personnes de divers profils (techniciens et administratifs), soit 23% du nombre total d'agents disponibles. Dans cette catégorie, on dénombre 69% d'hommes contre 31% de femmes.

- Les agents de maîtrise : au nombre de 420 agents, ils représentent aussi 23% du personnel, pour 66% d'hommes contre 34% de femmes. Cette catégorie regroupe les techniciens de la production, du contrôle des équipements, etc.
- Les agents d'exécution : ils constituent le plus gros lot du personnel avec un effectif total de 967, soit 53%. C'est la catégorie du personnel de terrain car ils assurent : l'abonnement, le branchement, le relevé des consommations des ménages et aussi les coupures en cas de non-paiement des factures. Malgré la faible technicité requise pour cette catégorie, on note une faible représentation des femmes qui est de 13%. Cette sous-représentation des femmes se fonde sur des stéréotypes sexistes. « En effet, selon la SBEE, ce corps de métier n'est pas très adapté aux femmes car il comporte beaucoup de risques (exposition aux risques d'insécurité ou d'agressions lors de relevé des compteurs et coupure d'abonnement) » (Ministère de l'Énergie, 2020, p.44)⁶

La catégorisation du personnel de la SBEE (Figure 8) en « personnel administratif », en « personnel commercial », en « personnel de projet » et en « personnel technique » selon le sexe montre que les hommes sont fortement représentés dans toutes les catégories, contrairement aux femmes.

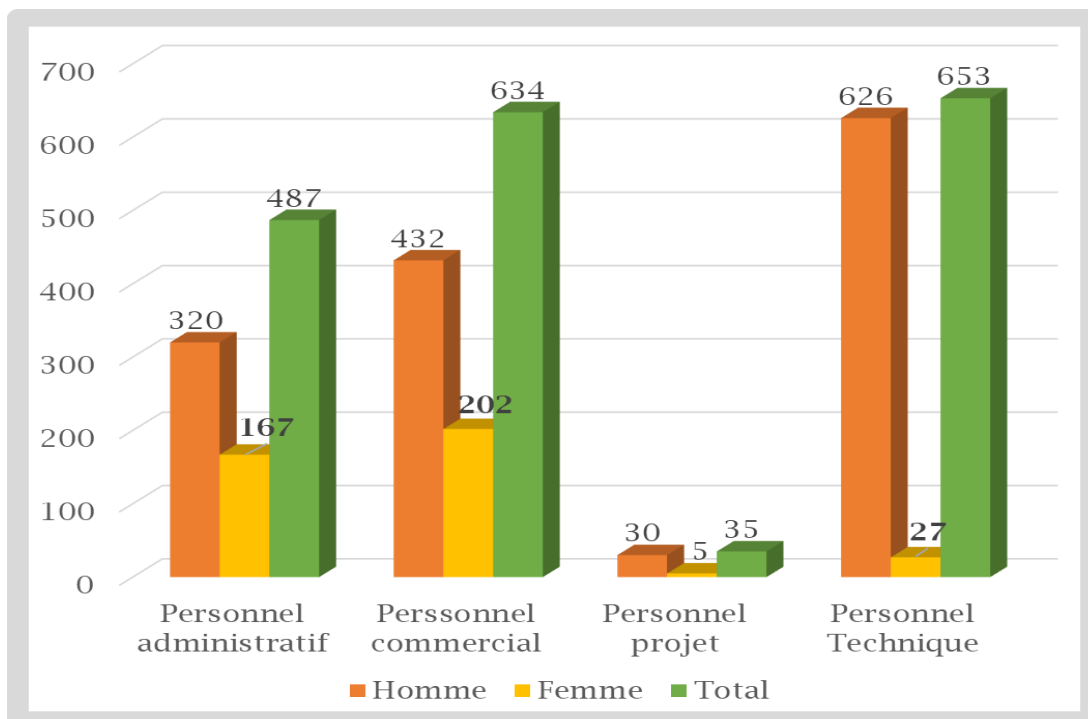


Figure 10 : Répartition du personnel de la SBEE par sexe et par catégorie
Source : SRH/SBEE, Février 2023

⁶ Ministère de l'Énergie, 2020, Profil genre du secteur de l'énergie au Bénin, **Cabinet** MEDA-CONSEILS

Les administratifs représentent 27% du personnel total de la SBEE. Parmi eux, on dénombre 66% d'hommes et 34% de femmes. Quant aux techniciens, ils représentent 35% du personnel total de la SBEE et on dénombre en leur sein 96% d'hommes contre 4% de femmes. Les femmes techniciennes représentent 1,49% du personnel total. Le personnel qui intervient dans la gestion des projets fait 2% du nombre total d'agents existants dans l'institution. Dans cette catégorie, on dénombre 14% de femmes et 86% d'hommes. Enfin, au niveau des agents commerciaux qui représentent 36% de l'effectif total d'agents disponibles à la SBEE, on dénombre 32% de femmes et 68% d'hommes.

Une répartition du personnel de la SBEE par catégorie de contrat (Figure 9) révèle que les hommes ont plus de facilité à être recrutés à la SBEE que les femmes, quel que soit le type de contrat considéré (contrat CDI ou permanent, CDD, Occasionnel).

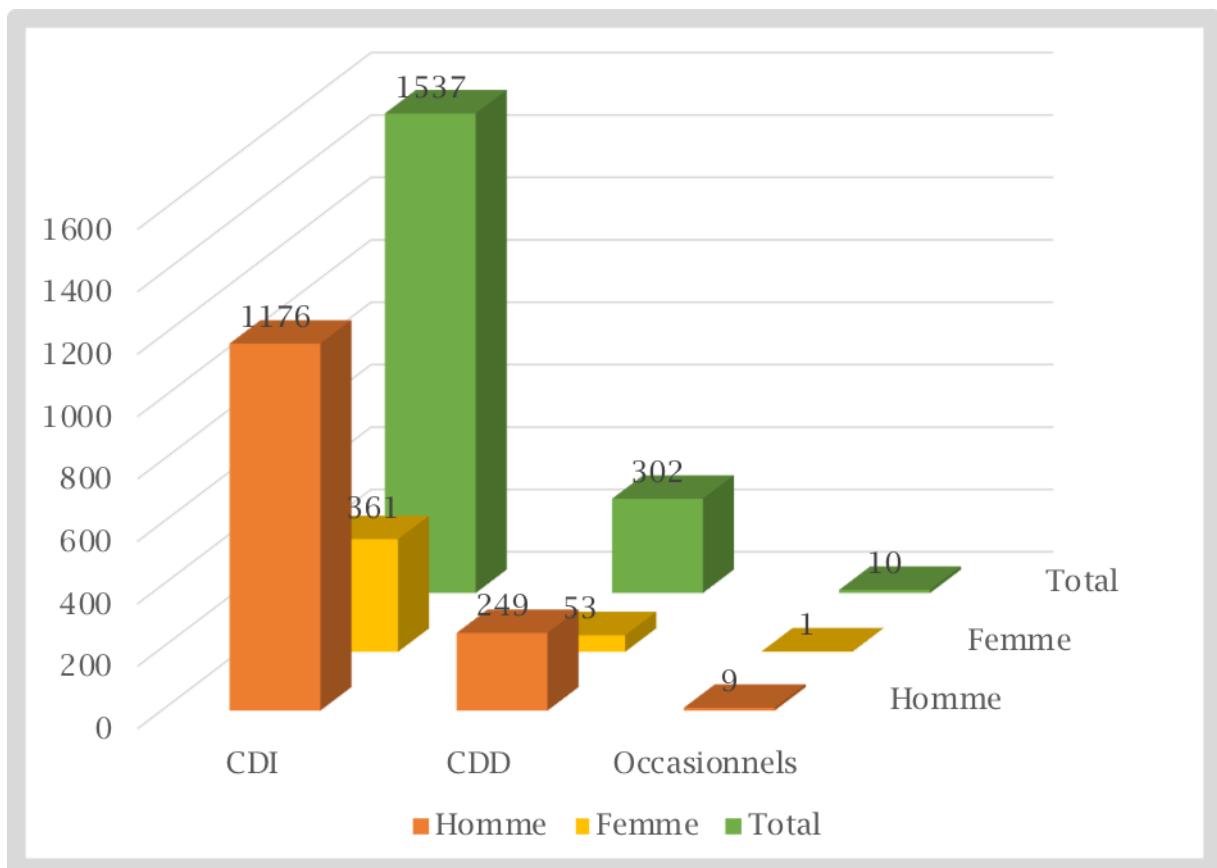


Figure 11 : Répartition du personnel de la SBEE par sexe et par type de contrat
Source : SRH/SBEE, décembre 2022

La figure 9 indique que 83% du personnel est permanent à la SBEE dont 77% d'hommes et 23% de femmes. Quant aux contrats à durée déterminée 82% des détenteurs sont de sexe masculin, contre 18% qui sont de sexe féminin. Le rapport de l'« Etude du profil genre du secteur de l'énergie au Bénin » indique qu'il existe à la SBEE deux types

de contrats à durée déterminée (i) le contrat d'un (01) an dont 6,37% du personnel sont détenteurs (72% des hommes contre 28% des femmes) et (ii) le contrat de six (06) mois dont 1,19% du personnel est détenteur (72,7% des hommes et 27,3% des femmes) (Ministère de l'Energie, 2020, p. 46).

De 1853 personnes (dont 76,1% d'hommes contre 23,9% de femmes) en 2020⁷, l'effectif du personnel de la SBEE est passé à 1809 personnes (dont 22% de femmes et 78% d'hommes). Si on note une baisse du nombre de personnes de 44 et une diminution de la proportion de femmes de 1,9 points de pourcentage, la proportion d'homme a par contre accru passant de 76,1% à 78%, soit près de 2 points de pourcentage.

De tout ce qui précède, on note que les femmes ont un faible accès à l'emploi à la SBEE. Comparativement à la moyenne des femmes dans la fonction publique béninoise (26,6%)⁸, le Ministère de l'Energie offre un léger avantage en matière d'accès des femmes à l'emploi (27,6%) alors que la SBEE (22%) se trouve en dessous de la moyenne nationale. Quant à la proportion des femmes techniciennes à la SBEE, elle est très minime (1,49%) par rapport à celle des hommes (35%), mais largement au-dessus de la proportion du Ministère de l'Energie (0,87%).

Selon le rapport de l'étude sur le profil genre du secteur de l'énergie, le pourcentage des femmes techniciennes du secteur public (ME et SBEE) est de 1,34% (soit au total 28 techniciennes sur 2084 membres du personnel) contre 23,13% (soit au total 454 techniciens sur 2084 membres du personnel) pour les hommes. Donc la situation globale du secteur au niveau des femmes (1,34%) est très proche de la situation au niveau de la SBEE (1,35%) et largement au-dessus de la situation au niveau du Ministère de l'Energie (0,87%) (p. 46).

Cette évaluation du profil genre au niveau du personnel de la SBEE n'intègre pas les personnes en situation de handicap. Or, en vue d'une inclusion sociale et de l'équité, il est indispensable d'établir la cartographie de la prise en compte de cette catégorie de personne au sein du personnel de la SBEE. Il en est de même pour les autres groupes à besoins spécifiques, notamment les minorités ethniques et les migrants.

⁷ Tirées du rapport sur le Profil genre du secteur de l'énergie

⁸ INSAE, Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin, Emicov, 2011 in Work4Youth, Décembre 2013, p11

Selon le rapport de l'audit genre de la SBEE, « la revue de la base de données du personnel de la SBEE révèle en 2018 une nette différence entre l'effectif total (459) titulaires de postes de responsabilité » et l'effectif total des cadres (430) figurant dans le tableau de bord 2022 du SRH. Cette situation s'explique, selon le rapport d'audit genre, par le fait que les postes de Chefs de Section sont classés dans le collège « maîtrise ». Par ailleurs, le fait de classer dans le tableau de bord RH les congés de maternité dans le chapitre consacré à l'absentéisme, vient en contradiction avec l'article 39 : « *allocation de congé* » du chapitre 1 du titre 4 des conditions de travail de la convention collective du travail d'avril 2016. Cette condition réservée aux femmes est renforcée par la Loi N° 98-004 du 27 janvier 1998 du Code du Travail du Bénin pour la détermination du congé payé. Cependant, beaucoup restent à faire dans le domaine de l'énergie où les questions de genre et de l'inclusion sociale ne sont pas encore formellement mentionnées. C'est le cas du Plan d'Action National d'Efficacité Energétique (PANEE) de Juillet 2015, du Plan stratégique de développement du secteur de l'énergie d'octobre 2009, de L'agenda d'action de l'Energie Durable pour Tous (SE4ALL), etc. Le rapport d'audit genre de la SBEE indique en gros que :

« la question du Genre n'est pas une préoccupation majeure à la SBEE. Certains pensent même que cette démarche leur est imposée par les partenaires. La culture Genre est trop peu présente dans la société. Il y a là certainement un manque de communication dû aux pesanteurs sociales et aux préjugés envers le genre féminin. Les documents de stratégie, s'ils existent ne sont pas diffusés, pour pouvoir intégrer les questions de Genre et d'inclusion sociale dans la programmation. Il est reproché à l'AMIFA d'être uniquement un creuset pour défendre les intérêts des femmes et de ne pas s'investir plus dans la recherche de solutions pour l'amélioration de la gestion de la société. Certaines personnes enquêtées regrettent que l'ACME ne soit ouverte qu'aux cadres du métier de l'Électricité et ne joue pas assez pleinement un rôle de conseiller à la Direction Générale. Le personnel de maîtrise et d'exécution, peut-être par défaut d'information, est très critique quant à la manière dont se déroulent les recrutements, promotions et mouvements du personnel » (cf p. 73).

3.7. Problèmes majeurs

Par rapport aux contraintes à l'intégration du genre à la SBEE, le rapport d'audit genre révèle une lecture variable des acteurs exerçant au sein de la société. En effet, il ressort de ce rapport que :

- 20% des personnes interviewées, estiment que, la seule contrainte majeure c'est la nature du métier : « monteur-électricien par exemple ; creuseur de tranchées par exemple ; ne sont pas concevables pour les femmes. On a un peu peur ». Ce groupe d'acteurs estime aussi que la culture est aussi une contrainte ;
- 20% de ces personnes, pensent qu'il n'existe aucune contrainte, il faut que les femmes elles-mêmes se fassent former dans les filières recherchées ;
- 20% des gens rencontrés, ont souligné que l'inexistence de qualification pour pourvoir à certains postes spécifiques qui n'existent pas chez les femmes est une contrainte majeure ;
- 20% des acteurs écoutés, ont noté qu'il n'y a aucune contrainte, parce qu'il n'y a pas de discrimination sur les avantages et les nominations des directeurs se font après test ;
- les 20% restant, estiment que le genre est déjà intégré car il y a beaucoup de femmes parmi les chefs agences (P. 39).

Il se dégage de cette analyse deux contraintes majeures. D'abord, la contrainte liée à *la formation et à la qualification des femmes* et des personnes en situation de handicap et ensuite celle liée à la *reproduction, en milieu institutionnel, des stéréotypes de genre, des préjugés, des discriminations et des inégalités socialement construits*.

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

De l'analyse de l'état d'intégration du genre dans les fonctions, services et prestations de la SBEE et des facteurs PESTEL, certaines Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM) se dégagent. Ces FFOM qui synthétisent les éléments d'attention positifs comme négatifs tant au sein de la SBEE que dans le contexte environnant, sont récapitulées dans le tableau n°2.

Tableau 2: Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces en matière d'opérationnalisation du genre à la SBEE.

N°	Forces	Faiblesses
1.	Institutionnalisation du genre au sein de la SBEE	Faible prise en compte des personnes en situation de handicap et autres personnes vulnérables par les services délivrés par la SBEE
2.	Volonté politique affichée au niveau de la Direction Générale de la SBEE pour promouvoir le genre et l'inclusion sociale	Persistance des stéréotypes de genre au niveau de la SBEE
3.	Existence d'un point focal Genre et Inclusion Sociale (GIS)	Insuffisance d'opérationnalisation des outils genre, notamment en ce qui concerne la gestion des ressources humaines et de la clientèle.
4.	Correction progressive des inégalités de genre au niveau de la SBEE	Non mise aux normes du centre de formation professionnelle de la SBEE
5.	Forte proportion d'activités de services publics et de relation avec la clientèle au niveau de la SBEE.	Insuffisance d'actions de sensibilisation et d'information sur les notions de genre et d'inclusion sociale au sein de la SBEE.
	Opportunités	Menaces
1.	Existence aux niveaux international, régional, et sous régional, de mécanismes d'intégration du genre dans les politiques et actions publiques du secteur de l'énergie.	Faible orientation des filles et des personnes en situation de vulnérabilités vers les formations techniques pouvant favoriser leur insertion à la SBEE.
2.	Forte volonté politique au niveau étatique en matière de promotion du genre et de lutte contre les violences basées sur le genre.	Persistance aux niveaux culturel et sociétal des stéréotypes sexistes et/ou des préjugés quant à la capacité du genre féminin à exercer certains métiers dits "masculins ».
3.	Existence au niveau du Ministère de l'Energie, du projet de renforcement de capacités pour la promotion du genre dans le secteur de l'énergie.	Faible adoption de l'approche transformationnelle du genre.
4.	Disponibilité des Partenaires Techniques et Financiers internationaux à accompagner l'adoption de l'approche genre par la SBEE.	Risque de non pérennisation des actions initiées par l'entremise des Partenaires Techniques et Financiers.
5.	Détermination des familles à orienter de plus en plus de filles et de garçons vers des métiers plus variés, notamment en lien avec les secteurs de l'énergie.	Insuffisance de femmes et de personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi pour les métiers techniques du secteur de l'énergie.

Source : Réalisé à partir des données de la SBEE

3.9. Défis majeurs

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

A court termes, la Direction Générale de la SBEE devra encourager les candidatures des femmes et des personnes vulnérables lors des recrutements.

A moyen terme, il est important de travailler à la dissémination des documents existants et au renforcement des stratégies de communication pour un changement social et de comportement.

A long termes, il s'agira de rendre disponibles et accessibles équitablement à tous et toutes les formations techniques et professionnelles et d'inciter et /ou d'orienter les filles/garçons et les personnes en situation de handicap à s'y engager. Pour ce faire, il faudra, dès leurs bas âges leur donner le goût de la science (maths et physique).

3.10. Principaux enjeux

Les principaux enjeux identifiés pour la mise en œuvre de la POG de la SBEE sont :

- Renforcement de la formalisation d'un environnement institutionnel favorable à la promotion systématique du genre ;
- Création durable d'un environnement capable de favoriser l'éradication des stéréotypes et l'émergence de culture institutionnelle et de styles de management et de *leadership* transformateurs de genre ;
- Opérationnalisation des outils genre, notamment en ce qui concerne la gestion des ressources humaines et de la clientèle ;
- Développement et opérationnalisation d'un système de *Suivi, Evaluation, Redevabilité et Apprentissage (MEAL)*⁹ et de gestion d'informations et de connaissances.

3.11. Problématiques majeures en matière d'inégalités genre à la SBEE

L'analyse des rapports sociaux de genre au sein de la SBEE a permis de relever que les rôles de genre construits socialement et incarnés par les acteurs sont transplantés au sein de l'institution et dressent des barrières importantes en matière de promotion et

⁹ *Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning (MEAL)*

de renforcement de l'intégration du genre et de l'inclusion sociale. En effet, il est relevé que la représentativité et la participation aux instances de gestion et de prise de décision des femmes et des personnes à besoins spécifiques est très faible comparativement à celles des hommes. Cela est sous-tendu, non seulement par les stéréotypes, les rôles de genre établis, les cultures institutionnelles et les styles de *leadership* et de management, mais aussi et surtout par la faible motivation des filles, des personnes vivant avec un handicap et des autres personnes vulnérables ou marginalisées (à besoins spécifiques) à embrasser des filières susceptibles de leur ouvrir les voies des métiers offerts par le secteur de l'énergie. Par ailleurs, certains métiers du secteur continuent d'être fortement masculinisés à la SBEE.

Cette forte participation des hommes à la gouvernance de la SBEE limite la lutte pour le développement des pouvoirs d'agir et la responsabilisation des femmes, des personnes vivant avec un handicap et des personnes vulnérables et marginalisées. Manifestement, cette situation handicape la croissance de l'entité, la consolidation de ses interventions et le renforcement de ses résultats et impacts.

En milieu communautaire, les services délivrés par la SBEE ne tiennent pas suffisamment compte des inégalités et/ou vulnérabilités. Généralement, ils les anonymisent et produisent des biens et services qui, *in fine*, profitent plus aux hommes au lieu d'être adaptés à la cible. Par ailleurs, les projets mis en œuvre à la SBEE ne tiennent pas toujours compte des aspirations et besoins spécifiques des cibles (homme/femme ; fille/garçon ; personnes vivant avec un handicap et autres personnes vulnérables).

4. Logique d'intervention de la POG

4.1. Fondements de la POG de la SBEE

L'élaboration de la POG de la SBEE se fonde sur les engagements de promotion du genre pris par le Bénin aux niveaux international, régional et sous-régional et les documents de politiques et de stratégies élaborés et en cours de mise en œuvre au niveau national et sectoriel. Par ailleurs, elle intervient dans un contexte d'opérationnalisation de la Politique d'Efficacité Energétique de la CEDEAO (PEEC) et de la « Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO (2017) », que le Bénin a ratifié.

Elle fait suite à la réalisation de l'audit genre de la SBEE en 2018 et à la rédaction du profil genre du secteur de l'énergie au Bénin en 2020. Elle vise à apporter des solutions idoines aux inégalités de genre relevées au sein de l'institution et dans ses relations avec la clientèle. L'accès inégalitaire aux diverses fonctions existantes, aux formations, aux promotions, aux instances de prise de décision et aux ressources énergétiques entrave le développement humain intégral et durable. Pour mieux évaluer ses choix stratégiques et opérationnels, la SBEE se doit d'inverser cette tendance. Elle doit pouvoir devenir une institution au sein de laquelle la suppression des normes qui sous-tendent les inégalités de genre engendre une participation égalitaire, équitable et durable de toutes les couches sociales et à tous les niveaux. Or, sans le renforcement de l'institutionnalisation du genre qui facilite la mise en place d'un cadre de rendement adéquat et d'un mécanisme de Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning (MEAL) et sans la genderisation systématique des politiques et actions publiques initiées à la SBEE et des prestations délivrées à la clientèle, il serait difficile d'atteindre cet objectif. La POG se fonde également sur :

- les Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment l'ODD 5 qui a pour « objectif principal l'atteinte de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles. Cet ODD vise à mettre fin à toutes les formes de discriminations et de violences contre les femmes et les filles dans le monde entier » à l'horizon 2030 ;
- la Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) qui aspire que le Bénin soit « un pays où l'égalité et l'équité favorisent la participation des hommes et des femmes aux prises de décisions, l'accès et le contrôle des ressources productives en vue d'un développement humain durable » à l'horizon 2025 ;
- le Plan national de développement (2018-2025) ;
- le Plan d'Action National d'efficacité énergétique du Bénin (2015) ;
- le Plan d'intégration sociale et genre (PISG) 2017-2022 DU MCA-Bénin II (Version révisée, 2020)
- le Plan d'Action National pour la mise en œuvre de la Politique de la CEDEAO pour l'Intégration du Genre dans l'Accès à l'Énergie au Bénin 2021-2025.

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

4.2. Principes directeurs de la POG

La mise en œuvre de la POG de la SBEE est guidée par les principes clés suivants :

- La valorisation des spécificités de chacun.e dans la gouvernance de la société et la délivrance des services ;
- La promotion de l'Approche transformationnelle de genre (ATG) afin de travailler à changer les normes qui sous-tendent les stéréotypes et les inégalités de genre ;
- Une approche participative et inclusive (participation et responsabilisation) ;
- Une conception et une coordination holistiques, sectorielles (prise en compte des thèmes transversaux) et axée sur les particularités ;
- La cohérence avec les différents documents de stratégies et de politiques internationales, régionales, sous-régionales et nationales ;
- Une harmonisation et une appropriation de la politique d'objectifs genre (POG) à tous les niveaux ;
- La subsidiarité et le partenariat ;
- Une coopération avec toutes les parties prenantes ;
- Une mutualisation des capacités (compétences et moyens).

4.3. Raisons d'être de la POG

Du diagnostic réalisé et des fondements précédemment exposés, il ressort que la raison d'être de la POG relève de l'existence d'une gestion insuffisamment genrée de la SBEE, encore axée sur la légitimation d'inégalités fondées sur des perceptions peu favorables à la prise en compte du genre et des stéréotypes découlant de normes socialement construites. Cette culture institutionnelle qui intègre de façon insuffisante l'approche genre, intègre aussi insuffisamment les aspirations et les besoins spécifiques autant des agents et cadres de la société que des populations. Or, la situation des vulnérabilités et leur correction adéquate est gage d'épanouissement et de développement.

4.4. Vision de la POG

La vision qui sous-tend les actions conduites dans le cadre de la mise en œuvre de cette POG est :

« A l'horizon 2030, la SBEE est une société de référence en matière de prise en compte du genre et inclusion sociale dans la sous-région, les interventions dans la communauté et les sphères de gestion ».

Cette vision ambitionne de faire de la SBEE une société de référence en matière de gouvernance équitable et inclusive, au sein de laquelle la culture institutionnelle et les styles de management et de *leadership* deviendront transformateurs de genre.

4.5. Objectif /but de la POG

De la vision qui précède, découle l'objectif de développement qui est :

« Promouvoir l'intégration systématique du genre et inclusion sociale dans toutes les sphères de gestion et les actions entreprises en vue de la réduction durable des inégalités de genre et de l'atteinte du développement intégral ».

4.6. Objectifs Stratégiques de la POG

De l'objectif de développement découle les objectifs stratégiques ou spécifiques qui suivent :

1. Renforcer les stratégies d'institutionnalisation du genre et de changement social et de comportement en cours d'implémentation ;
2. Promouvoir l'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités (Femmes/hommes, jeunes, personnes en situation d'handicap et groupes vulnérables) aux services délivrés par la SBEE ;
3. Adopter l'approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées.

4.7. Axes stratégiques de la POG

Les trois (03) axes stratégiques identifiés, à partir des objectifs stratégiques, pour opérationnaliser la POG se présentent ainsi qu'il suit :

1. AXE STRATEGIQUE 1 : Renforcement des stratégies d'institutionnalisation du genre et de changement social et de comportement en cours d'implémentation ;
2. AXE STRATEGIQUE 2 : Renforcement, à travers des stratégies innovantes de promotion, de l'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités aux services délivrés par la SBEE ;
3. AXE STRATEGIQUE 3 : Adoption et mise en application de l'approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées.

4.8. Cohérence des axes de la POG avec les orientations du PND, du PAG 2021-2026 et des ODD

Les différents paramètres de la POG de la SBEE sont en parfaite adéquation avec ceux des principales politiques en cours de mise en œuvre aux niveaux sous-régional, national et sectoriel. Cette adéquation est établie dans le tableau n°3.

Tableau 3 : Cohérence des paramètres de la POG avec ceux de la PNPG, du PND, des ODD et de la PIGAE de la CEDEAO

	Politique d'Objectif Genre de la SBEE	Plan stratégique de la SBEE	Charte Sociale et de Genre de la SBEE	Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG, 2009-2025)	Plan National de Développement (PND 2018-2025)	Cibles prioritaires ODD	Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO
Vision	« A l'horizon 2030, la SBEE est une société de référence en matière de prise en compte du genre et inclusion sociale dans la sous-région, les interventions dans la communauté et les sphères de gestion ».	« Être reconnu comme un modèle d'entreprise de distribution d'énergie électrique dans la sous-région, contributeur de premier plan dans le développement économique du Bénin ».	« Être un modèle d'excellence sous régional d'entreprise en termes de satisfaction de la clientèle, de bonne gouvernance, de rentabilité et d'épanouissement du personnel ».	« A l'horizon 2025, le Bénin est un pays où l'égalité et l'équité favorisent la participation des hommes et des femmes aux prises de décisions, l'accès et le contrôle des ressources productives en vue d'un développement durable ».	Adaptée de la vision de « Bénin Alafia 2025 », qui est « Le Bénin est, en 2025, un pays phare, un pays bien gouverné, uni et de paix, à économie prospère et compétitive, de rayonnement culturel et de bien-être social » ; la vision Bénin 2025 a prévu trois séquences dans le processus de transformations structurelles socio-économiques : i) renforcement des bases institutionnelles et économiques (2000-2010) ; ii) croissance économique au service du développement (2011-2020) et	ODD 5 vise à mettre fin à toutes les formes de discriminations et de violences contre les femmes et les filles dans le monde entier	Un monde où les hommes et les femmes jouissent d'un accès égal aux services énergétiques modernes qui est facilement disponible, abordable et contribue à des niveaux élevés de conditions de vie et de développement économique.

	Politique d'Objectif Genre de la SBEE	Plan stratégique de la SBEE	Charte Sociale et de Genre de la SBEE	Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG, 2009-2025)	Plan National de Développement (PND 2018-2025)	Cibles prioritaires ODD	Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO
					iii) restauration des valeurs sociales et reconquête de l'environnement extérieur (2020-2025).		
Objectif de développement ou global	« Promouvoir l'intégration systématique du genre et inclusion sociale dans toutes les sphères de gestion et les actions entreprises en vue de la réduction durable des inégalités de genre et de l'atteinte du développement intégral ».	« Promouvoir l'excellence dans le service à la clientèle, la bonne gouvernance et l'épanouissement du personnel »	« Poser les jalons pour bannir les inégalités entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines, dans une finalité de justice sociale et de solidarité quotidienne ».	Réaliser au Bénin d'ici à 2025, l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes en vue d'un développement humain durable.	Atteindre une croissance soutenue, inclusive et durable de 10 % en 2025 axée sur le développement de l'agro-industrie, des services et du tourisme dans un cadre de gouvernance nationale et locale plus efficace en misant sur le développement du capital humain et des infrastructures.	Atteindre l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles » à l'horizon 2030	· Eliminer les obstacles existants qui peuvent entraver la participation égale des femmes et des hommes dans l'expansion de l'accès à l'énergie en Afrique de l'Ouest.
Objectifs stratégiques	· Renforcer les stratégies de communication pour un changement social et de comportement ;	NOS CLIENTS Améliorer la qualité du service à la clientèle Améliorer l'image et la	· « Travailler pour l'enracinement de la Responsabilité sociale de l'entreprise	· Mettre en place des mesures rendant effectives l'égalité et l'équité entre homme et	· Mettre en place des mécanismes pérennes et inclusifs de protection sociale ;	· Lutter contre les discriminations et contre les violences faites aux femmes ; · Faciliter l'accès des femmes à	· Parvenir à la compréhension généralisée des considérations énergétiques et de genre à tous les niveaux de la société ;

	Politique d'Objectif Genre de la SBEE	Plan stratégique de la SBEE	Charte Sociale et de Genre de la SBEE	Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG, 2009-2025)	Plan National de Développement (PND 2018-2025)	Cibles prioritaires ODD	Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO
	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités (Femmes/hommes, jeunes, personnes en situation d'handicap et groupes vulnérables) aux services délivrés par la SBEE ; Adopter l'approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées. 	<p>visibilité de la Société.</p> <p>NOTRE RESEAU</p> <p>Soutenir le développement du réseau et répondre au besoin d'énergie électrique du pays.</p> <p>Pérenniser et fiabiliser les réseaux électriques.</p> <p>Acquérir la maîtrise de nos actifs</p> <p>Optimiser le retour sur investissements dans un contexte de croissance accélérée.</p> <p>NOS FINANCE</p> <p>Atteindre l'équilibre financier.</p> <p>Accroître notre efficacité et notre productivité.</p>	<p>(RSE). Dans ce cadre, la SBEE ambitionne d'offrir à sa clientèle vulnérable des services adaptés à ses besoins ».</p> <p>« S'engager pleinement et irrévocablement sur cette voie et faire du Genre et de l'Inclusion Sociale (GIS), un élément essentiel de sa politique et de sa stratégie ainsi que des normes opérationnelles y afférentes. Cette charte constitue une base pour élaborer une politique GIS qui appliquera ses principes à tous les domaines et activités de la société ».</p>	<p>femme dans l'accès à l'éducation, à l'alphabétisation et aux structures de prises de décisions dans toutes les sphères (individuel, familial, communautaire, national et international) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> Renforcer l'institutionnalisation du genre à tous les niveaux, ainsi que l'application effective des conventions et textes nationaux et internationaux favorables à l'égalité et l'équité entre homme et femme ; Renforcer l'engagement de la société 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir des meilleures opportunités de revenus et d'emplois décentes pour les populations ; Promouvoir l'égalité et l'équité entre fille et garçon et entre femme et homme. 	<p>des fonctions de direction et de décision ;</p> <ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'accès universel aux droits sexuels et reproductifs. 	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce que l'ensemble des politiques, programmes et initiatives énergétiques soient non discriminatoires, non sexistes, paritaires et orientés vers <i>laglobal</i> lutte contre la pauvreté énergétique, qui touche différemment les femmes et les hommes dans la région ; Améliorer la participation des femmes du secteur public dans les domaines techniques liés à l'énergie et l'accès aux postes de décision à un niveau d'au moins 25 pour cent à moyen terme et 50 pour cent dans le long terme ;

	Politique d'Objectif Genre de la SBEE	Plan stratégique de la SBEE	Charte Sociale et de Genre de la SBEE	Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG, 2009-2025)	Plan National de Développement (PND 2018-2025)	Cibles prioritaires ODD	Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO
		<p>Améliorer nos pratiques d'acquisition de biens et de services.</p> <p>Améliorer le cadre de gouvernance interne et externe de la Société.</p> <p>NOS EMPLOYES</p> <p>Améliorer la gestion de nos talents</p> <p>Maintenir et attirer les meilleurs talents</p> <p>Relever notre performance en santé et en sécurité du travail</p>		<p>civile et la prise de conscience des femmes et des hommes pour la promotion du genre tout en assurant une bonne implication des hommes dans le processus ;</p> <ul style="list-style-type: none"> · Réduire la pauvreté monétaire des femmes et leur assurer un accès et un contrôle équitables aux ressources. 			<ul style="list-style-type: none"> · Assurer que les femmes et les hommes ont un accès égal aux opportunités, d'entrer et de réussir dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé · Etablir et maintenir un cadre de suivi et de responsabilisation complet.

Source : Auteur à partir de données documentaires

Le tableau n°3 révèle une parfaite adéquation entre les maillons de la chaîne causale de la POG et ceux des autres documents internationaux, régionaux, sous-régionaux et nationaux. Cela permet à la SBEE, de contribuer à l'atteinte des objectifs de ces différents documents. En dehors de l'analyse du degré d'arrimage de la POG avec les documents de stratégies et de politiques aux niveaux international, régional, sous-régional et national, il est indispensable d'analyser l'articulation de la POG. Cet exercice est fait dans le tableau n°4.

Tableau 4 : Articulation des paramètres de la POG

Numéro des axes	Contenus des Axes stratégiques (AS)	Objectifs spécifiques	Programmes
AXE STRATEGIQUE 1	Renforcement des stratégies d'institutionnalisation du genre et de changement social et de comportement en cours d'implémentation	Développer un plan et un mécanisme d'information et de communication pour un changement social et de comportement favorable à la promotion du genre.	Renforcement de l'institutionnalisation en faveur du genre.
		Promouvoir un environnement favorable à la représentation égale et équitable de toutes les couches sociales dans les instances de gestion et de prise de décision.	
AXE STRATEGIQUE 2	Promotion de stratégies innovantes d'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités aux services délivrés par la SBEE	Evaluer les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique dans les ménages	Développement de stratégies innovantes pour une délivrance équitable des services à la communauté.
		Développer des stratégies innovantes pour la promotion de la délivrance de services non discriminatoires, non sexistes et paritaires	
		Améliorer équitablement les	

Numéro des axes	Contenus des Axes stratégiques (AS)	Objectifs spécifiques	Programmes
		conditions d'accès et de contrôle aux (des) ressources énergétiques mises à disposition par la SBEE en vue d'un développement humain intégral.	
AXE STRATEGIQUE 3	Adoption et mise en application de l'approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées.	Adopter l'approche transformationnelle de genre (ATG) comme fondement de la promotion de la lutte contre les inégalités sociales	Renforcement des stratégies d'intégration du genre et des capacités des acteurs.
		Réaliser une étude de situation des membres du CODIR et des unités de mise en œuvre et d'exécution sur le continuum genre	
		Renforcer les capacités des responsables et agents de la SBEE sur la question du genre et surtout de l'ATG	

Source : Consultant et COPIL

La lecture du tableau n°4 indique qu'à chaque axe stratégique de la POG correspond un programme. Il ne s'agit pas cependant de programmes exclusifs, mais de programmes interreliés dont les activités s'enrichissent et dont les résultats contribuent ensemble à l'atteinte des objectifs de la POG et au renseignement des indicateurs.

5. Changements attendus

La théorie de changement de la POG telle que développée s'articule autour de quatre axes interconnectés que sont : l'axe du renforcement de l'institutionnalisation du genre, notamment de l'institutionnalisation de l'Approche transformationnelle de genre (ATG) et puis de l'adoption et de l'opérationnalisation de l'ATG ; l'axe de la communication et de la sensibilisation pour un changement de comportement ; l'axe

du renforcement des capacités et l'axe de la promotion de stratégies innovantes d'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités aux services délivrés par la SBEE. L'opérationnalisation de ces axes permettra de produire à moyen et long termes des effets qu'il est indiqué d'évoquer pour en avoir pleine conscience.

5.1. Changements attendus

Effectivement mise en œuvre, la POG devrait permettre d'obtenir les changements ci-après à court terme, à moyen terme et à long terme :

A court terme (effets directs) :

1. Développement d'une plus grande écoute et valorisation des personnes vulnérables ;
2. Effectivité de la prise en compte systématique et plus forte des enjeux du genre dans toutes les démarches de recrutement (30%) et de valorisation des ressources humaines et de la clientèle ;
3. Modification profonde et totale des perceptions négatives développées sur les femmes et les autres groupes vulnérables en vue de l'éradication complète des stéréotypes de genre qui subsistent.

A moyen terme (effets intermédiaires) :

1. Intégration de chaque acteur interne à la SBEE et chaque client dans une culture institutionnelle et une culture relationnelle/collaborative qui valorisent leurs personnalités, l'écoute de leurs différences, de leurs besoins et de leurs aspirations et leur apportent des solutions durables ;
2. Amélioration durable de la gouvernance de la SBEE et de l'accès de tous aux services qu'elle délivre du fait de l'adoption et de la vulgarisation de stratégies innovantes de gestion des ressources humaines et de prestation de services ;
3. Satisfaction entière et spontanée de l'agent et du client quels que soient son sexe, son statut, son milieu de résidence, ses conditions de vie, ses particularités, ses besoins et ses aspirations.

L'écoute et la prise en compte des particularités, des besoins et aspirations spécifiques et des statuts variables des uns et des autres tant à l'interne qu'à l'externe

de la société, ainsi que les modifications des cultures institutionnelles et des styles de management et de *leadership*, consolident la croissance de la SBEE, renforcent sa résilience aux changements, font d'elle une société de référence et contribuent ardemment à l'effectivité du développement humain intégral.

A long terme (effets à long terme) :

Consolidation de la croissance, de la résilience face aux chocs et de la visibilité de la SBEE (société de référence) et renforcement effectif du développement humain intégral et de l'amélioration des conditions de vie des ménages.

Le modèle logique de la POG, les changements attendus aux différents termes permettent d'établir la figure ci-dessous qui illustre bien la théorie de changement de la POG.

5.2. Théorie du changement de la POG

5.2.1. Hypothèses de réalisation

Les différents changements attendus ainsi déclinés seront dépendants de plusieurs conditions de réussite. Il s'agit entre autres de :

- i. Volonté politique et volonté institutionnelle (H1) ;
- ii. Capacité de mobilisation des ressources (H2) ;
- iii. Mobilisation et/ou mise à disposition à temps des ressources requises et disponibilité des agents de la SBEE à s'impliquer concrètement dans la mise en œuvre de la POG (H3) ;
- iv. Application effective, objective et rigoureuse de l'ATG (H4) ;
- v. Implication effective et engagement de toutes les parties prenantes, y compris les agents de la SBEE (H5) ;
- vi. Renforcement du partenariat entre la SBEE, le Ministère de l'Énergie, les autres entités de l'État, les collectivités territoriales, la société civile et les PTFs (H6) ;
- vii. Capacité de maîtrise et capitalisation des effets induits (H7).

Pour l'obtention des changements attendus à court, moyen et long termes, les responsables à divers niveaux qui se chargeront de la mise en œuvre de cette POG, devront être assez regardants par rapport à ces conditions de réussite.

5.2.2. La chaîne de changement

Le modèle logique et la chaîne des résultats, résumant de manière synoptique la raison d'être, les changements attendus, les objectifs stratégiques (intentions) les différents niveaux de résultats et leurs hypothèses de réalisation est illustré à travers la figure 10 ci-après :

Figure 12 : Représentation schématique de la Théorie de Changement de la POG

Problème et Intrants

Activités

Extrants

Effets directs

Effets intermédiaires

Effet ultime

Persistance des perceptions négatives, des stéréotypes de genre et, par ricochet, de la faible prise en compte des femmes et des personnes vulnérables dans les processus de gouvernance et de prise de décision

Ressources financières (budget de la POG mobilisé)
Ressources humaines (CODIR SBEE, parties prenantes)
Ressources matérielles

Adopter l'approche transformationnelle de genre (ATG) comme approche centrale de gouvernance au niveau de la SBEE.

Susciter l'engagement des femmes et des personnes vulnérables dans les filières énergétiques.

- Promouvoir, au niveau de l'Etat et des établissements de formation, l'accessibilité et le maintien des femmes et des personnes vulnérables dans les formations techniques, surtout dans le secteur énergétique.
- Définir un quota pour les femmes dans les recrutements et une attention particulière aux personnes vulnérables

Développer et mettre en œuvre un plan de renforcement de capacités sur les questions de genre.

- Elaborer et mettre en œuvre un plan de communications pour un changement social et de comportement.
- Renforcer et dynamiser le centre d'écoute et de gestion des plaintes

Les stratégies de gestion des ressources humaines et de la clientèle adoptées à la SBEE s'adaptent aux exigences de l'ATG.

L'existence et la disponibilité quantitatives et qualitatives de techniciens.ènes sont susceptibles d'aider la SBEE et, au-delà, le secteur de l'énergie, à avoir des variabilités en termes de profil et la capacité d'appliquer les principes du genre.

L'existence d'agents capables de contribuer substantiellement à l'intégration transversale du genre à la SBEE.

Les perceptions sur les femmes, les personnes à besoins spécifiques et les prestations de la SBEE changent convenablement.

Développement d'une plus grande écoute et valorisation des personnes vulnérables

Effectivité de la prise en compte systématique et plus forte des enjeux du genre dans toutes les démarches de recrutement et de valorisation des ressources humaines et de la clientèle.

- Modification profonde et totale des perceptions négatives développées sur les femmes, les autres groupes vulnérables en vue de l'éradication complète des stéréotypes de genre qui subsistent.
- Modification profondes et totales des perceptions existantes sur les prestations de la SBEE

Intégration de chaque acteur interne à la SBEE et chaque client dans une culture institutionnelle et une culture relationnelle/collaborative qui valorisent leurs personnalités, l'écoute de leurs différences, de leurs besoins et de leurs aspirations et leur apportent des solutions durables.

Amélioration durable de l'accès de tous aux services délivrés par la SBEE du fait de l'adoption et vulgarisation de stratégies innovantes de gestion des ressources humaines et de prestation de services

Satisfaction entière et spontanée de l'agent et du client quels que soient son sexe, son statut, son milieu de résidence, ses conditions de vie, ses particularités, ses besoins et ses aspirations.

Consolidation de la croissance, de la résilience face aux chocs et de la visibilité de la SBEE (société de référence) et renforcement effectif du développement humain intégral et de l'amélioration des conditions de vie des ménages.

H1 : Volonté politique et volonté institutionnelle
H2 : Capacité de mobilisation des ressources

H3 : Mobilisation et/ou mise à disposition à temps des ressources requises et disponibilité des agents de la SBEE à s'impliquer concrètement dans la mise en œuvre de la POG
H4 : Application effective, objective et rigoureuse de l'ATG

H5 : Implication effective et engagement de toutes les parties prenantes, y compris les agents de la SBEE
H6 : Renforcement du partenariat entre la SBEE, le Ministère de l'Énergie, les autres entités de l'État, les collectivités territoriales, la société civile et les PTFs
H7 : Capacité de maîtrise et capitalisation des effets induits

5.2.3. Explicitation de la théorie de changement complète

En se référant aux éléments de la chaîne causale retenue, la Théorie de Changement (ToC) se fonde sur la prise de conscience des inégalités de genre qui existent au sein de la SBEE, tant à l'interne que dans ses rapports avec la clientèle, ainsi que sur les facteurs qui la fonde. Cette prise de conscience ne doit pas être uniquement individuelle et partielle et avec des manifestations sporadiques, elle doit être institutionnelle et se traduire au travers de manifestations ancrées, constantes et durables.

Si cette prise de conscience est effective alors, l'approche transformationnelle de genre (ATG) pourra être aisément adoptée comme approche centrale de gouvernance au niveau de la SBEE et facilement opérationnalisée ; l'engagement des femmes et des personnes vulnérables dans les filières énergétiques sera suscité et deviendra une réalité ; les capacités des acteurs de la SBEE seront renforcées dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan de renforcement de capacités sur les questions de genre et un de plan communications et de sensibilisation bien élaboré et mis en œuvre en vue d'un changement social et de comportement pérenne.

La prise de conscience est capitale dans la production de nouvelles normes et postures qui contribueront au changement. On le voit, outre la prise de conscience, il y a nécessité d'un engagement ferme en vue de la transformation fondamentale, objective et adaptée des cultures individuelles, des cultures institutionnelles et des styles de *leadership* et de management.

Une fois que ces conditions sont remplies, les stratégies de gestion des ressources humaines et de la clientèle qui s'adaptent aux exigences de l'ATG seront aisément adoptées par la SBEE.

Si les stratégies de gestion des ressources humaines et de la clientèle en cours de mise en œuvre à la SBEE s'adaptent durablement aux exigences de l'ATG, alors les plans de communication et de renforcement de capacités seront déployés et favoriseront l'existence et la disponibilité quantitatives et qualitatives de techniciens aux profils variables, la disponibilité d'agents capables d'appliquer les principes du genre et de contribuer substantiellement à l'intégration transversale du genre au sein de l'institution et le changement convenable et pérenne des perceptions sur les femmes et les autres personnes à besoins spécifiques.

Avant que tout ceci ne se réalise, il y a lieu de poursuivre la vulgarisation des résultats de l'audit de genre réalisé en 2018, de réactualiser au besoin cet audit et de disséminer le contenu de l'actuelle Politique d'objectifs genre (POG).

Si les contenus du rapport d'audit genre et de la POG sont vulgarisés de façon idoine et que les actions de renforcement de capacités et de communication pour un changement social et de comportement planifiées sont conduites normalement, alors on observera le développement d'une plus grande écoute et valorisation des personnes vulnérables ; l'effectivité de la prise en compte systématique et plus forte des enjeux du genre dans toutes les démarches de recrutement et de valorisation des ressources humaines et de la clientèle et une modification profonde et totale des perceptions négatives développées sur les femmes et les autres groupes vulnérables et, par ricochet, l'éradication complète des stéréotypes de genre qui subsistent.

Si ces conditions sont remplies, alors on atteindra une étape dans la croissance de la SBEE où, l'intégration de chaque acteur interne et de chaque client dans une culture institutionnelle et une culture relationnelle/collaborative qui valorisent leurs personnalités, l'écoute de leurs différences, de leurs besoins spécifiques et de leurs aspirations et leur apportent des solutions durables ; l'amélioration durable de l'accès de tous aux services délivrés par la SBEE et la satisfaction entière et spontanée de l'agent et du client quels que soient son sexe, son statut, son milieu de résidence, ses conditions de vie, ses particularités, ses besoins et ses aspirations, seront des réalités tangibles.

Si les cultures institutionnelles et collaboratives sont valorisantes pour l'agent et le client, si l'accès aux services délivrés est amélioré durablement et que la satisfaction entière et spontanée de l'agent et du client est réel quel qu'il soit, alors la croissance, la résilience face aux chocs et la visibilité de la SBEE (société de référence) seront consolidées et elle pourra contribuer au renforcement effectif du développement humain intégral et à l'amélioration des conditions de vie des ménages.

L'une des conditions majeures pour la mise en œuvre des activités de développement est l'appropriation du contexte macro et de ses dynamiques ainsi que le contexte national, surtout en lien avec la sécurité des biens et des personnes. Si le contexte macro est bien approprié, notamment le changement de statut de la SBEE induit par la création et l'officialisation de la Société Béninoise de Production Electricité (SBPE) qui prend désormais le lead en matière de production de l'énergie électrique et si les

questions sécuritaires deviennent critiques et que le vol ou le sabotage des matériels de la SBEE s'exacerbent, le rançonnement, les abus commerciaux et autres phénomènes connexes deviennent fréquents et récurrents, alors la chaîne causale sera brisée soit au niveau du segment stratégique ou de gouvernance, du segment de développement des partenariats ou du segment d'extension et/ou de commercialisation. Il est donc indispensable de veiller à ce que les conditions requises, qui n'apparaissent pas nécessairement dans la chaîne causale principale de la théorie de changement soient remplies pour s'assurer que la réalité reflète bien la théorie développée.

6. Modèle d'actions de la POG

6.1. Description détaillée des axes stratégiques et des objectifs spécifiques de la POG par axe

Il est retenu dans le cadre de cette Politique d'Objectifs Genre (POG), trois axes stratégiques. Pour faciliter leur compréhension et leur appropriation, il est fait dans cette section une description sommaire de chaque axe stratégique.

Axe stratégique 1 : Renforcement des stratégies d'institutionnalisation du genre et de changement social et de comportement en cours d'implémentation

Les rapports sociaux de genre, les stéréotypes, les inégalités et iniquités basées sur le genre, les violences basées sur le genre, etc., découlent de la construction sociale des statuts, des rôles et des responsabilités. Pour les corriger, il faut non seulement déconstruire et reconstruire les normes, mais aussi et surtout communiquer avec les acteurs sociaux afin qu'ils internalisent les évidences et consentent, chacun.e en ce qui le concerne à franchir les pas idoines pour des changements significatifs dans les perceptions, les postures et les actes. Ce premier axe de la POG est concentré sur les derniers éléments évoqués. Il vise à travailler pour un changement social et de comportement en misant sur les effets qu'induiront les stratégies de institutionnelles et de renforcement de capacités qui seront mises en place. Il s'agira, *in fine*, d'éradiquer les stéréotypes, de changer, voire positiver les perceptions, de fédérer plus de personnes autour de la promotion de l'égalité et de l'équité ainsi que de la lutte contre les vulnérabilités. Il ambitionne de le faire à travers deux objectifs :

1. Promouvoir un environnement favorable à la représentation égale et équitable de toutes les couches sociales dans les instances de gestion et de prise de décision ;
2. Développer un plan et un mécanisme de renforcement de capacités sur le genre et les thématiques connexes en vue d'un changement de comportement, de culture institutionnelle et de style de *leadership*.

A travers les actions qui sont prévues pour l'atteinte du premier objectif, l'axe stratégique n°1 agira sur l'institutionnel en vue d'inverser les paradigmes de gouvernance pour acter une équitable présence de toutes les couches sociales dans les instances de gestion et de prise de décision.

En conduisant les actions prévues dans le cadre du deuxième objectif il vise à renforcer les capacités de certains acteurs en vue de porter à leur niveau la connaissance exacte et ainsi réduire les ignorances qui pourraient justifier certaines perceptions, stéréotypes, résistances et agissements.

Axe Stratégique 2 : Promotion de stratégies innovantes d'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités aux services délivrés par la SBEE.

La SBEE est une société de distribution/commercialisation de l'énergie électrique. Pour ce faire, ses performances et sa croissance sont dépendantes de la relation qu'elle établit avec sa clientèle. L'offre de service qu'elle propose ne doit laisser aucune couche sociale, aucune aspiration et aucun besoin en rade. Or, actuellement, de nombreuses inégalités subsistent dans l'accès à ses services et/ou de la jouissance de ces services. Cet axe stratégique vise à développer des stratégies innovantes qui favorisent l'accessibilité de tous. Les quels que soient les lieux de résidence, les statuts et les conditions de vie. Le développement de ces stratégies innovantes contribuerait à réduire sensiblement les vulnérabilités et les inégalités. Il est indispensable, avant de systématiser les stratégies envisagées, de faire une analyse des besoins et une analyse d'acceptabilité afin de retenir les stratégies qui reçoivent l'assentiment du grand nombre et qui donc auront une très bonne pénétration.

Dans le cadre de cet axe stratégique, il est prévu de/d' :

1. Evaluer les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique dans les ménages ;
2. Développer des stratégies innovantes pour la promotion de la délivrance de services non discriminatoires, non sexistes et paritaires ;

3. Améliorer équitablement les conditions d'accès et de contrôle aux (des) ressources énergétiques mises à disposition par la SBEE en vue d'un développement humain intégral.

A travers le premier objectif spécifique, cet axe stratégique mettra en exergue toutes les inégalités qui existent en matière d'accès à l'énergie électrique, notamment conventionnel, verte ou hors réseau. Cela permettra de constituer une base de données fiables qui sera prévue pour être dynamique, c'est-à-dire actualisable à tout moment. L'étude qui offrira ces données fournira les éléments basiques indispensables à l'appréhension du phénomène (son occurrence et les cibles concernées) et à la compréhension du contexte. Cette étude pourrait se faire en partenariat avec les PTFs et/ou les projets (par exemple le P2AE).

Après la maîtrise de la situation, la SBEE pourrait naturellement investir dans la résolution des inégalités en vue de performer ses relations avec sa clientèle. C'est ce qui se fera à travers l'objectif spécifique n°2. Sa mise en œuvre aidera à revisiter le fichier clientèle ainsi que les stratégies client en vue de les repenser de façon plus intuitive, plus innovante et plus durable. A ce niveau, pour coller à l'air du temps et aux dynamiques en cours dans le pays en matière de dématérialisation des services publics, il sera conçu une base de données de la clientèle digitalisée, intuitive et dynamique.

La mise en œuvre de ces nouvelles stratégies dressera le lit à une accessibilité plus équitable aux services prestés et aux ressources énergétiques et un contrôle tout aussi équitable de ces dernières qui sont indispensables au développement humain intégral.

Axe Stratégique 3 : Adoption et mise en application de l'Approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées.

Actuellement, il est un truisme d'affirmer que les approches sensibles au genre ont montré leurs limites parce qu'elles se sont révélées plus instrumentales et sans aucune incidence réelle sur les normes socio-culturelles et religieuses qui sous-tendent les rapports inégaux, les stéréotypes, les perceptions néfastes et les iniquités. L'Approche transformationnelle de genre (ATG) offre la possibilité de corriger les insuffisances relevées lors de la mise en œuvre des approches basées sur la sensibilité au genre. La SBEE devra l'adopter et la promouvoir pour, progressivement, éradiquer les normes qui sous-tendent les inégalités en son sein et contribuer à les éradiquer

dans la société. Elle doit le faire à travers deux objectifs qui s'interpénètrent. Il s'agit de :

1. Adopter l'approche transformationnelle de genre (ATG) comme fondement de la promotion de la lutte contre les inégalités sociales ;
2. Réaliser une étude de situation des membres du CODIR et des unités de mise en œuvre et d'exécution sur le continuum genre.
3. Accroître la représentativité des femmes, notamment ingénieures au sein de la SBEE.

Le premier objectif spécifique vise à l'institutionnalisation de l'ATG comme approche d'intégration et d'opérationnalisation du genre. Le second aide à positionner autant la SBEE et ses services que les agents, cadres et techniques de l'institution sur les paliers de l'échelle du continuum genre. Cette évaluation permettra de définir des actions en vue de faire progresser les positions et, in fine, de mesurer les avancées obtenues. Le troisième et dernier objectif spécifique vise à doter la SBEE de plus de personnel de sexe féminin. Il s'agit là, au regard des diagnostics posés, notamment dans le rapport d'audit genre réalisé en 2018, de faire une discrimination positive en vue d'améliorer le taux de représentativité des femmes au sein de l'institution.

6.2. Plan d'actions 2023-2027 de la Politique d'Objectifs Genre (POG) de la SBEE

Chacun des axes stratégiques de la POG est décliné en trois objectifs spécifiques mesurables. Ces objectifs spécifiques sont déclinés en actions assorties de coûts et délais de réalisation. Même si ces différents éléments fournissent un ensemble de paramètres mesurables, le comité de mise en œuvre et de suivi évaluation devra élaborer le cadre de rendement et de mesure des indicateurs. Pour ce faire, il doit se doter pour chaque OS et chaque action d'indicateurs de mesure qui faciliteront le suivi de la mise en œuvre et permettront d'évaluer périodiquement les progrès réalisés.

Les activités identifiées par OS sont planifiées sur cinq ans et leurs coûts sont estimés. La synthèse des coûts par programme et par année et le coût total de la POG se trouvent dans le tableau n°5.

Tableau 5: Budget annuel de mise en œuvre de la POG

N° des Programmes	Objectifs Spécifiques	2023	2024	2025	2026	2027	Total
Programme 1	Objectif Spécifique 1 :	0	24500000	10000000	9500000	1000000	45000000
	Objectif Spécifique 2 :	2000000	10000000	9000000	5000000	11000000	37000000
TOTAL P1		2000000	34500000	19000000	14500000	12000000	82000000
Programme 2	Objectif spécifique 1 :	0	0	0	0	0	0
	Objectif spécifique 2 :	0	3000000	0	2000000	0	5000000
	Objectif spécifique 3 :	0	6250000	6250000	6250000	6250000	25000000
TOTAL P2		0	9250000	6250000	8250000	6250000	30000000
Programme 3	Objectif spécifique 1 :	20000000	20000000	20000000	20000000	20000000	100000000
	Objectif spécifique 2 :	5000000	5000000	0	0	0	10000000
	Objectif spécifique 3 :	80000000	75000000	75000000	75000000	0	305000000
TOTAL P3		105000000	100000000	95000000	95000000	20000000	415000000
Budget annuel total de la POG de 2023 à 2027		107000000	143750000	120250000	117750000	38250000	527000000
Proportion du budget global %		20	27	23	22	7	100
Proportion du Programme 1 par rapport au budget global %							16
Proportion du Programme 2 par rapport au budget global %							06
Proportion du Programme 3 par rapport au budget global %							79

Le coût global estimé de la Politique d'Objectifs Genre (POG) de la SBEE est estimé à **Cinq Cent Vingt Sept Millions (527 000 000) F CFA**. Le programme n° 3 prend la plus grosse part du budget au niveau des programmes avec 79% du budget et l'objectif Spécifique n° 3 du Programme n° 3 prend la plus importante part du budget au niveau des objectifs spécifiques (Cf annexes) avec 58% du financement total estimé. Les détails de ce budget sont indiqués dans le tableau n°6.

Tableau 6 : Programmation pluriannuelle de la POG

Codes	Programmes/Axes /Actions/Activités	Années (En millier)					TOTAUX
		2023	2024	2025	2026	2027	
	Programme 1 : Renforcement de l'institutionnalisation en faveur du genre.						
A-1	Axe 1 : Renforcement des stratégies d'institutionnalisation du genre et de changement social et de comportement en cours d'implémentation						
A-1.1.	Objectif Spécifique 1 : Promouvoir un environnement favorable à la représentation égale et équitable de toutes les couches sociales dans les instances de gestion et de prise de décision.						
A-1.1.1	Renforcer la prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale (GIS) dans la Gestion des Ressources Humaines (GRH) de la SBEE	0	0	0	0	0	0
A-1.1.2	Organiser une veille continue et permanente de prise en compte des femmes et des personnes vulnérables dans les différentes mesures adoptées.	0	0	0	0	0	0
A-1.1.3	Mettre en place le dispositif opérationnel de suivi de la prise en compte du genre au sein de la SBEE, notamment au niveau des instances de gestion et de prise de décision.	0	0	0	0	0	0
A-1.1.4	Faire un plaidoyer auprès des centres de formations techniques pour l'augmentation de l'accès des femmes et autres personnes vulnérables	0	2500	0	2500	0	5000
A-1.1.5	Faire un plaidoyer auprès des centres de formations techniques pour l'intégration des modules de formation sur le genre dans leurs curricula de formation	0	2000	0	2000	1000	5000
A-1.1.6	Améliorer les critères de recrutement au sein de la SBEE en vue d'offrir les mêmes opportunités aux femmes, hommes, jeunes et personnes handicapées	0	0	0	0	0	0
A-1.1.7	Impliquer les associations AMIFA et ACME et le Synatrat SBEE dans les réflexions stratégiques et le management de la société en ce qui concerne l'intégration du genre	0	0	0	0	0	0

A-1.1.8	Renforcer les capacités du point focal genre et inclusion sociale (PFGIS) de la SBEE et des membres du comité de mise en œuvre et de suivi évaluation	0	10000	10000	5000	0	25000
A-1.1.9	Doter la SBEE d'un recueil de référence sur les indicateurs genre	0	5000	0	0	0	5000
A-1.1.10	Elaborer le guide d'intégration des enjeux genre dans les interventions de la SBEE	0	5000	0	0	0	5000
A-1.1.11	Opérationnaliser le guide d'intégration des enjeux genre dans les interventions de la SBEE	0	0	0	0	0	0
A-1.1.12	Elaborer un répertoire des compétences en genre au niveau de la SBEE	0	0	0	0	0	0
A-1.1.13	Créer et dynamiser un pool de compétences pour la promotion du genre	0	0	0	0	0	0
A-1.2	Objectif Spécifique 2 : Développer un plan et un mécanisme de renforcement de capacités sur le genre et les thématiques connexes en vue d'un changement de comportement, de culture institutionnelle et de style de leadership.						
A-1.2.1	Elaborer un plan de formation des acteurs sur les thématiques genre et inclusion sociale	0	5000	0	0	0	5000
A-1.2.2	Mettre en place et opérationnaliser le dispositif de mise en œuvre du plan de formation des acteurs sur les thématiques genre et inclusion sociale	0	10000	0	0	0	10000
A-1.2.3	Former l'ensemble des agents de la société au concept de « genre et développement » pour leur faire prendre conscience de l'importance de la prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale	0	0	0	0	0	0
A-1.2.4	Organiser des sessions de formation théoriques et pratiques sur l'intégration du genre dans les interventions de la SBEE		3000	3000	3000	3000	12000
A-1.2.5	Evaluer et capitaliser le plan de formation	0	0	0	0	6000	6000
A-1.2.6	Développer les outils d'intégration du genre dans les politiques et actions publiques initiées par la SBEE	0	0	4000	0	0	4000
	Programme 2 : Développement de stratégies innovantes pour une délivrance équitable des services à la communauté.						

A-2	Axe stratégique 2 : Promotion de stratégies innovantes d'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités aux services délivrés par la SBEE						
A-2.1	Objectif spécifique 1 : Evaluer les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique dans les ménages						
A-2.1.1	Disposer d'une base de données dynamique sur les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique dans les ménages	0	0	0	0	0	0
A-2.1.2	Communiquer autour des tendances qui se dégagent de la base de données	0	0	0	0	0	0
A-2.1.3	Faire le point des actions sociales et de genre déjà en vigueur ou envisagées à la SBEE (femme au front office, plan d'action GIS/SBEE adopté...) (à l'interne)	0	0	0	0	0	0
A-2.2	Objectif spécifique 2 : Développer des stratégies innovantes pour la promotion de la délivrance de services non discriminatoires, non sexistes et paritaires						
A-2.2.1	Faciliter le branchement des personnes en situation vulnérable, jeunes (branchement professionnel)	0	0	0	0	0	0
A-2.2.2	Améliorer et rendre plus attrayante et confortable les salles d'attente des clients <ul style="list-style-type: none"> ○ Faire l'état des lieux des espaces d'accueil de la clientèle ○ Accompagner la création des espaces confortables à la clientèle ○ Equiper le cadre d'accueil des clients (TV, Chaises, ...) 	0	0	0	0	0	0
A-2.2.3	Faciliter l'accès aux guichets pour les personnes vulnérables (réalisation de rampe d'accès et autres commodités)	0	0	0	0	0	0
A-2.2.4	Poursuivre la promotion des outils digitaux qui renforcent la dématérialisation des services délivrés par la SBEE et la facilité d'accès à ces services	0	0	0	0	0	0

A-2.2.5	Passer en revue le fichier client et les pratiques en matière de prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale dans les pratiques de gestion de la clientèle.	0	0	0	0	0	0
A-2.2.6	Créer et rendre fonctionnel un cadre de concertation constante entre les parties prenantes ou une plateforme multi acteurs en vue de la facilitation de l'intégration du genre dans les services prestés.	0	3000	0	2000	0	5000
A-2.3	Objectif spécifique 3 : Améliorer équitablement les conditions d'accès et de contrôle aux (des) ressources énergétiques mises à disposition par la SBEE en vue d'un développement humain intégral.						
A-2.3.1	Développer une approche client basée sur l'équité-genre et l'inclusion sociale	0	0	0	0	0	0
A-2.3.2	Tenir des séances de présentation de l'approche aux Parties Prenantes	0	0	0	0	0	0
A-2.3.3	Conduire des actions de communication en direction de la clientèle (affiches, communiqués, ...)	0	3750	3750	3750	3750	15000
A-2.3.4	Organiser des actions de communication en direction de groupes organisés de personnes défavorisées (FNPHB par exemple) et des associations de consommateurs (Ligue des consommateurs du Bénin, par exemple)	0	2500	2500	2500	2500	10000
	Programme 3 : Renforcement des stratégies d'intégration du genre et des capacités des acteurs.						
A-3	Axe Stratégique 3 : Adoption et mise en application de l'approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées.						
A-3.1	Objectif spécifique 1 : Adopter l'approche transformationnelle de genre (ATG) comme fondement de la promotion de la lutte contre les inégalités sociales						
A-3.1.3	Mettre en place une stratégie de promotion de l'ATG au sein de la SBEE	0	0	0	0	0	0
A-3.1.4	Impliquer les deux associations AMIFA et ACME dans la conception et l'opérationnalisation de la stratégie d'adoption de l'ATG	0	0	0	0	0	0
A-3.1.5	Augmenter la présence relative des personnes vulnérables dans les postes à vocation technique	0	0	0	0	0	0
A-3.1.6	Promouvoir l'ATG au sein des diverses instances de la SBEE.	0	0	0	0	0	0

A-3.1.7	Susciter et financer des recherches de fin de formation portées par des étudiants sur le genre dans la délivrance des services énergiques par la SBEE	20000	20000	20000	20000	20000	100000
A-3.2	Objectif spécifique 2 : Réaliser une étude de situation des membres du CODIR et des unités de mise en œuvre et d'exécution sur le continuum genre						
A-3.2.1	Evaluer le palier où se situe chacun des membres du CODIR sur l'échelle du continuum de genre.	5000	0	0	0	0	5000
A-3.2.2	Coconstruire, avec les parties prenantes, les actions d'amélioration des gaps observés.	0	0	0	0	0	0
A-3.2.3	Réactualiser l'audit genre de la SBEE, notamment en ce qui concerne les projets	0	5000	0	0	0	5000
A-3.2.4	Communiquer autour (inter et externe) des résultats issus de ces différentes estimations	0	0	0	0	0	0
A-3.2.5	Etablir un partenariat avec le Ministère de l'Energie et les autres structures sous tutelle pour promouvoir l'insertion professionnelle et l'entrepreneuriat des femmes et des personnes vulnérables dans le sous-secteur de fourniture de l'énergie.	0	0	0	0	0	0
A-3.2.6	Promouvoir les femmes et les personnes vulnérables qui sont porteurs de solutions technologiques (par exemple les équipements électriques et électroménagers) qui réduisent la pénibilité des travaux domestiques et des Activités génératrices de revenus (AGR)	0	0	0	0	0	0
A-3.3	Objectif spécifique 3 : Accroître la représentativité des femmes, notamment ingénieures électriciennes au sein de la SBEE						
A-3.3.1	Elaborer un plan de recrutement de femmes pour relever la représentativité des femmes au sein de la SBEE	5000	0	0	0	0	5000
A-3.3.2	Recrutement de femmes pour occuper des postes techniques au sein de la SBEE conformément à la politique d'objectifs de genre.	75 000	75 000	75 000	75 000	0	300 000
A-3.3.3	Evaluer le plan de recrutement (à l'interne)	0	0	0	0	0	0

Tableau 7 : Descriptif des coûts estimés au niveau du programme n°1

Programme 1 : Renforcement de l'institutionnalisation en faveur du genre.			
Axe stratégique 1 : Renforcement des stratégies d'institutionnalisation du genre et de changement social et de comportement en cours d'implémentation			
Promouvoir un environnement favorable à la représentation égale et équitable de toutes les couches sociales dans les instances de gestion et de prise de décision.	Renforcer la prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale (GIS) dans la Gestion des Ressources Humaines (GRH) de la SBEE	PM	GRH/PFGIS
	Organiser une veille continue et permanente de prise en compte des femmes et des personnes vulnérables dans les différentes mesures adoptées.	PM	La PFGIS constituera une masse critique d'agents, de cadres et de directeurs autour de la question pour en assurer non seulement la promotion, mais faire aussi le suivi des initiatives.
	Mettre en place le dispositif opérationnel de suivi de la prise en compte du genre au sein de la SBEE, notamment au niveau des instances de gestion et de prise de décision.	PM	Mobiliser les compétences à l'interne pour le faire. Les TDRs de l'activité fourniront les détails des coûts.
	Faire un plaidoyer auprès des centres de formations techniques pour l'augmentation de l'accès des femmes et autres personnes vulnérables (2 fois)	5 000 000	Cela se fera à l'interne en collaboration avec AMIFA et ACME et ce deux fois au cours de la période de mise en œuvre de la politique d'objectifs genre. Ce montant est donc à opérationnaliser par les personnes qui seront responsabiliser pour l'exécution de l'activité.
	Faire un plaidoyer auprès des centres de formations techniques pour l'intégration des modules de formation sur le genre dans leurs curricula de formation	5 000 000	
	Améliorer les critères de recrutement au sein de la SBEE en vue d'offrir les mêmes opportunités aux femmes, hommes, jeunes et personnes handicapées	PM	

Programme 1 : Renforcement de l'institutionnalisation en faveur du genre.			
Axe stratégique 1 : Renforcement des stratégies d'institutionnalisation du genre et de changement social et de comportement en cours d'implémentation			
	Impliquer les deux associations AMIFA et ACME dans les réflexions stratégiques et le management de la société en ce qui concerne l'intégration du genre	PM	
	Renforcer les capacités de la Point focal genre et inclusion sociale (GIS) de la SBEE et des membres du comité de mise en œuvre et de suivi évaluation	25 000 000	Pour mieux fonctionner, elle a besoin d'appuis tant humains que matériels. Les intéressés se chargeront de former les agents
	Doter la SBEE d'un recueil de référence sur les indicateurs genre	5000 000	Mobiliser en interne des compétences pour le faire.
	Elaborer le guide d'intégration des enjeux genre dans les interventions de la SBEE	5000 000	
	Opérationnaliser le guide d'intégration des enjeux genre dans les interventions de la SBEE	PM	
	Elaborer un répertoire des compétences en genre au niveau de la SBEE	PM	
	Créer et dynamiser un pool de compétences pour la promotion du genre	PM	
Développer un plan et un mécanisme de renforcement de capacités sur le genre et les thématiques connexes en vue d'un changement de comportement, de culture institutionnelle et de style de leadership.	Elaborer un plan de formation des acteurs sur les thématiques genre et inclusion sociale	5 000 000	Les compétences nécessaires seront mobilisées à l'interne pour le faire.
	Mettre en place et opérationnaliser le dispositif de mise en œuvre du plan de formation des acteurs sur les thématiques genre et inclusion sociale (5 sessions)	10 000 000	Les compétences nécessaires seront mobilisées à l'interne pour le faire.

Programme 1 : Renforcement de l'institutionnalisation en faveur du genre.			
Axe stratégique 1 : Renforcement des stratégies d'institutionnalisation du genre et de changement social et de comportement en cours d'implémentation			
	Former l'ensemble des agents de la société au concept de « genre et développement » pour leur faire prendre conscience de l'importance de la prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale	PM	La cellule Genre et Inclusion Sociale travaillera à mobiliser les ressources pour la réalisation de cette activité auprès de divers partenaires.
	Organiser des sessions de formation théoriques et pratiques sur l'intégration du genre dans les interventions de la SBEE	12 000 000	Seuls sont concernés certains responsables et des points focaux issus des directions et des quatre zones techniques et commerciales. Les points focaux se chargeront de restituer après aux membres de leurs instances. Il s'agit donc de l'approche « formation des formateurs ». Il est prévu 6000 000 par session y compris les coûts de location de salle, de logistiques et de recrutement du consultant.
	Evaluer et capitaliser le plan de formation à travers sa mise en œuvre	6 000 000	Mobiliser les compétences à l'interne pour le faire.
	Développer les outils d'intégration du genre dans les politiques et actions publiques initiées par la SBEE	4 000 000	Il faudra recruter un consultant pour le faire. Pour ce faire, il faudra prévoir 20H/J à raison de 150 000 F CFA d'honoraire par H/J, soit un total de 2 500 000 F CFA. Le déplacement s'élèvera à 250000 F CFA (forfait), la communication à 100 000 F CFA, la reprographie à 100 000 F CFA et la gestion du processus à 1 300 000 F CFA

Tableau 8 : Descriptif des coûts estimés au niveau du programme n°2

Programme 2 : Développement de stratégies innovantes pour une délivrance équitable des services à la communauté.			
Axe Stratégique 2 : Promotion de stratégies innovantes d'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités aux services délivrés par la SBEE			
Objectifs spécifiques	Actions	Budget estimatif	Explication du budget
Evaluer les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique dans les ménages	Disposer d'une base de données dynamique sur les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique dans les ménages	PM	(voir P2AE)
	Communiquer autour des tendances qui se dégagent de la base de données	PM	
	Faire le point des actions sociales et de genre déjà en vigueur ou envisagées à la SBEE (femme au front office, plan d'action GIS/SBEE adopté...) (à l'interne)	PM	
Développer des stratégies innovantes pour la promotion de la délivrance de services non discriminatoires, non sexistes et paritaires	Faciliter le branchement des personnes en situation vulnérable, jeunes (branchement professionnel)	PM	(à voir avec le P2AE)
	Améliorer et rendre plus attrayante et confortable les salles d'attente des clients <ul style="list-style-type: none"> ○ Faire l'état des lieux des espaces d'accueil de la clientèle ○ Accompagner la création des espaces confortables à la clientèle ○ Equiper le cadre d'accueil des clients (TV, Chaises, ...) 	PM	7 000 000 (environ) par agence pour 40 agences
	Faciliter l'accès aux guichets pour les personnes vulnérables (réalisation de rampe d'accès et autres commodités)	PM	5 000 000 /agence
	Poursuivre la promotion des outils digitaux qui renforcent la dématérialisation des services délivrés par la SBEE et la facilité d'accès à ces services	PM	Des initiatives déjà en cours. Il faudra les renforcer
	Passer en revue le fichier client et les pratiques en matière de prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale dans les pratiques de gestion de la clientèle.	PM	Responsabiliser le service clientèle pour cette activité

	Créer et rendre fonctionnel un cadre de concertation constante entre les parties prenantes ou une plateforme multi acteurs en vue de la facilitation de l'intégration du genre dans les services prestés.	5 000 000	Création et opérationnalisation : 1000 000 Tenue des sessions du cadre de concertation : 2000 000 F CFA par session pour deux sessions
Améliorer équitablement les conditions d'accès et de contrôle aux (des) ressources énergétiques mises à disposition par la SBEE en vue d'un développement humain intégral.	Développer une approche client basée sur l'équité-gendre et l'inclusion sociale	PM	
	Tenir des séances de présentation de l'approche aux Parties Prenantes	PM	Il faudra prévoir au moins 500 000 par agence pour 40 agences pour la réalisation
	Conduire des actions de communication en direction de la clientèle (affiches, communiqués, ...)	15 000 000	Forfait
	Organiser des actions de communication en direction de groupes organisés de personnes défavorisées (FNPHB par exemple) et des associations de consommateurs (Ligue des consommateurs du Bénin, par exemple)	10 000 000	2 500 000 par an sur cinq ans

Tableau 9 : Descriptif des coûts estimés au niveau du programme n°3

Programme 3 : Renforcement des stratégies d'intégration du genre et des capacités des acteurs.			
Axe Stratégique 3 : Adoption et mise en application de l'approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées.			
Objectifs spécifiques	Actions	Budget estimatif	Explication du budget
	Mettre en place une stratégie de promotion de l'ATG au sein de la SBEE	PM	Activité à réaliser par le COPIL
	Impliquer les deux associations AMIFA et ACME dans la conception et l'opérationnalisation de la stratégie d'adoption de l'ATG	PM	
	Augmenter la présence relative des personnes vulnérables dans les postes à vocation technique	PM	
	Promouvoir l'ATG au sein des diverses instances de la SBEE.	PM	
	Susciter et financer des recherches de fin de formation portées par des étudiants sur le genre dans la délivrance des services énergiques par la SBEE	100 000 000	5000000 F CFA par mémoire pour 4 mémoires chaque année, soit 20 mémoires sur les cinq ans (intéressement mensuel, conduite de la recherche, reprographie, défense du mémoire, réalisation de policy brief).
Réaliser une étude de situation des membres du CODIR et des unités de mise en œuvre et d'exécution sur le continuum genre	Faire le point des actions sociales et de genre déjà en vigueur ou envisagées à la SBEE (femme au front office, plan d'action GIS/SBEE adopté...)	PM	
	Evaluer le palier où se situe chacun des membres du CODIR sur l'échelle du continuum de genre.	5 000 000	Initier les membres du CoPil pour conduire cette activité.
	Coconstruire, avec les parties prenantes, les actions d'amélioration des gaps observés.	PM	
	Réactualiser l'audit genre de la SBEE, notamment en ce qui concerne les projets	5 000 000	Il faudra recruter un consultant pour le faire. Pour ce faire, il faudra prévoir 20H/J à raison de 150 000 F CFA d'honoraire par H/J, soit un total de 3000 000 F CFA. Le

			déplacement s'élèvera à 300000 F CFA (forfait), la communication à 100 000 F CFA, la reprographie à 100 000 F CFA et la gestion du processus à 1500 000 F CFA.
	Communiquer autour (inter et externe) des résultats issus de ces différentes estimations	PM	
	Etablir un partenariat avec le Ministère de l'Energie et les autres structures sous tutelle pour promouvoir l'insertion professionnelle et l'entreprenariat des femmes et des personnes vulnérables dans le sous-secteur de fourniture de l'énergie.	PM	
	Promouvoir les femmes et les personnes vulnérables qui sont porteurs de solutions technologiques (par exemple les équipements électriques et électroménagers) qui réduisent la pénibilité des travaux domestiques et des Activités génératrices de revenus (AGR)	PM	
Accroître la représentativité des femmes, notamment ingénieures au sein de la SBEE	Elaborer un plan de recrutement de femmes pour relever la représentativité des femmes au sein de la SBEE	5 000 000	Il est prévu de mettre à la disposition dans le cadre du P2AE un fonds de 500 000 dollars US pour aider à ce renforcement de la représentativité des femmes. Ce montant sera déduit de cette prévision.
	Recruter des femmes pour occuper des postes techniques au sein de la SBEE conformément à la politique d'objectifs de genre.	300 000 000	Il est prévu de mettre à la disposition dans le cadre du P2AE un fonds de 500 000 dollars US pour aider à ce renforcement de la représentativité des femmes.
	Evaluer le plan de recrutement (à l'interne)	PM	C'est une activité possiblement réalisable à l'interne.

7. Stratégie de mise en œuvre et de suivi évaluation

Il est abordé ici les dispositifs de mise en œuvre et de suivi évaluation de la POG. Cette mise en œuvre de la POG appelle à l'institution et l'institutionnalisation d'un dispositif qui vise à extraire annuellement les prévisions et à les intégrer au Plan d'actions annuel (P2A) de la SBEE et à penser les mécanismes appropriés pour mobiliser les ressources financières nécessaires à l'exécution des activités planifiées. Ce cadre institutionnel de mise en œuvre doit être approprié afin d'assurer une mise en œuvre efficace et efficiente des actions.

Au cœur de ce dispositif institutionnel, il y a le dispositif de coordination qui aura pour rôle d'opérationnaliser la POG et de superviser la mise en œuvre de l'ensemble des interventions conduites dans le cadre de la POG. En dehors de ce comité technique opérationnel, il y aura la table ronde des partenaires et le cadre de concertation. Ces deux dernières plateformes sont très importantes, notamment en ce qui concerne la mobilisation des ressources. Par ailleurs, il ne sera pas possible de conduire à bout les actions planifiées sans se donner des principes d'actions. Pour ce faire, dans ce cadre institutionnel, il est également mis l'accent sur les principes qui guideront la mise en œuvre et le suivi évaluation de la POG.

La figure n°12 synthétise le cadre institutionnel de la mise en œuvre et du suivi évaluation de la POG.

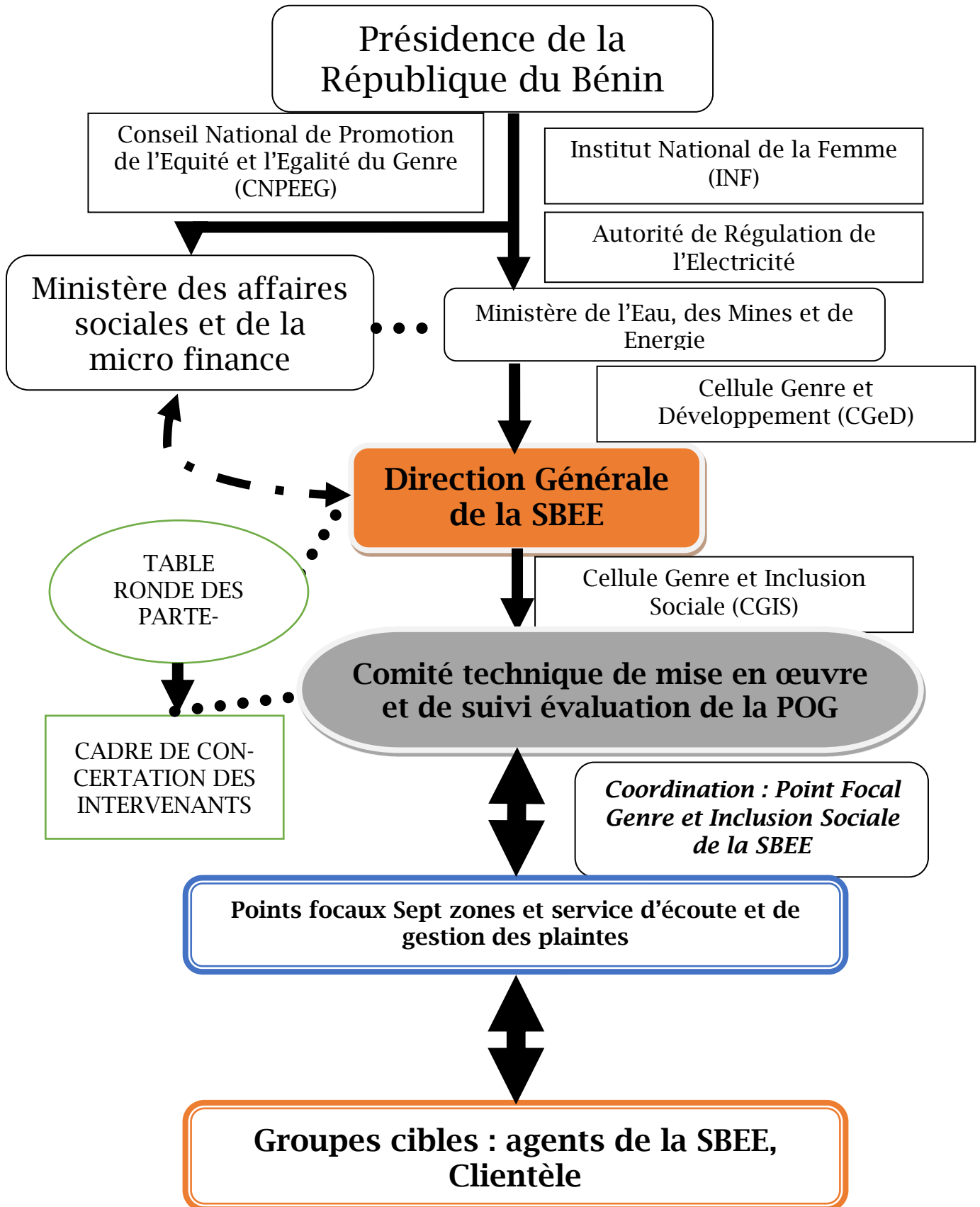


Figure 13 : Dispositif institutionnel de mise en œuvre de la

LEGENDE

- Lien fonctionnel
- Lien Hiérarchique
- - - - Lien Consultatif

Les dispositions institutionnelles pour la mise en œuvre et le suivi évaluation de la POG prévoit l'implication d'un certain nombre d'acteurs qui sont en relation, peu ou prou, avec la SBEE. Le tableau n°9 récapitule la plupart de ces acteurs en insistant sur leur statut, leur relation avec la SBEE et leurs rôles/responsabilités dans le cadre de la mise en œuvre de la POG.

Tableau 10 : Autres acteurs et groupes dont les objectifs, les buts, les intérêts, les valeurs, les idéologies, les pouvoirs, les actions pourraient faciliter l'atteinte des objectifs de la POG

Acteurs à impliquer	Catégorie d'acteurs ¹⁰	Relation avec la SBEE	Rôles/responsabilités dans la mise en œuvre et le S&E de la POG
Ministère de l'Énergie	Acteurs étatiques/nationaux	Tutelle	Coordination et suivi
Ministère de la Famille	Acteurs étatiques/nationaux	Partenariat	Accompagnement technique et financier
Institut National de la Femme (Présidence)	Acteurs étatiques/nationaux	Partenariat	Accompagnement technique et financier
Banque Mondiale	PTFs	Partenariat	Accompagnement technique et financier
Banque Africaine de Développement (BAD)	PTFs	Partenariat	Accompagnement technique et financier
Agence Française de Développement (AFD)	PTFs	Partenariat	Accompagnement technique et financier
Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)	Acteurs non étatiques	Partenariat	Accompagnement technique et financier
Amicale des Femmes Agents de la SBEE (AMIFA)	OSC	Partenariat	Appui technique
Association des Cadres du Métier d'Électricité (ACME)	OSC	Partenariat	Appui technique
Les Ecoles Techniques	Secteur Public/privé	Partenariat	Appui technique
Le Syndicat	OSC	Partenariat	Appui technique

¹⁰ Acteurs régionaux, acteurs étatiques/nationaux, acteurs non étatiques (PTFs, OSC, secteur privé), Mass médias, etc.

Acteurs à impliquer	Catégorie d'acteurs ¹⁰	Relation avec la SBEE	Rôles/responsabilités dans la mise en œuvre et le S&E de la POG
WOMEN Empowered (WE-ONG)	OSC	Partenariat	Appui technique
Social Watch	OSC	Partenariat	Appui technique
Médias	Mass médias	Partenariat	Appui technique
Handicap International	OSC	Partenariat	Appui technique
AWLN (African Women Leaders Network)	OSC	Partenariat	Appui technique
Ordres d'enseignement	Secteur Public/privé	Partenariat	Appui technique

Source : Atelier de restitution d'étape et d'élaboration de la Théorie de changement
NB : La liste n'est pas exhaustive

En dehors de ces acteurs qui seraient disposés à accompagner la mise en œuvre de la POG, il y a d'autres qui pourraient constituer des entraves si une analyse pointue de leurs intérêts et pouvoirs n'est pas réalisée pour être prise en compte. Le tableau n° 10 indique les deux types d'acteurs qui, au regard des participants à la construction de cette POG, pourraient, si on y prend garde, poser des actes de blocage à la bonne mise en œuvre de la POG.

Tableau 11 : Acteurs et groupes dont les objectifs, les buts, les intérêts, les valeurs, les idéologies, les pouvoirs, les actions pourraient s'opposer à l'atteinte des objectifs de la POG ou ralentir la mise en œuvre normale des actions planifiées

Acteurs à avoir dans le viseur	Catégorie d'acteurs ¹¹	Relation avec la SBEE	Rôles/responsabilités dans la mise en œuvre et le S&E de la POG
Le Syndicat	OSC	Partenariat	Appui technique
Médias	Mass médias	Partenariat	Appui technique

Source : Atelier de restitution d'étape et d'élaboration de la Théorie de changement

Il ne s'agit pas ici d'acteurs négatifs ou nocifs en soi, mais d'acteurs qu'il faut veiller à avoir, coûte que coûte, avec soi au risque de se les mettre au dos. Le comité technique de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG devra veiller à cela.

¹¹ Acteurs régionaux, acteurs étatiques/nationaux, acteurs non étatiques (PTFs, OSC, secteur privé), Mass médias, etc.

7.1. Du comité technique de mise en œuvre et de suivi évaluation de la POG

Un comité technique, qui sera l'organe d'exécution de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation sera mis en place. Sous la supervision de la Direction Générale de la SBEE, ce comité sera coiffé par la Cellule Genre et Inclusion Sociale (CGIS) de la SBEE et coanimé par les associations de femmes, les associations des agents, les associations syndicales de l'institution, et autres parties prenantes. Il sera constitué des membres du CoPil actuel, des délégués des associations précédemment évoquées, des représentants de la clientèle. S'ils n'existent pas, des points focaux genre et inclusion sociale doivent être identifiés et rendus opérationnels au niveau des sept zones d'actions de la SBEE, c'est-à-dire les quatre zones commerciales et les trois zones techniques. Ces points focaux dépendront hiérarchiquement du Point Focal GIS de la Direction Nationale et lui rendront donc compte des actions qu'ils mènent, sans forcément faire partie du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation. Au total, sept (07) personnes constitueront ce comité. Ce comité et ses ramifications joueront un rôle déterminant, notamment la facilitation de tout le processus de mise en œuvre de la POG. Il s'agit plus spécifiquement, entre autres, de : la programmation annuelle glissante des actions contenues dans la POG, sous forme de plan d'actions annuel, la mobilisation des ressources nécessaires à la mise en œuvre des actions, l'élaboration et/ou la réactualisation du Cadre de performance ou de rendement de la POG, la conduite (directe et/ou indirecte) et le suivi des actions planifiées, l'élaboration et la dissémination des rapports de suivi, l'initiation et la coordination des actions d'évaluation, ainsi que la dissémination des rapports d'évaluation.

7.2. De la table ronde des partenaires

Il est prévu et fortement recommandé, dans le cadre de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de cette POG, d'organiser une table ronde des partenaires, si elle n'existe pas. Le comité technique de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation doit y travailler de concert avec la Direction Générale de la SBEE. Ce cadre peut regrouper les gros clients de la SBEE, les PTFs, les OSC/ONG, les organes et/ou agences de l'Etat. La liste des parties prenantes indiquées ici n'est pas exhaustive. Cette table ronde sera un forum de proposition d'actions, de confirmation des engagements et d'information sur l'état d'évolution de la mise en œuvre des actions, mais surtout de réflexions pour la mobilisation des ressources. Cette table ronde ne sera pas inventée

à nouveau si un dispositif similaire existe déjà. Il s'agira juste dans ce cas, d'élargir les prérogatives et compétences du dispositif qui existe à la mise en œuvre de la POG.

A cette table ronde est adjointe un cadre de concertation multi acteurs qui sera un peu comme le bras opérationnel de la table ronde des partenaires. Ce cadre de concertation est le clou du dispositif. Il sera chapeauté par un PTF choisi de commun accord par toutes les parties prenantes. Son rôle est de faire les itérations nécessaires pour concrétiser les décisions qui sont prises au niveau de la table ronde et d'en reverser les outputs au comité technique de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG. En effet, ce cadre sera en permanent contact avec la coordination du comité technique de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de la POG qui, à son tour, rendra compte régulièrement au CODIR de la SBEE et par ricochet au Conseil d'Administration des options prises et des avancées obtenues dans les échanges et la conduite des actions.

7.3. Du suivi et de l'évaluation de la POG

La stratégie qui sous-tend la conduite des actions planifiées dans la POG s'adosse à un système de suivi-évaluation qui tire sa source des principes de la Gestion Axée sur les Résultats de Développement (GARD). La nécessité de faire cette gestion axée sur les résultats du développement et un suivi et évaluation axés sur la théorie a conduit à l'élaboration d'un cadre stratégique adapté. Un système de suivi et de présentation de rapports et d'évaluation doit être conçu par le comité technique de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation qui aura entre autres responsabilités de gérer les processus de suivi et d'évaluation. En effet, dans le processus de gestion de cette POG, le suivi sera réalisé par le comité technique qui aura à charge la gestion des actions planifiées. Comme indiqué dans la section 7.1, il est souhaitable que des points focaux genre s'ils n'existent déjà soient identifiés au niveau des zones techniques et commerciales. Le Comité technique concevra alors les outils de suivi que les points focaux aideront à renseigner. Le comité technique devra aussi mettre à contribution les points focaux genre des projets conduits au sein de la SBEE pour capitaliser ce qui se fait au niveau de ces projets. En ce qui concerne l'évaluation, le CoPil a opté pour des évaluations internes tout au long du processus pour réduire le coût de la POG. Ces évaluations internes pourront-être assumées par une équipe constituée à l'interne en se basant sur le service de suivi et évaluation de la SBEE.

Il est préconisé un Système de Suivi et évaluation, redevabilité et apprentissage de type « Système organisationnel » dans lequel les zones commerciales, les zones techniques et les projets seront considérés comme autant de sous-systèmes qui s'intègrent au système opérationnel mis en place et géré au niveau de la SBEE par le comité technique.

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

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

- collecter et d'analyser les données nécessaires pour rendre visible les actions conduites en matière d'intégration et de promotion de l'égalité du genre à la SBEE ;
- contribuer à la constitution d'une base de données complète sur la situation des hommes et des femmes agents et clients de la SBEE, ainsi que sur les personnes vulnérables et/ou à besoins spécifiques ;
- soutenir les stratégies de communication et de plaidoyers pour l'adoption et l'opérationnalisation de l'ATG ;
- soutenir les stratégies de capitalisation et de *learning* ;
- rendre disponible les informations collectées pour en faciliter l'exploitation, l'appropriation et la dissémination.

7.3.1. Du suivi de la POG

Le *monitoring* nécessite la collecte, l'analyse et l'exploitation régulières de données pour permettre de mieux jauger la mise en œuvre (physique et financière), mais aussi et surtout la conduite des processus afin de faciliter la prise de décision. Le suivi est une fonction permanente qui doit fournir à tous les acteurs impliqués dans la mise

en œuvre de la POG les indicateurs sur les progrès réalisés, les actes manqués, les choses à améliorer. Il s'agira essentiellement d'une observation continue et critique de la conduite des différentes actions planifiées, surtout en ce qui concerne le processus de mise en œuvre, les résultats atteints, le respect ou non du chronogramme d'exécution, les financements mobilisés et les dépenses engagées. Il concerne toutes les structures qui seront mises en place dans le cadre de cette POG. Chaque année, le suivi du processus, le suivi des activités, le suivi des résultats, le suivi financier, etc. seront conduits et les rapports périodiques (mensuels, trimestriels ou semestriels) et annuel détaillés de suivi seront élaborés. Pour atteindre ces objectifs, le cadre de rendement et de performance doit être élaboré de façon consensuelle de sorte à arrimer la POG au principe de plus en plus adopté par les partenaires en matière de management (Condition basées sur la performance (CBP)).

7.3.2. De l'évaluation de la POG

L'évaluation est une autre fonction essentielle dans la planification stratégique. Dans le cadre de la POG, trois évaluations sont prévues : l'évaluation à mi-parcours, l'évaluation finale qui débouchera sur son actualisation et l'évaluation de la stratégie. Pour assurer ces évaluations, la SBEE devra s'appuyer sur une expertise extérieure qui permettra de garantir la crédibilité et la sincérité des analyses. Il doit être question d'une évaluation formative et sommative axée sur la théorie de changement élaborée dans le cadre de cette POG.

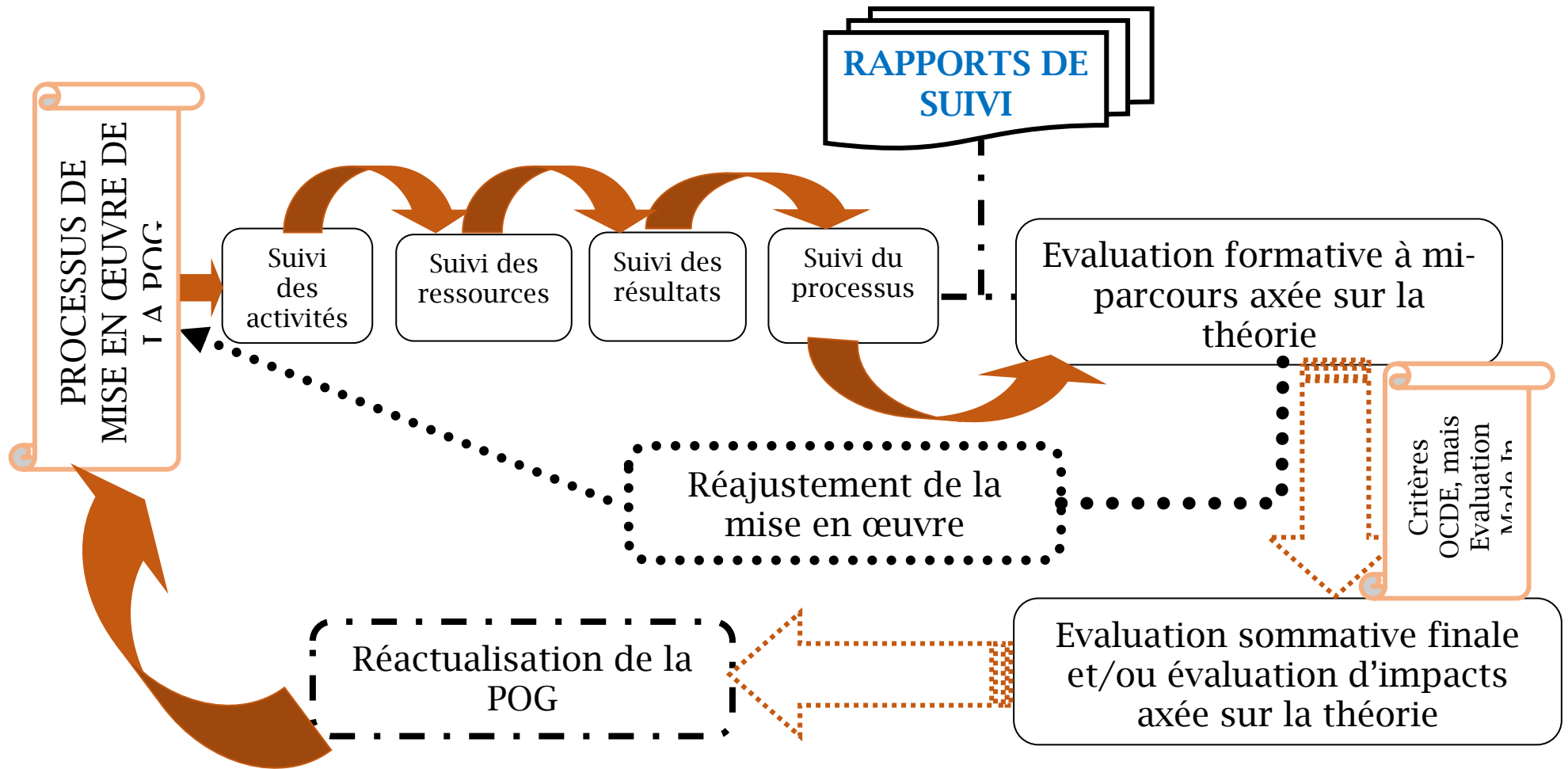


Figure 14 : Résumé du mécanisme de suivi-évaluation

Source : Résultat de recherche, 2023

7.4. Cadre de rendement et de performance de la POG

Pour un suivi constant et aisé et une évaluation objective de la POG, il est indispensable d'élaborer le CRP. Ce CRP est l'outil le plus important en ce qui concerne le suivi et l'évaluation des actions planifiées. Les tableaux ci-dessous déclinent les contenus par axe de ce CRP. Les versions détaillées sont mises en annexe.

Tableau 12 : Cadre de rendement et de performance (CRP) de l'Axe Stratégique 1 (Renforcement des stratégies de communication pour un changement social et de comportement en cours d'implémentation)

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
OS 1: Promouvoir un environnement favorable à la représentation égale et équitable de toutes les couches sociales dans les instances de gestion et de prise de décision.	Ind 1 : Pourcentage de femmes dans les instances de gestion et de prise de décision	L'indicateur renseigne sur les efforts consentis pour améliorer la représentativité des femmes, voire des personnes en situation de handicap, dans les instances de prise de décision	<u>Calcul du pourcentage de femmes et de personnes en situation de handicap dans les instances de gestion et de prise de décision</u> <u>Recensement des données sur la composition des instances de gestion et de prise de décision.</u> <u>Source de Vérification :</u>	Annuellement	0	<u>A déterminer</u>	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			<u>Rapport de suivi du comité de mise en œuvre de la POG et documents du SRH/SBEE</u>				
	Ind 2 : Nombre de politiques ou mesures mises en place pour promouvoir la représentation équitable	L'indicateur renseigne sur les dispositions réglementaires initiées et opérationnalisées pour acter une plus forte représentation dans les instances de prise de décision	<u>Comptage du nombre de politiques ou mesures favorisant la représentation équitable</u> <u>Documentation des politiques, mesures et décisions prises.</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité de mise en œuvre de la POG et documents du SRH et du Secrétariat de la SBEE</u>	Trimestriellement	0	2	SBEE
	Ind 3 : Taux de participation équilibrée des hommes et des femmes lors des	L'indicateur renseigne sur les poids des femmes et des personnes en	<u>Calcul du taux de participation équilibrée des hommes et des</u>	Trimestriellement	0	<u>A déterminer</u>	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
	réunions décisionnelles	situation de handicap dans les décisions prises à la SBEE	<u>femmes lors des réunions décisionnelles</u> <u>Registres de présence et de participation aux réunions</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport de suivi du comité de mise en œuvre de la POG et documents du Secrétariat de la SBEE</u>				
	Ind 4 : Degré de réduction de la proportion de violences à l'endroit des femmes et des personnes en situation de vulnérabilité dans la société	L'indicateur renseigne sur les efforts consentis en matière de réduction des violences basées sur le genre et des autres types de vulnérabilité	<u>Actualisation de l'audit genre et évaluation des mécanismes de gestion des plaintes</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport du centre d'écoute et de gestion des plaintes</u>	Annuel	0	<u>A déterminer</u>	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
OS2 : Développer un plan et un mécanisme de renforcement de capacités sur le genre et les thématiques connexes en vue d'un changement de comportement, de culture institutionnelle et de style de leadership.	Ind 1 : Existence d'un plan de renforcement de capacités sur le genre	L'indicateur renseigne sur l'effectivité de la réalisation d'un plan de renforcement de capacités	<u>Vérification de l'existence et de la disponibilité du plan de renforcement de capacités</u> <u>Source de Vérification : Documentation du plan de renforcement de capacités, Rapport du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuellement	0	1	SBEE
	Ind 2 : Nombre de sessions de formation/renforcement de capacités sur le genre organisées	L'indicateur renseigne sur la tenue effective et la fréquence des sessions de renforcement de capacités	<u>Comptage du nombre de sessions de formation/renforcement de capacités sur le genre réalisées</u> <u>Evaluation à mi-parcours et évaluation finale de la POG</u>	Annuel	0	<u>A déterminer</u>	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			<u>Source de Vérification :</u> <u>Rapports de formation, registres de participants, Rapport du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, Rapports des évaluations.</u>				
	Ind 3 : Taux de satisfaction des participants aux sessions de formation/renforcement de capacités sur le genre	L'indicateur renseigne sur les niveaux de satisfaction des acteurs qui prennent part aux séances de renforcement de capacités	<u>Collecte des feedbacks et évaluations des participants</u> <u>Enquêtes de satisfaction, questionnaires d'évaluation.</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, Rapports des évaluations.</u>	Annuellement	0	<u>A déterminer</u>	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situatio n de Référen ce	Valeurs Cibles	Responsabl es
	Ind 4 : Nombre de thématiques développées	L'indicateur renseigne sur les thématiques retenues pour être développées lors des sessions de renforcement de capacités	<u>Evaluation des mécanismes de renforcement de capacité élaborés</u> Source de <u>Vérification</u> : Rapport d'évaluation du mécanisme	Annuel	0	<u>A</u> détermin er	SBEE
	Ind 5 : Qualité et degré de pertinence du mécanisme élaboré pour le renforcement des capacités en genre	L'indicateur révèle la qualité et la pertinence du mécanisme pensé pour renforcer les capacités des différents acteurs sur le genre dans la société.	<u>Evaluation des mécanismes de renforcement de capacité élaborés</u> Source de <u>Vérification</u> : Rapport d'évaluation du mécanisme	Annuel	0	<u>A</u> détermin er	SBEE

Tableau 13 : Cadre de rendement et de performance (CRP) de l'axe stratégique 2 (Promotion de stratégies innovantes d'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités aux services délivrés par la SBEE)

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/SOURCE de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
OS1 : Evaluer les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique dans les ménages	Ind 1 : Taux de couverture de l'énergie électrique par genre dans les ménages	L'indicateur renseigne sur le degré de couverture des besoins spécifiques en énergie électrique dans les ménages	<u>Enquêtes ménagères,</u> <u>Relevés statistiques</u> <u>Calcul du pourcentage de ménages ayant accès à l'énergie électrique, ventilé par genre</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapports des enquêtes conduites,</u> <u>Documents du service de suivi des performances,</u> <u>Documents du service à charge du Suivi et de</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/SOURCE de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			<u>l'évaluation de la SBEE</u>				
	Ind 2 : Nombre de ménages sans accès à l'énergie électrique, ventilé par genre	L'indicateur renseigne sur la quantité de personnes par sexe qui n'ont pas accès à l'énergie électrique dans les ménages	<u>Enquêtes ménagères, relevés statistiques</u> <u>Comptage du nombre de ménages sans accès à l'énergie électrique, ventilé par genre</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapports des enquêtes conduites,</u> <u>Documents du service de suivi des performances,</u> <u>Documents du service à charge du Suivi et de</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/SOURCE de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			<u>l'évaluation de la SBEE</u>				
	Ind 3 : Nature et localisation des inégalités identifiées	L'indicateur renseigne sur les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique qui persistent dans les ménages. Il met en exergue autant les types d'inégalités qui existent que les zones dans lesquelles chaque type existe et est dominant	<u>Etude en vue de l'identification et l'analyse des inégalités (incluant les barrières socio-culturelles) d'accès des hommes et des femmes aux ressources énergétiques</u> <u>Source de Vérification : Rapports de l'étude</u>	1 fois (2024)	0	1	SBEE
	Ind 4 : Acteurs touchés prioritairement par les inégalités identifiées	L'indicateur renseigne sur les acteurs qui sont frappés par les inégalités de genre identifiées en ce qui concerne	<u>Etude en vue de l'identification et l'analyse des inégalités (incluant les barrières socio-culturelles) d'accès des</u>	1 fois (2024)	0	1	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		l'accès à l'énergie électrique dans les ménages.	<u>hommes et des femmes aux ressources énergétiques</u> <u>Source de Vérification : Rapports de l'étude</u>				
OS2 : Développer des stratégies innovantes pour la promotion de services non discriminatoires , non sexistes et paritaires	Ind 1 : Nombre de politiques, directives ou lignes directrices intégrant des mesures pour promouvoir des services non discriminatoire , non sexistes et paritaires	L'indicateur renseigne sur les dispositions institutionnelles et administratives prises pour promouvoir des services non discriminatoires , non sexistes et paritaires	<u>Analyse des politiques et directives</u> <u>Comptage du nombre de documents institutionnels contenant des mesures pour promouvoir des services non discriminatoires , non sexistes et paritaires</u> <u>Source de Vérification : Rapports du service en charge de la</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			<u>clientèle, rapport d'enquête, rapport du comité de mise en œuvre, de suivi et évaluation de la POG</u>				
	Ind 2 : Taux de satisfaction des utilisateurs des services de la SBEE, ventilé par genre	L'indicateur renseigne sur le degré de satisfaction par sexe des clients de la SBEE par rapport aux stratégies développées et implémentées	<u>Enquêtes de satisfaction, questionnaires d'évaluation</u> <u>Collecte des feedbacks et évaluations des utilisateurs</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapports du service en charge de la clientèle, rapport d'enquête, rapport du comité de mise</u>	Semestriellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			<u>en œuvre, de suivi et évaluation de la POG</u>				
	Ind 3 : Degré de prise en compte systématique de l'égalité et l'équité genre au sein de la société et dans ses relations avec sa clientèle	L'indicateur renseigne sur le degré de prise en compte de l'équité et l'égalité genre au sein de la société et dans ses relations avec sa clientèle	<u>Etude interne sur les stratégies développées, leurs mécanismes de mise en œuvre et les effets induits.</u> <u>Source de Vérification : Rapports des études réalisées</u>	Annuel	0	<u>1</u>	SBEE
OS3 : Améliorer équitablement les conditions d'accès et de contrôle aux (des) ressources énergétiques mises à disposition par la SBEE en vue d'un	Ind 1 : Pourcentage de ménages en situation de vulnérabilité ayant un accès équitable aux ressources énergétiques	L'indicateur renseigne sur la proportion de ménages rendus vulnérables par le défaut d'accès à l'énergie électrique	<u>Enquêtes ménagères, relevés statistiques</u> <u>Calcul du pourcentage de ménages en situation de vulnérabilité</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
développement humain intégral			<u>ayant accès aux ressources énergétiques, ventilé par genre</u>				
	Ind 2 : Nombre de mesures mises en place pour améliorer l'accès équitable et le contrôle des ressources énergétiques par les personnes en situation de vulnérabilité	L'indicateur renseigne sur les diligences mises en place par la Direction Générale de la SBEE pour permettre aux services opérationnels d'améliorer de façon équitable l'accès aux ressources énergétiques	<u>Rapports d'activités,</u> <u>Registres des mesures</u> <u>Comptage du nombre de mesures mises en place</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapports du Secrétariat de la SBEE, rapport du comité de mise en œuvre, de suivi et évaluation de la POG</u>	Trimestriellement	0	A déterminer	SBEE
	Ind 3 : Réduction des discriminations	L'indicateur renseigne sur les dispositions	<u>Etudes internes conduites par le</u>	Annuel	0	A déterminer	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/SOURCE de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
	s et inégalités qui limitent l'accès des femmes et des personnes vulnérables aux services délivrés par la SBEE	prises par la SBEE pour rendre équitables les conditions d'accès à ses services	<u>comité de mise en œuvre, de suivi et évaluation de la POG</u> <u>Source de Vérification : Rapports des études conduites, rapport du comité de mise en œuvre, de suivi et évaluation de la POG</u>				
	Ind 4 : Taux de satisfaction des personnes en situation de vulnérabilité concernant l'accès et le contrôle des ressources énergétiques	L'indicateur renseigne sur le degré de satisfaction éprouvée par les personnes en situation de vulnérabilité touchées par les mesures prises.	<u>Enquêtes de satisfaction, questionnaires d'évaluation</u> <u>Collecte des feedbacks et évaluations des personnes concernées</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Source de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			<u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>Rapports des</u> <u>enquêtes</u> <u>conduites,</u> <u>rapport du</u> <u>comité de mise</u> <u>en œuvre, de</u> <u>suiti et</u> <u>évaluation de la</u> <u>POG</u>				

Tableau 14 : Cadre de rendement et de performance (CRP) de l’Axe stratégique 3 (Adoption et mise en application de l’approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées).

Objectifs	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/SOURCE de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
OS1 : Adopter l’approche transformationnelle de genre (ATG) comme fondement de la promotion de la lutte contre les inégalités sociales	Ind 1 : Adoption officielle de l’approche transformationnelle de genre dans les politiques et les directives de la SBEE	L’indicateur renseigne sur les dispositions prises pour adopter officiellement l’ATG comme approche d’intégration du genre dans la gouvernance et les interventions de la SBEE	<u>Vérification de l’adoption officielle de l’approche transformationnelle de genre dans les documents institutionnels</u> <u>Analyse des politiques et directives</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Documents du Secrétariat de la SBEE, Rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuellement	0	1	SBEE

	<p>Ind 2 : Nombre d'actions entreprises pour promouvoir l'égalité et la non-discrimination basées sur l'approche transformationnelle de genre</p>	<p>L'indicateur renseigne sur les actions conduites dans le cadre de l'implémentation de l'ATG</p>	<p><u>Comptage du nombre d'actions entreprises pour promouvoir l'égalité et la non-discrimination</u></p> <p>Source de Vérification : <u>Rapports d'activités, Registres des actions entreprises, Rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u></p>	<p>Trimestriellement</p>	<p>0</p>	<p>A déterminer</p>	<p>SBEE</p>
	<p>Ind 3 : Taux de sensibilisation des parties prenantes à l'approche transformationnelle de genre</p>	<p>L'indicateur renseigne sur les actions de communication pour un changement social et de comportement menées dans le cadre de la promotion de l'ATG</p>	<p><u>Évaluation du niveau de sensibilisation des parties prenantes</u></p> <p><u>Enquêtes, questionnaires de sensibilisation</u></p> <p>Source de Vérification :</p>	<p>Annuellement</p>	<p>0</p>	<p>A déterminer</p>	<p>SBEE</p>

			<u>Rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>				
	Ind 4 : Degré de transformation des normes sous-tendant les stéréotypes et les discriminations basées sur le genre au sein de la SBEE	L'indicateur renseigne sur les effets induits par l'adoption de l'ATG qui vise fondamentalement à changer les normes qui sous-tendent la persistance des stéréotypes et les discriminations basées sur le genre au sein de la société	<u>Etudes internes conduites par le comité de mise en œuvre, de suivi et évaluation de la POG & rapports des suivis et évaluations</u> <u>Source de Vérification : Rapports de suivi et d'évaluation</u>	Annuel	0	A déterminer	<u>SBEE</u>
OS2 : Réaliser une étude de situation des membres du CODIR et des unités de mise en œuvre et d'exécution sur le continuum genre	Ind 1 : Situation sur le continuum genre des membres du CODIR et des unités de mise en œuvre et d'exécution	L'indicateur renseigne sur les palliers sur lesquels les hauts responsables de la SBEE se trouvent sur l'échelle du	<u>Vérification de la réalisation et de la disponibilité du rapport d'étude de situation</u> <u>Source de Vérification : Rapport d'étude de situation</u>	Une fois	0	A déterminer	<u>SBEE</u>

		continuum genre					
	Ind 2 : Niveau de sensibilisation des membres du CODIR et des unités de mise en œuvre et d'exécution sur le continuum genre	L'indicateur renseigne sur les degrés de motivation et de sensibilisation des hauts responsables de la SBEE sur l'utilité du continuum genre	<u>Évaluation du niveau de sensibilisation des membres</u> <u>Enquêtes, questionnaires de sensibilisation</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapport des séances de sensibilisation, rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuellement	0	A déterminer	<u>SBEE</u>
	Ind 3 : Nombre de recommandations mises en œuvre suite à l'étude de situation	L'indicateur renseigne sur les orientations et recommandations formulées à l'issue de l'évaluation réalisée	<u>Comptage du nombre de recommandations mises en œuvre</u> <u>Suivi des recommandations</u>	Trimestriellement	0	A déterminer	<u>SBEE</u>

			<u>Source de Vérification : Rapport d'étude de situation, rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>				
	Ind 4 : Nombre de membres du CODIR classés par pilier du continuum genre.	L'indicateur renseigne sur les niveaux où se trouve chacun des membres du CODIR de la SBEE sur le continuum genre.	<u>Etudes internes conduites par le comité de mise en œuvre, de suivi et évaluation de la POG & rapports des suivis et évaluations</u> <u>Source de Vérification : Rapports de suivi et d'évaluation</u>	Annuel	0	A déterminer	<u>SBEE</u>
OS3 : Accroître la représentativité des femmes, notamment ingénieures au sein de la SBEE	Ind 1 : Nombre de femmes recrutées au profit de la Direction nationale de la	L'indicateur renseigne sur le degré d'amélioration de la représentativité des femmes,	<u>Elaboration et mise en œuvre du plan de recrutement.</u>	Annuel	0	0	SBEE P2AE

	SBEE et des zones d'intervention	notamment des femmes ingénieures et techniciennes au sein de la société.	<u>Processus de recrutement</u> <u>Source de Vérification : DAO pour le recrutement</u> <u>Rapports du service de RH</u> <u>Rapports d'activités des femmes recrutées</u> <u>Rapports de suivi et d'évaluation</u>				
	Ind 2 : Pourcentage de femmes ingénieures au sein de la SBEE	L'indicateur renseigne sur la proportion de femmes ingénieures exerçant à la SBEE	<u>Calcul du pourcentage de femmes ingénieures par rapport au nombre total d'ingénieurs au sein de la SBEE</u> <u>Source de Vérification : Données sur le personnel et les postes d'ingénieurs au niveau du</u>	Annuellement	4%	<u>15%</u>	SBEE P2AE

			<u>SRH/SBEE, Rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>				
	Ind 3 : Nombre de mesures mises en place pour promouvoir l'accès et l'avancement des femmes ingénieures	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives mises en place pour faciliter l'insertion et la promotion des femmes ingénieures recrutées	<u>Comptage du nombre de mesures mises en place</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>Rapports d'activités, Registres des mesures, Rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Trimestriellement	0	A déterminer	SBEE
	Ind 4 : Taux de rétention des femmes ingénieures au sein de la SBEE	L'indicateur renseigne sur la proportion de femmes ingénieures gardées sur le nombre mis en	<u>Calcul du taux de rétention des femmes ingénieures par rapport au nombre total d'ingénieurs</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

		place avec l'aide de P2AE.	<u>Source de</u> <u>Vérification :</u> Données sur le personnel et les départs des ingénieurs <u>au</u> <u>niveau du</u> <u>SRH/SBEE.</u> <u>Rapports du</u> <u>comité de mise</u> <u>en œuvre et de</u> <u>suivi et</u> <u>évaluation de la</u> <u>POG</u>				
--	--	----------------------------	---	--	--	--	--

7.5. Les principes directeurs

Les principes directeurs de la mise en œuvre et du suivi et évaluation de la POG sont adoptés et adaptés à partir de la « Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO » (pp : 37-38). Ces principes ont été adaptés ici parce qu'ils cadrent parfaitement avec les éléments du cadre diagnostic et du cadre stratégique de la POG.

Ces principes généraux doivent être respectés et intégrés dans toutes les phases de la mise en œuvre et du suivi et évaluation. Comme indiqué dans le document de politique de la CEDEAO, « l'adoption de ces principes annonce l'éthique globale du travail de la politique ».

Principe directeur 1 : Réceptivité du Genre

La réceptivité du genre exige que toutes les parties prenantes soient tenus responsables de leurs engagements et qu'ils soient conscients, en tout temps, de la diversité des préoccupations, besoins et expériences des individus et des groupes, car ils sont liés au genre. Elle implique également la compréhension des dynamiques relationnelles entre les sexes. Enfin, la sensibilisation seule ne suffit pas, la sensibilité au genre implique que les actions procédurales reflètent pleinement la sensibilisation au genre et que les résultats soient équitables par la suite entre les sexes.

Principe directeur 2 : Participation ouverte, inclusive et démocratique

Une véritable participation de tous les acteurs permettra d'assurer l'acceptation de la politique et garantir que l'intérêt de toutes les parties soit préservé. Ceux qui souffrent le plus des discriminations au sein de la SBEE et de la pauvreté énergétique, chez les femmes et les filles de tous âges et d'autres qui appartiennent à des groupes marginalisés et leurs organisations représentatives devraient avoir une voix représentative. La participation devrait être encouragée à travers la mise en place et l'implication des points focaux genre et inclusion relais dans la mise en œuvre et le suivi et évaluation de la politique ; la participation des parties prenantes, notamment la société civile et les associations de consommateurs, dans la politique ; la programmation de concertations avec les agents et les bénéficiaires (hommes, femmes et jeunes) de différents milieux socio-économiques et conditions (les personnes handicapées, les communautés rurales et urbaines pauvres) avant la ou en

cours de mise en œuvre de la POG. La Collaboration (Principe directeur 5) sera essentielle pour veiller à ce que les acteurs concernés aux niveaux national, départemental, communal et local soient inclus dans la mise en œuvre de la politique.

Principe directeur 3 : Faire responsabilité

De nombreuses parties prenantes seront impliquées dans la mise en œuvre de la politique. La définition des rôles et l'attribution de responsabilités claires permettront de rationaliser le processus de mise en œuvre, d'accroître l'efficacité et de créer un sentiment d'appartenance chez les parties prenantes. La SBEE, à travers le comité technique de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, devrait attribuer les responsabilités aux parties prenantes en fonction de leur force et devraient le faire dans un esprit de collaboration.

Principe directeur 4 : Transparence

Le maintien de la transparence dans la mise en œuvre de la politique et de la présentation des résultats permettra de créer la confiance et d'encourager une plus grande participation de potentielles organisations donatrices, investisseurs, bénéficiaires et autres parties prenantes. La transparence sera partiellement atteinte grâce à la collaboration (Principe directeur 5) et la participation ouverte, démocratique, inclusive (Principe directeur 2), mais pour être accomplie, La SBEE, à travers le comité technique de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, devrait prendre toutes les informations connexes à la politique facilement accessibles à toutes les parties intéressées.

Principe directeur 5 : Collaboration

La collaboration avec le MASM, les DDASM, les CPS, les OSC, l'INF, les PTFs, les organisations syndicales, les associations d'agents, les associations de clients, etc. est cruciale pour le succès de la mise en œuvre de la politique. Cela sera fait en tendant la main à ces institutions et en établissant des canaux de communication et de coopération avec elles.

Principe directeur 6 : Approprié, adaptés et réalisables

Le Plan de mise en œuvre de la politique doit être harmonisé avec les priorités nationales de développement et le Plan stratégique de la SBEE et doit refléter avec précision les contraintes locales et les possibilités qui existent. Le changement sera

pratique, progressif, et réalisable, mais toujours en cherchant à s'appuyer sur les succès passés, les capacités nouvellement mobilisées et les ressources dans le but de consolider et d'accélérer les progrès.

Principe directeur 7 : Guidé par les données, fondé sur des preuves, vérifiables et axé sur les résultats

La mise en œuvre de cette politique suivra une démarche scientifique qui mette l'accent sur la mesure et la prise de décision raisonnée et fondée sur des faits. Cela implique qu'au fil du temps des corrections et ajustements devront être faits à mesure que les conditions de mise en œuvre évoluent, que de nouvelles données émergent et que les hypothèses de fonctionnement changent. La réalisation de résultats significatifs et vérifiables, et non la cohérence idéologique et les pressions de l'opportunisme politique et stratégique, doit rester la principale force derrière la mise en œuvre.

8. Mobilisation des ressources et stratégies de financement de la POG

8.1. Mobilisation des ressources et sources de financement

C'est beau d'avoir l'appui des partenaires pour se doter d'un certain nombre de documents de politique et de documents opérationnels. De l'audit genre en 2018, en passant par les plans d'actions, la Charte Sociale et Genre (2020), et la Politique de lutte contre le harcèlement, la SBEE a fait des efforts énormes pour rendre genre sensible ses actions et interventions. En élaborant cette POG, elle se dote d'un nouveau outil stratégique qui devra cadrer toutes ses interventions et veiller à y intégrer le genre. Toutefois, il ne s'agit pas seulement, pour donner la preuve de la mise en œuvre de la POG, d'intégrer le genre au niveau institutionnel. Il est impérieux que la Direction Générale de la SBEE inscrive dans ses budgets annuels des coûts pour la conduite de certaines actions qui ne sont surtout pas ordinairement conduites et travaille pour la mobilisation des ressources manquantes auprès de ses partenaires. Il est donc évident que les ressources qui serviront à la mise en œuvre et au suivi et évaluation de la POG proviendront de plusieurs sources tant propres, publiques, privées, partenariales (PTFs) que de soutien de la part d'autres acteurs qui seront déterminés. Il est alors très important que les acteurs publics (État, institutions publiques, autorités locales, etc.) et privés (entrepreneurs locaux et nationaux, institutions financières, associations et coopératives, ONG, etc.) soient mobilisés et

encouragés à travailler ensemble avec la SBEE pour rendre accessibles et équitables sa gestion et ses interventions.

Les principales sources de financement de la POG sont :

- ❖ Le budget de la SBEE : la première source de financement de la POG le budget de la SBEE. Ce budget est déterminant dans les financements qui seront mobilisés pour la conduite des actions planifiées. A travers la cellule Genre et Inclusion Sociale, la SBEE conduit déjà plusieurs sortes d'activités liées au genre. Ces activités ont été capitalisées. Cependant, il reste que la société doit s'engager dans le financement de nouvelles activités parce que la prise en compte convenable du genre dans ses actions, interventions et/ou projets va redorer son blason et rehausser son niveau de visibilité. Ceci est aussi déterminant parce que les processus d'obtention des normes de certification en matière de qualité intègrent suffisamment les aspects genre.
- ❖ Le Projet d'Augmentation de l'Accès à l'Electricité (P2AE) : Le P2AE est un projet financé par la Banque Mondiale pour aider le Bénin à renforcer son dispositif de fourniture de l'électricité aux ménages et aux entreprises. La SBEE est l'un des partenaires privilégiés de ce projet. Pour ce faire, il est envisagé de l'accompagner à prendre en compte suffisamment le genre dans ses interventions, notamment à renforcer son personnel par des cadres de sexe féminin. Il est aussi prévu de l'accompagner à se doter d'un plan dynamique de communication qui intègre le genre. En tant que tel, le P2AE a prévu dans ses lignes budgétaires des financements pour accompagner la mise en œuvre de la POG.
- ❖ Les Partenaires Techniques et Financiers : en dehors du P2AE il existe, dans l'écosystème du Bénin, des PTFs qui ont le genre comme champ prioritaire d'actions et qui sont donc susceptibles d'appuyer la SBEE dans la mise en œuvre de sa POG. Ces partenaires doivent être identifiés, ciblés et contactés afin que des négociations s'amorcent sur les pans de la POG qu'ils seraient susceptibles de financer, dépendamment de leurs programmes prioritaires d'interventions.
- ❖ L'État : Les ressources du budget national devraient être la première source de financement de la POG. Les autorités de la SBEE, devraient rentrer en contact avec les autorités du Ministère de l'Eau, des Mines et de l'Energie et celles du

Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance pour analyser les types d'accompagnement qui pourraient prendre forme. Les tableaux qui suivent n'intègrent pas cet acteur, mais il est très important d'analyser les possibilités d'accompagnement existantes à son niveau.

- ❖ Le secteur privé ou des Organisations de la Société Civile (OSC) : les financements du secteur privé et des OSC (ONG nationales et internationales, Fondations, etc.), à travers des investissements ou des contributions volontaires ou suscités peuvent aider à conduire les actions planifiées dans la POG.

Les sources de financement des programmes seront fonction de leur nature. Les stratégies de mobilisation qui seront utilisées sont entre autres : l'organisation des tables rondes, les PPP, les caucus (réunion à huis clos).

Les tableaux ci-dessous indiquent les parts d'actions qui pourraient incomber aux principales sources de financement.

Tableau 15 : Source de financement des actions prévues au niveau du programme n°1

Programme 1 : Renforcement de la communication sociale et de l'institutionnalisation en faveur du genre.						
Axe stratégique 1 : Renforcement des stratégies de communication pour un changement social et de comportement en cours d'implémentation						
Objectifs spécifiques	Actions	Budget estimatif	Principales sources de financement			
			SBEE	P2AE	PTF	Autres sources
Promouvoir un environnement favorable à la représentation égale et équitable de toutes les couches sociales dans les instances de gestion et de prise de décision.	Renforcer la prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale (GIS) dans la Gestion des Ressources Humaines (GRH) de la SBEE	PM				
	Organiser une veille continue et permanente de prise en compte des femmes et des personnes vulnérables dans les différentes mesures adoptées.	PM				
	Mettre en place le dispositif opérationnel de suivi de la prise en compte du genre au sein de la SBEE, notamment au niveau des instances de gestion et de prise de décision.	PM				
	Faire un plaidoyer auprès des centres de formations techniques pour l'amélioration de l'accès des femmes et autres personnes vulnérables (2 fois)	5000000				
	Faire un plaidoyer auprès des centres de formations techniques pour l'intégration des modules de formation sur le genre dans leurs curricula de formation	5000000				

Programme 1 : Renforcement de la communication sociale et de l'institutionnalisation en faveur du genre.						
Axe stratégique 1 : Renforcement des stratégies de communication pour un changement social et de comportement en cours d'implémentation						
Objectifs spécifiques	Actions	Budget estimatif	Principales sources de financement			
			SBEE	P2AE	PTF	Autres sources
	Améliorer les critères de recrutement au sein de la SBEE en vue d'offrir les mêmes opportunités aux femmes, hommes, jeunes et personnes handicapées	PM				
	Impliquer les deux associations AMIFA et ACME dans les réflexions stratégiques et le management de la société en ce qui concerne l'intégration du genre	PM				
	Renforcer les capacités du Point focal genre et inclusion sociale (GIS) de la SBEE et des membres du comité de mise en œuvre et de suivi évaluation	25 000 000				
	Doter la SBEE d'un recueil de référence sur les indicateurs genre	5000 000				
	Elaborer le guide d'intégration des enjeux genre dans les interventions de la SBEE	5000 000				
	Opérationnaliser le guide d'intégration des enjeux genre dans les interventions de la SBEE	PM				
	Elaborer un répertoire des compétences en genre au niveau de la SBEE	PM				
	Créer et dynamiser un pool de compétences pour la promotion du genre	PM				

Programme 1 : Renforcement de la communication sociale et de l'institutionnalisation en faveur du genre.						
Axe stratégique 1 : Renforcement des stratégies de communication pour un changement social et de comportement en cours d'implémentation						
Objectifs spécifiques	Actions	Budget estimatif	Principales sources de financement			
			SBEE	P2AE	PTF	Autres sources
Développer un plan et un mécanisme de renforcement de capacités sur le genre et les thématiques connexes en vue d'un changement de comportement, de culture institutionnelle et de style de leadership.	Elaborer un plan de formation des acteurs sur les thématiques genre et inclusion sociale	5000000				
	Mettre en place et opérationnaliser le dispositif de mise en œuvre du plan de formation des acteurs sur les thématiques genre et inclusion sociale (5 sessions)	10 000 000				
	Former l'ensemble des agents de la société au concept de « genre et développement » pour leur faire prendre conscience de l'importance de la prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale	PM				
	Organiser des sessions de formation théoriques et pratiques sur l'intégration du genre dans les interventions de la SBEE	12 000 000				
	Evaluer et capitaliser le plan de formation	6000000				
	Développer les outils d'intégration du genre dans les politiques et actions publiques initiées par la SBEE	4000000				

Tableau 16 : Sources de financement des actions prévues au niveau du programme n°2

Programme 2 : Développement de stratégies innovantes pour une délivrance équitable des services à la communauté.						
Axe Stratégique 2 : Promotion de stratégies innovantes d'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités aux services délivrés par la SBEE						
Objectifs spécifiques	Actions	Budget estimatif	Principales sources de financement			
			SBEE	P2AE	PTF	Autres sources
Evaluer les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique dans les ménages	Disposer d'une base de données dynamique sur les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique dans les ménages	PM				
	Communiquer autour des tendances qui se dégagent de la base de données	PM				
	Faire le point des actions sociales et de genre déjà en vigueur ou envisagées à la SBEE (femme au front office, plan d'action GIS/SBEE adopté...) (à l'interne)	PM				
Développer des stratégies innovantes pour la promotion de la délivrance de services non discriminatoires, non sexistes et paritaires	Faciliter le branchement des personnes en situation vulnérable, jeunes (branchement professionnel)	PM				
	Améliorer et rendre plus attrayante et confortable les salles d'attente des clients <ul style="list-style-type: none"> ○ Faire l'état des lieux des espaces d'accueil de la clientèle ○ Accompagner la création des espaces 	PM				

	<p>confortables à la clientèle</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Equiper le cadre d'accueil des clients (TV, Chaises, ...) 					
	Faciliter l'accès aux guichets pour les personnes vulnérables (réalisation de rampe d'accès et autres commodités)	PM				
	Poursuivre la promotion des outils digitaux qui renforcent la dématérialisation des services délivrés par la SBEE et la facilité d'accès à ces services	PM				
	Passer en revue le fichier client et les pratiques en matière de prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale dans les pratiques de gestion de la clientèle.	PM				
	Créer et rendre fonctionnel un cadre de concertation constante entre les parties prenantes ou une plateforme multi acteurs en vue de la facilitation de l'intégration du genre dans les services prestés.	5 000 000				
Améliorer équitablement les conditions d'accès et de contrôle aux (des) ressources énergétiques mises à disposition par la SBEE en vue d'un développement humain intégral.	Développer une approche client basée sur l'équité-genre et l'inclusion sociale	PM				
	Tenir des séances de présentation de l'approche aux Parties Prenantes	PM				

	Conduire des actions de communication en direction de la clientèle (affiches, communiqués, ...)	15 000 000				
	Organiser des actions de communication en direction de groupes organisés de personnes défavorisées (FNPHB par exemple) et des associations de consommateurs (Ligue des consommateurs du Bénin, par exemple)	10 000 000				

Tableau 17 : Source de financement des actions prévues au niveau du programme n°3

Programme 3 : Renforcement des stratégies d'intégration du genre et des capacités des acteurs.						
Axe Stratégique 3 : Adoption et mise en application de l'approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées.						
Objectifs spécifiques	Actions	Budget estimatif	Principales sources de financement			
			SBEE	P2AE	PTF	Autres sources
Adopter l'approche transformationnelle de genre (ATG) comme fondement de la promotion de la lutte contre les inégalités sociales	Mettre en place une stratégie de promotion de l'ATG au sein de la SBEE	PM				
	Impliquer les deux associations AMIFA et ACME dans la conception et l'opérationnalisation de la stratégie d'adoption de l'ATG	PM				
	Augmenter la présence relative des personnes vulnérables dans les postes à vocation technique	PM				
	Promouvoir l'ATG au sein des diverses instances de la SBEE.	PM				
	Susciter et financer des recherches de fin de formation portées par des étudiants sur le genre dans la délivrance des services énergiques par la SBEE	100 000 000				
Réaliser une étude de situation des membres du CODIR et des unités de mise en œuvre et	Faire le point des actions sociales et de genre déjà en vigueur ou envisagées à la SBEE (femme au front	PM				

d'exécution sur le continuum genre	office, plan d'action GIS/SBEE adopté...)					
	Evaluer le palier où se situe chacun des membres du CODIR sur l'échelle du continuum de genre.	5000000				
	Coconstruire, avec les parties prenantes, les actions d'amélioration des gaps observés.	PM				
	Réactualiser l'audit genre de la SBEE, notamment en ce qui concerne les projets	5000000				
	Communiquer autour (inter et externe) des résultats issus de ces différentes estimations	PM				
	Renforcer les capacités des acteurs sur diverses thématiques en lien avec le genre et l'énergie.	PM				
	Etablir un partenariat avec le Ministère de l'Eau, des Mines et de l'Energie et les autres structures sous tutelle pour promouvoir l'insertion professionnelle et l'entrepreneuriat des femmes et des personnes vulnérables dans le sous-secteur de fourniture de l'énergie.	PM				

	Promouvoir les femmes et les personnes vulnérables qui sont porteurs de solutions technologiques (par exemple les équipements électriques et électroménagers) qui réduisent la pénibilité des travaux domestiques et des Activités génératrices de revenus (AGR)	PM				
Accroître la représentativité des femmes, notamment ingénieures au sein de la SBEE	Elaborer un plan de recrutement de femmes pour relever la représentativité des femmes au sein de la SBEE	5000 000				
	Recruter des femmes pour occuper des postes techniques au sein de la SBEE conformément à la politique d'objectifs genre.	300 000 000				
	Evaluer le plan de recrutement (à l'interne)	PM				

Source : Equipe de réalisation

Tableau 18 : Part du Financement supportée par chaque acteur

	SBEE	P2AE	PTFs	
	0	0	0	TOTAL
	5000000	5000000	0	
	5000000	300000000	12000000	
	25000000	0	6000000	
	5000000	0	4000000	
	5000000	0	10000000	
	5000000	0	100000000	
	10000000	0	5000000	
	5000000	0	0	
	15000000	0	0	
	5000000	0	0	
TOTAL PAR SOURCES DE FINANCEMENT	85000000	305000000	137000000	
% COUVERT PAR SOURCE DE FINANCEMENT	16	58	26	

Source : Equipe de réalisation

Le budget total de la POG, déterminé à partir des actions dont les coûts ont été directement indiqués (sans les PM donc), est estimé à **Cinq Cent Vingt Sept Millions (527 000 000) de francs CFA.**

L'analyse des sources potentielles de financement de la POG montre que les ressources de la SBEE, les ressources du P2AE et les ressources extérieures (Partenaires techniques et financiers (PTFs), secteur privé, OSC, etc.) constituent les ressources clés de financement.

La SBEE va devoir faire un effort de mobilisation de ressources qui s'élève à hauteur de **Quatre Vingt Cinq Millions (85 000 000) de francs CFA** soit **16%** du budget total estimé de la POG.

Le P2AE doit, quant à lui, mobiliser **58%** du budget des actions dont les coûts ont été directement estimés et contribuer à mobiliser les ressources affectées aux PTFs. Le coût total de sa contribution s'élève à **Trois Cent Cinq Millions (305 000 000) de francs CFA.**

Les PTFs vont contribuer aux ressources nécessaires à la mise en œuvre de la POG à hauteur de **Cent Trente Sept Millions (137 000 000) de francs CFA**, soit **26%** du budget total. La SBEE et le P2AE doivent travailler en synergie pour mobiliser ces ressources.

Le Budget National (Etat), à travers les dotations budgétaires sectorielles (Ministère de l'Eau, des Mines et de l'Energie et Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance), constitue une source potentielle de financement que la SBEE et le P2AE doivent explorer.

8.2. Stratégies de financement de la POG

La mise en œuvre idoine de la POG impose la nécessité de développer des stratégies innovantes de mobilisation des ressources ou des financements innovants. Ce rôle incombe au comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation qui sera installé à la faveur du lancement de l'implémentation de la POG. Les membres de ce comité doivent puiser dans leur ingéniosité pour élaborer ces stratégies. Ils ne doivent pas les figer mais les rendre flexibles de sorte qu'elles s'adaptent aux contextes institutionnels et réglementaires des organisations auprès desquelles il négociera les financements.

Conclusion

Ce processus démarré en Novembre 2022 connaît finalement son épilogue. La politique exposée dans ce document rend compte des résultats du diagnostic et du cadre stratégique construit avec toutes les parties prenantes. En effet, l'approche de travail a été participative, inclusive, itérative et responsabilisante. Tout au long du processus, les différents acteurs, notamment les membres du Comité de Pilotage installé à la faveur de la conduite de ce processus, ont été responsabilisés en vue de produire tous les inputs qui ont alimenté autant le rapport d'analyse diagnostique que cette POG elle-même.

Le cadre stratégique est construit autour de la vision, de l'objectif global, des axes stratégiques, des objectifs spécifiques et de la Théorie de changement. Au total trois axes stratégiques et neuf objectifs spécifiques ont été identifiés et meublés. Il a été proposé un cadre institutionnel de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation afin non seulement de conduire de façon idoine le processus de mise en œuvre et de suivi et évaluation, mais aussi et surtout de mobiliser les ressources.

En dehors des hypothèses formulées lors de la construction de la Théorie de changement, les grands défis qui subsistent sont : la mobilisation des ressources extérieures, l'implication de toutes les parties prenantes, l'opposition des agents de la SBEE à l'accomplissement des activités émanant de la POG sans des motivations supplémentaires, la Synergie d'actions avec les autres stratégies en cours au Ministère de l'Energie (ME), au Ministère des Affaires Sociales et de la Micro finance (MASM), au niveau de l'Autorité de régulation de l'électricité (ARE), voire au niveau des autres ministères sectoriels. Si ces conditions de succès sont réunies, que les ressources nécessaires sont mobilisées à temps et que les hypothèses sont bien encadrées, alors cette POG produira les changements attendus à court, moyen et long termes. Tel est d'ailleurs le souhait de tous les acteurs qui ont contribué à sa co construction. Vivement que chacun, quel que soit le niveau où il se trouve y veille et y travaille réellement.

© Juillet 2023

FACILITATION TECHNIQUE DU PROCESSUS

Dr Hervé Bonaventure Mètonmassé **GBENAHOU**,
Sociologue Anthropologue,
Spécialiste des questions de « Populations et développement »
Expert en Genre et Inclusion Sociale, Planification opérationnelle et stratégique,
Analyse, suivi et évaluation des politiques et actions publiques, Recherches
qualitatives
Tél : 97 61 00 41 (WhatsApp) / 95 86 05 74
08 **BP** 237 Tri Postal Cotonou /// **Mail** : herve.gbenahou@gmail.com

A/S Cabinet SAGE CONSULTANTS
Tél. : 00229 95 34 56 49 ou 96 26 05 64
E-mail : groupesagec.sarl@gmail.com

MEMBRES DU COMITE DE PILOTAGE

1. Madame Edwige **ADOHINZIN HOUNTONDI**, Point Focal Genre et Inclusion Sociale de la SBEE, Présidente
2. Monsieur Alfred Benjamin **DANSOU**, Rapporteur
3. Monsieur Alex **NOUGBODOHOUE**, Membre
4. Monsieur Eudes **SEKLOKA**, Membre

Annexes

Cadre de rendement et de performance (CRP) détaillé de l'Axe stratégique 1 : Renforcement des stratégies de communication pour un changement social et de comportement en cours d'implémentation

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
Promouvoir un environnement favorable à la représentation égale et équitable de toutes les couches sociales dans les instances de gestion et de prise de décision.	Renforcer la prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale (GIS) dans la Gestion des Ressources Humaines (GRH) de la SBEE	Ind 1 : Nature des dispositifs de recrutement et de gestion des RH actualisés en vue de l'intégration du genre	L'indicateur renseigne sur les modifications apportées aux dispositifs existants en matière de recrutement et de gestion des Ressources humaines.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rappports du service à charge des ressources humaines,</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG et des organes contractants</u>	Annuelle	Néant		SBEE
		Ind 2 : Proportion de femmes responsables dans la société	L'indicateur renseigne sur le pourcentage de femmes faites responsables de différentes sections au sein de la société.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rappports du service à charge des ressources humaines,</u>	Annuelle	22 %	50%	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				
		Ind 3 : Proportion de femmes techniciennes dans la société	L'indicateur renseigne sur le pourcentage de femmes recrutées aux postes techniques au sein de la société.	<u>Consultation documentaire</u> Source de <u>Vérification</u> : rappports du service à charge des ressources humaines, rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	4%	15%	SBEE
		Ind 4 : Proportion de personnes en situation de vulnérabilité dans la société	L'indicateur renseigne sur le pourcentage de personnes en situation de vulnérabilité recrutées au sein de la société.	<u>Consultation documentaire</u> Source de <u>Vérification</u> : rappports du service à charge des ressources humaines, rappports du comité de mise	Annuelle			SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				
		Ind 5 : Proportion de personnes en situation de vulnérabilité responsabilisées dans la société	L'indicateur renseigne sur le pourcentage de personnes en situation de vulnérabilité faites responsables de différentes sections au sein de la société.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du service à charge des ressources humaines.</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuelle			SBEE
	Organiser une veille continue et permanente de prise en compte des femmes et des personnes vulnérables dans les différentes mesures adoptées.	Ind 1 : Effets induits par la veille organisée	L'indicateur renseigne sur les retombées produites par la veille organisée en matière de prise en compte du genre.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuelle	Oui		SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
	Mettre en place le dispositif opérationnel de suivi de la prise en compte du genre au sein de la SBEE, notamment au niveau des instances de gestion et de prise de décision.	Ind 1 : Qualité des porteurs de la thématique genre	L'indicateur renseigne sur les statuts et les profils des agents et responsables qui font la promotion du genre et de l'inclusion sociale au sein de la société.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG</u>	Annuelle		A déterminer par l'étude	SBEE
		Ind 2 : Types d'actions conduites et acteurs concernés	L'indicateur renseigne sur la nature des actions initiées et conduites par les personnes identifiées au sein de la société pour faire la promotion du genre et de l'inclusion sociale.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG</u>	Annuelle			SBEE
		Ind 3 : Nombre de décideurs et de chefs de services outillés et capables de donner des orientations en matière de genre à la SBEE	L'indicateur renseigne sur le nombre de personnes dont les capacités ont été renforcées en vue de donner de meilleures instructions en vue de la prise en compte du genre et de l'inclusion sociale au sein de la société.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG</u>	Annuelle	0		

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
	Faire un plaidoyer auprès des centres de formations techniques pour l'amélioration de l'accès des femmes et autres personnes vulnérables (2 fois)	Ind 1 : Nombre de séances de plaidoyer tenue	L'indicateur renseigne sur le nombre de fois où les séances ont été tenues.	<u>Consultation documentaire</u> Source de <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Trimestrielle	0	2	SBEE
		Ind 2 : Nombre de centres de formation concernés	L'indicateur renseigne sur le nombre total d'établissement touchés par les actions de plaidoyer.	<u>Consultation documentaire</u> Source de <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et documents administratifs des établissements concernés</u>	Annuelle	0		SBEE Ministère de l'Énergie
		Ind 3 : Nombre de nouvelles places consacrées aux femmes	L'indicateur renseigne sur les efforts faits en matière d'intégration de nouvelles femmes dans le groupe des apprenants.	<u>Consultation documentaire</u> Source de <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise</u>	Annuelle			SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				<u>en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et les documents administratifs des établissements concernés</u>				
		Ind 4 : Nombre de nouvelles places consacrées aux personnes en situation de vulnérabilité	L'indicateur renseigne sur les efforts faits en matière d'intégration de nouvelles personnes en situation de vulnérabilité dans le groupe des apprenants.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et documents administratifs des établissements concernés</u>	Annuelle	0		SBEE
	Faire un plaidoyer auprès des centres de formations techniques pour l'intégration des modules de formation sur le genre dans leurs	Ind 1 : Nombre de séances de plaidoyer tenue	L'indicateur renseigne sur le nombre de fois où les séances ont été tenues.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u>	Trimestrielle	0		SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
	curricula de formation			évaluation de la POG et documents administratifs des établissements concernés				
		Ind 2 : Nombre de centres de formation concernés	L'indicateur renseigne sur le nombre total d'établissement touchés par les actions conduites.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et documents administratifs des établissements concernés	Annuelle	2		SBEE
		Ind 3 : Nombre de centres de formation dispensant réellement une formation dans le domaine du genre	L'indicateur renseigne sur les efforts faits en matière d'intégration de nouveaux modules orientés genre dans le programme de formation.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et	Annuelle	0	2	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				<u>documents administratifs des établissements concernés</u>				
		Ind 4 : Nombre de nouveaux modules consacrés au genre introduits dans les curricula de formation	L'indicateur renseigne sur les efforts faits en matière d'intégration de nouveaux modules orientés genre dans le programme de formation.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG et</u> <u>documents administratifs des établissements concernés</u>	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 5 : Proportion de femmes et d'hommes qui participent à ces programmes de formation	L'indicateur renseigne sur la composition désagrégée par sexe des groupes d'apprenants.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG et</u> <u>documents administratifs</u>	Annuelle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				des établissements concernés				
		Ind 6 : Perceptions des acteurs par rapport à l'introduction des modules liés au genre.	L'indicateur révèle ce que disent les acteurs à divers niveaux de la genderisation des programmes de formation.	<u>Consultation documentaire et collecte de données</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG</u>	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
	Améliorer les critères de recrutement au sein de la SBEE en vue d'offrir les mêmes opportunités aux femmes, hommes, jeunes et personnes handicapées	Ind 1 : Degré de modification des critères de recrutement actuellement en vogue à la SBEE	L'indicateur renseigne sur les améliorations apportées aux critères de recrutement en cours d'utilisation en vue d'y apporter les modifications nécessaires pour faciliter l'embauche des femmes.	<u>Consultation documentaire et collecte de données</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG</u>	Annuelle	0	A déterminer	0
	Impliquer les deux associations AMIFA et ACME dans les	Ind 1 : Degré d'implication des deux associations	L'indicateur renseigne sur la place accordée aux associations AMIFA et ACME dans les	<u>Consultation documentaire et collecte de données</u>	Annuelle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
	réflexions stratégiques et le management de la société en ce qui concerne l'intégration du genre		processus de réflexions stratégiques et le management de la société en ce qui concerne l'intégration du genre.	Source de <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>				
Ind 2 : Types de rôles et de responsabilités accordés aux représentants des deux associations		L'indicateur renseigne sur les rôles et responsabilités que tiennent les associations AMIFA et ACME dans les processus de réflexions stratégiques et le management de la société en ce qui concerne l'intégration du genre.	Source de <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuelle	0	A déterminer	SBEE	
Ind 3 : Perception des membres des associations par rapport aux rôles et responsabilités qu'ils assument et les effets qu'ils produisent.		L'indicateur révèle ce que disent les acteurs à divers niveaux des rôles et responsabilités que tiennent les membres de AMIFA et ACME dans les processus de réflexions stratégiques et le management de la	Source de <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u>	Annuelle	0	A déterminer	SBEE	

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			société en ce qui concerne l'intégration du genre. Il renseigne par ailleurs sur les effets induits par leur implication dans ce processus.	évaluation de la POG				
	Renforcer les capacités des membres du CoPil Genre de la SBEE et des membres du comité de mise en œuvre et de suivi évaluation	Ind 1 : Nombre de session de renforcement de capacité données aux acteurs	L'indicateur renseigne sur les renforcements de capacités dont ont bénéficiées les membres du CoPil Genre	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0	5	SBEE P2AE
	Doter la SBEE d'un recueil de référence sur les indicateurs genre	Ind 1 : Procédures administratives et opérationnelles conduites	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives mises en place pour rédiger le recueil de référence et le valider.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 2 : Types d'actions conduites pour déterminer et	L'indicateur renseigne sur les actions conduites dans le cadre de la	Consultation documentaire	Annuelle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		systematiser les indicateurs	mise en place du recueil de référence et leur nature.	Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				
		Ind 3 : Qualité et pertinences des indicateurs retenus dans le recueil	L'indicateur révèle les contenus saillants du document rédigé en termes d'indicateurs.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 4 : Perceptions des acteurs par rapport au contenu du recueil	L'indicateur renseigne sur ce que disent les acteurs du contenu donné au recueil.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
	Elaborer le guide d'intégration des enjeux genre dans les	Ind 1 : Type de démarches administratives	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives	Consultation documentaire	Annuelle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
	interventions de la SBEE	conduites pour élaborer le guide.	mises en place pour rédiger le guide et le valider.	Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				
		Ind 2 : Nombre et catégorie de personnes ayant pris part au processus	L'indicateur renseigne le nombre et le statut des personnes qui prennent part au processus.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Trimestrielle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 3 : Nombre d'itérations réalisées avant de produire la dernière version du guide.	L'indicateur renseigne sur le nombre d'échanges réalisés entre les principaux acteurs impliqués avant la finalisation du document.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 4 : Nombre de séances formelles tenues dans le cadre du processus	L'indicateur renseigne sur le nombre d'ateliers	Consultation documentaire	Trimestrielle	0	5	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		d'élaboration du guide	organisés au cours du processus.	Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				
	Opérationnaliser le guide d'intégration des enjeux genre dans les interventions de la SBEE	Ind 1 : Nombre de séances de dissémination organisées	L'indicateur renseigne sur le nombre de rencontres faites pour faire connaître le contenu du guide.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0	5	SBEE
Ind 2 : Type de démarches administratives conduites pour démarrer l'implémentation du guide.		L'indicateur renseigne sur les diligences administratives mises en place pour lancer la mise en œuvre du guide.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0	A déterminer	SBEE	
Ind 3 : Nombre d'agents et responsables de SBEE qui ont		L'indicateur renseigne sur le nombre de personnes qui ont maîtrisé le	Consultation documentaire	Annuelle	22		SBEE	

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		internalisé le contenu du guide et agissent en conséquence.	contenu du guide après les séances de dissémination.	Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				
	Elaborer un répertoire des compétences en genre au niveau de la SBEE	Ind 1 : Type de démarches administratives conduites pour élaborer répertoire.	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives mises en place pour élaborer le répertoire.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
Ind 2 : Approches mobilisées pour identifier les compétences.		L'indicateur renseigne sur les stratégies mises en place pour déterminer les compétences.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0	A déterminer	SBEE	
Ind 3 : Types de compétences identifiées		L'indicateur renseigne sur la nature des	Consultation documentaire	Annuelle	0	A déterminer	SBEE	

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		inscrites dans le répertoire.	compétences identifiées.	Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				
		Ind 4 : Nombre de personnes identifiées comme compétentes dans le domaine du Genre et Inclusion Sociale.	L'indicateur renseigne sur le nombre de personnes identifiées comme ayant des compétences en genre et inclusion sociale.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Trimestrielle	0	A déterminer	SBEE
	Créer et dynamiser un pool de compétences pour la promotion du genre	Ind 1 : Type de démarches administratives conduites pour créer ce pool de compétences	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives mises en place pour créer le pool de compétences.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 2 : Types de mission conférées aux membres de ce pool de compétences	L'indicateur renseigne sur la nature des missions	Consultation documentaire	Annuelle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			assignées aux membres du pool.	Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				
		Ind 3 : Fréquences des interventions de ce pool	L'indicateur renseigne sur la périodicité des interventions du pool.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 4 : Domaines couverts par ce pool de compétences	L'indicateur renseigne sur les domaines d'actions du pool.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG		0	A déterminer	
Développer un plan et un mécanisme de renforcement	Elaborer un plan de formation des acteurs sur les thématiques	Ind 1 : Type de démarches administratives conduites pour	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives	Consultation documentaire	Annuelle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
de capacités sur le genre et les thématiques connexes en vue d'un changement de comportement , de culture institutionnelle et de style de leadership.	genre et inclusion sociale	élaborer ce plan de formation.	mises en place pour rédiger le plan de formation et le valider.	Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				
		Ind 3 : Nombre d'agents et responsables de la SBEE impliqués dans le processus d'élaboration du plan de formation.	L'indicateur renseigne sur le nombre de personnes mobilisées lors du processus d'élaboration du plan de formation.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 3 : Type de renforcements de capacités prévus dans ce plan de formation.	L'indicateur renseigne sur le contenu du plan élaboré en termes d'actions de renforcement de capacités.	Consultation documentaire Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et modules élaborés	Annuelle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		Ind 4 : Pertinence du ciblage des bénéficiaires des renforcements de capacités prévus.	L'indicateur renseigne sur l'objectivité des acteurs ciblés pour le bénéficiaire de chaque action de renforcement de capacité.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports de ciblage</u>	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
	Mettre en place et opérationnaliser le dispositif de mise en œuvre du plan de formation des acteurs sur les thématiques genre et inclusion sociale	Ind 1 : Type de démarches administratives conduites pour annoncer les sessions de formation et identifier les participants.	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives mises en place pour déterminer les participants aux différentes sessions de formations et lancer les processus.	<u>Consultation documentaire</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 2 : Pertinence du dispositif mis en place pour conduire les processus de formation.	L'indicateur renseigne sur la fiabilité du dispositif mis en place pour conduire les actions de renforcement de capacités.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u>	Annuelle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				évaluation de la POG				
	Former l'ensemble des agents de la société au concept de « genre et développement » pour leur faire prendre conscience de l'importance de la prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale (5 sessions)	Ind 1 : Nombre d'ateliers de renforcements de capacités organisés.	L'indicateur renseigne sur le nombre de fois où les sessions de renforcement de capacités ont pu être tenues.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG et</u> <u>rapports des sessions de formation</u>	Trimestrielle	0	5	SBEE
		Ind 2 : Nombre d'outils/modules de formation développés.	L'indicateur renseigne sur le nombre d'instruments pédagogiques élaborés et déroulés.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG et</u> <u>rapports des sessions de formation</u>	Trimestrielle	0	5	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		Ind 3 : Nombre de chefs services/responsables dont les capacités ont été renforcées sur les thématiques genre et inclusion sociale	L'indicateur renseigne sur le nombre de chefs services/responsables ayant bénéficié des sessions de renforcement de capacités.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports des sessions de formation</u>	Trimestrielle	0	5	SBEE
		Ind 4 : Nombre d'agents dont les capacités ont été renforcées sur les thématiques genre et inclusion sociale.	L'indicateur renseigne sur le nombre d'agents ayant bénéficié des sessions de renforcement de capacités.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, listes de présence et rapports des sessions de formation</u>	Trimestrielle	0	5	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		Ind 5 : Nombre de femmes ayant pris part à chaque session de formation.	L'indicateur renseigne sur le nombre de femmes figurant par catégorie parmi les personnes ayant bénéficié des sessions de renforcement de capacités.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, listes de présence et rapports des sessions de formation</u>	Trimestrielle	0	5	SBEE
		Ind 6 : Nombre d'acteurs impactés positivement au sein de la société au travers des séances de renforcement de capacités organisées	L'indicateur renseigne sur le nombre de d'acteurs auprès de qui les sessions de renforcement de capacités produisent des effets.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, listes de présence et rapports des sessions de formation</u>	Trimestrielle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		Ind 7 : Nature et résultats des évaluations réalisées lors des sessions de formation.	L'indicateur renseigne sur les types de résultats obtenus à l'issue de l'évaluation du plan de formation.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rappports des sessions de formation</u>	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 8 : Degré de satisfaction des participants aux différentes sessions de formation	L'indicateur renseigne sur le niveau de satisfaction des acteurs. ayant pris part aux différentes sessions de renforcement de capacités.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rappports des sessions de formation</u>	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
	Organiser des sessions de formation théoriques et	Ind 1 : Nombre de séances de renforcement de capacités organisées	L'indicateur renseigne sur le nombre de fois où des sessions de	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u>	Trimestrielle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
	pratiques sur l'intégration du genre dans les interventions de la SBEE	sur la thématique d'intégration du genre dans les interventions de la SBEE.	formation ont été organisées sur la thématique « intégration du genre dans les interventions de la SBEE ».	Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports des sessions de formation</u>				
		Ind 2 : Nombre d'outils/modules de formation développés.	L'indicateur renseigne sur le nombre de matériels pédagogiques élaborés et déroulés.	Consultation <u>documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports des sessions de formation</u>	Trimestrielle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 3 : Nombre de chefs services/responsables dont les capacités ont été renforcées sur les mécanismes et les outils d'intégration du genre dans les	L'indicateur renseigne sur le nombre de chefs services/responsables ayant bénéficié des sessions de renforcement des capacités sur la	Consultation <u>documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise</u>	Trimestrielle	0	5	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		interventions de la SBEE	thématique de l'intégration du genre.	en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports des sessions de formation				
		Ind 4 : Perception des participants aux différentes séances de renforcement de capacités organisées sur la thématique d'intégration du genre dans les interventions de la SBEE	L'indicateur renseigne sur ce que les participants. des contenus déroulés lors des différentes sessions de formation.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports des sessions de formation	Annuelle	0	A déterminer	SBEE
	Evaluer et capitaliser le plan de formation	Ind 1 : Dispositions administratives prises pour lancer le processus d'évaluation et de capitalisation	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives mises en place pour évaluer le plan de formation élaboré et mis en œuvre.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et	Annuelle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				rapports d'évaluation et de capitalisation				
		Ind 2 : Nombre de séances tenues au cours du processus	L'indicateur renseigne sur le nombre de fois que les acteurs se sont vus au cours du processus	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports d'évaluation et de capitalisation	Trimestrielle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 3 : Catégories d'acteurs impliquées dans le processus	L'indicateur renseigne sur le nombre de personnes qui ont été mobilisées lors du processus d'évaluation.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports d'évaluation et	Annuelle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				de capitalisation				
		Ind 4 : Nombre de rapport soumis tout au long du processus	L'indicateur renseigne sur le nombre de rapports fournis sur le nombre prévu.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports d'évaluation et de capitalisation</u>	1 fois	0	A déterminer	SBEE
		Ind 5 : Nombre d'ateliers organisés.	L'indicateur révèle le nombre d'ateliers organisés au cours du processus.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports d'évaluation et</u>	Trimestrielle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				<u>de capitalisation</u>				
	Développer les outils d'intégration du genre dans les politiques et actions publiques initiées par la SBEE	Ind 1 : Nombre d'outils d'intégration du genre développés au profit de la SBEE	L'indicateur renseigne sur le nombre d'outils développés après les formations pour intégrer le genre et l'inclusion sociale dans les interventions de la SBEE.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Trimestrielle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 2 : Degré d'intégration des aspects liés au genre dans les interventions de la SBEE	L'indicateur renseigne sur le niveau d'intégration du genre et de l'inclusion sociale dans les interventions de la SBEE.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Trimestrielle	0	A déterminer	SBEE
		Ind 3 : Proportion de politiques, de programmes, de projets et de documents administratifs, notamment du service à charge de la gestion	L'indicateur renseigne sur le pourcentage de documents qui intègre systématiquement le	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rappports du</u>	Trimestrielle	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		des ressources humaines qui ont pris systématiquement en compte le genre dans leur version initiale	genre et l'inclusion sociale à la SBEE.	comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				

Cadre de rendement et de performance (CRP) détaillé de l'Axe Stratégique 2 : Promotion de stratégies innovantes d'accessibilité des personnes en situation de vulnérabilités aux services délivrés par la SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
Evaluer les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique dans les ménages	Disposer d'une base de données dynamique sur les inégalités de genre liées à l'accès à l'énergie électrique dans les ménages	Ind 1 : Nombre de personnes responsables (co) de la collecte des données au niveau de la SBEE.	L'indicateur renseigne sur le nombre de personnes identifiées au niveau de la SBEE pour participer à la mise en œuvre du processus.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification</u> : <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rappports du consultant</u>	1 fois	0		P2AE SBEE
		Ind 2 : Type d'étude retenue.	L'indicateur renseigne sur la nature de l'étude retenue.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification</u> : <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, DAO et rappports du consultant</u>	1 fois	0	1	P2AE SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		Ind 3 : Types d'outils choisis pour collecter les données auprès des acteurs.	L'indicateur renseigne sur la nature des outils élaborés.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports du consultant	1 fois	0	3	P2AE SBEE
		Ind 4 : Nombre de ménages enquêtés.	L'indicateur renseigne sur le nombre de ménages pris en entretien dans les différentes zones couvertes.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : base de données, rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports du consultant	1 fois	0	A déterminer	P2AE SBEE
		Ind 5 : Nombre d'entretiens qualitatifs réalisés.	L'indicateur renseigne sur le nombre total d'entretiens réalisés	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u>	1 fois	0	A déterminer	P2AE SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
			lors du processus et de façon désagrégée.	Source de Vérification : base de données, rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports du consultant				
		Ind 6 : Nombre de fiche des questionnaires administrés.	L'indicateur renseigne sur le nombre de fiches de questionnaires mobiles administrés.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : base de données, rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports du consultant	1 fois	0	A déterminer	P2AE SBEE
		Ind 7 : Nombre de villages couverts par la collecte des données.	L'indicateur renseigne sur le nombre de villages parcourus lors de la collecte de données.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification :	1 fois	0	A déterminer	P2AE SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				base de données, rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports du consultant				
		Ind 8 : Types d'inégalités identifiés.	L'indicateur renseigne sur la nature des inégalités saillantes identifiées.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : base de données, rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports du consultant	1 fois	0	A déterminer	P2AE SBEE
		Ind 9 : Cartographie des inégalités identifiées.	L'indicateur renseigne sur la répartition/concentration géographique des inégalités identifiées.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : base de données,	1 fois	0	A déterminer	P2AE SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				<u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports du consultant</u>				
		Ind 10 : Type de logiciel d'analyse des données utilisés.	L'indicateur renseigne sur la nature des logiciels retenus pour les analyses.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports du consultant</u>	1 fois	0	1	P2AE SBEE
		Ind 11 : Nombre de personnes impliquées ou responsabilisées à la SBEE pour contribuer à la rédaction du rapport.	L'indicateur renseigne sur le nombre de personnes impliquées au sein de la société dans la rédaction du rapport d'étude.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et</u>				

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				rappports du consultant				
	Communiquer autour des tendances qui se dégagent de la base de données.	Ind 1 : Nombre de séances de dissémination des résultats de l'enquête organisées	L'indicateur renseigne sur le nombre de fois que le contenu du rapport a été partagé avec des groupes cibles.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	1 fois	0	A déterminer	P2AE SBEE
		Ind 2 : Nombre de personnes en situation de vulnérabilité touchées par les séances de dissémination.	L'indicateur indique le nombre de personnes en situation de vulnérabilité touchées par les séances de dissémination.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et listes de présence	1 fois	0	A déterminer	P2AE SBEE
		Ind 3 : Nombre de femmes touchées par les séances de dissémination	L'indicateur indique le nombre de femmes mobilisées au cours des séances de dissémination.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rappports du	1 fois	0	A déterminer	P2AE SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et listes de présence				
		Ind 4 : Effets produits à l'issue de la dissémination des résultats de l'enquête.	L'indicateur lève un coin de voile sur les retombées des séances de dissémination.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	1 fois	0	A déterminer	P2AE SBEE
	Faire le point des actions sociales et de genre déjà en vigueur ou envisagées à la SBEE (femme au front office, plan d'action GIS/SBEE adopté...) (à l'interne)	Ind 1 : Dispositions administratives prises pour lancer le processus	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives mises en place pour faire cet état des lieux.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuellement	0	A déterminer	SBEE
		Ind 2 : Types d'actions en cours identifiées	L'indicateur renseigne sur la nature des actions déterminées.					

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sources de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		Ind 3 : Nombre d'action identifiées par type	L'indicateur révèle le nombre d'initiatives identifiées.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuellement	0	A déterminer	SBEE
		Ind 4 : Catégories d'acteurs touchés au sein de la société par les actions conduites	L'indicateur révèle les cibles touchées par les différentes actions identifiées.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuellement	0	A déterminer	SBEE
		Ind 5 : Nombre de zones couvertes par les actions en cours	L'indicateur établit la cartographie des actions en cours de mise en œuvre.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				évaluation de la POG				
Développer des stratégies innovantes pour la promotion de la délivrance de services non discriminatoires, non sexistes et paritaires	Faciliter le branchement des personnes en situation vulnérable, jeunes (branchement professionnel)	Ind 1 : Degré de prise en compte et de satisfaction des besoins spécifiques des femmes.	L'indicateur renseigne sur le niveau de prise en compte des besoins spécifiques des femmes de demandeuses de services au niveau de la SBEE.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG et</u> <u>rappports des services en charge de la clientèle et des branchements</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE
		Ind 2 : Degré de prise en compte et de satisfaction des besoins spécifiques des personnes en situation de vulnérabilité, notamment des personnes en situation de handicap.	L'indicateur renseigne sur le niveau de prise en compte des besoins spécifiques personnes en situation de vulnérabilité, demandeuses de services au niveau de la SBEE.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG et</u> <u>rappports des services en charge de la</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				clientèle et des branchements				
		Ind 3 : Nombre de femmes ayant systématiquement accès aux services délivrés par la SBEE.	L'indicateur renseigne sur le nombre de femmes qui ont eu à date un accès systématique aux services délivrés par la SBEE.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports des services en charge de la clientèle et des branchements</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE
		Ind 4 : Nombre de personnes en situation de vulnérabilité ayant systématiquement accès aux services délivrés par la SBEE.	L'indicateur renseigne sur le nombre de personnes en situation de vulnérabilité qui ont eu à date un accès systématique aux services délivrés par la SBEE.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports des services en charge de la</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				clientèle et des branchements				
		Ind 5 : Perception des différentes parties prenantes par rapport à la prise en compte du genre dans les services délivrés par la SBEE.	L'indicateur révèle ce que pensent et disent les différentes parties prenantes par rapport à la prise en compte du genre dans les services délivrés par la SBEE.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports des services en charge de la clientèle et des branchements</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE
	Améliorer et rendre plus attrayante et confortable les salles d'attente des clients.	Ind 1 : Types et natures des problèmes identifiés après la réalisation de l'état des lieux des espaces d'accueil de la clientèle au niveau des agences de la SBEE.	L'indicateur révèle les problèmes identifiés comme étant causes de répulsion des clients. au niveau des agences de la SBEE.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports d'état des lieux</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		Ind 2 : Dispositions administratives prises pour mettre en œuvre les recommandations issues de l'état des lieux.	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives prises pour mettre en application les recommandations issues de l'état des lieux.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapports d'état des lieux</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE
		Ind 3 : Nombre d'espaces confortables créés ou aménagés et mis à la disposition de la clientèle	L'indicateur renseigne sur le nombre d'espaces touchés par les actions initiées.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et des services en charge de la clientèle et des branchements</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE
		Ind 4 : Types d'équipements achetés et positionnés dans	L'indicateur renseigne sur la nature des équipements mobilisés pour rendre plus	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		les espaces clients de la SBEE.	attractifs les espaces clientèles au sein de la société.	Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et des services en charge de la clientèle et des branchements				
		Ind 5 : Nombre d'équipements acquis par type au profit des espaces clients de la SBEE.	L'indicateur renseigne sur le nombre d'équipements acquis pour rendre plus attractifs les espaces clientèles au sein de la société.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et des services en charge de la clientèle et des branchements	Annuellement	0	A déterminer	SBEE
		Ind 6 : Effets induits par la création ou l'aménagement d'espaces attractifs	L'indicateur renseigne sur les effets produits par les actions initiées et conduites au niveau des espaces clientèles	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		au profit de la clientèle de la SBEE.	pour les rendre plus attrayants.	<u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et des services en charge de la clientèle et des branchements</u>				
	Faciliter l'accès aux guichets pour les personnes vulnérables (réalisation de rampe d'accès et autres commodités)	Ind 1 : Nombre de rampes de passages construits au niveau des agences dans les sept zones	L'indicateur renseigne sur le nombre de dispositifs réalisés pour faciliter l'accès des personnes en situation de handicap aux services délivrés par la SBEE.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et des services en charge de la clientèle et des branchements</u>	Annuellement	0	A déterminer	SBEE
	Poursuivre la promotion des outils digitaux qui renforcent la dématérialisation des services délivrés par la	Ind 1 : Types d'outils retenus pour la dématérialisation.	L'indicateur renseigne sur la nature des dispositifs de dématérialisation retenus.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>rappports du comité de mise</u>	Annuellement	1	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
	SBEE et la facilité d'accès à ces services			<u>en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et des services en charge de la clientèle et des branchements</u>				
		Ind 2 : Degré de fiabilité des outils adoptés.	L'indicateur révèle le niveau de fiabilité des outils retenus et donc indique le niveau de sécurité de ces outils.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et des services en charge de la clientèle et des branchements</u>	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE
		Ind 3 : Degré de fonctionnalité des outils adoptés.	L'indicateur révèle le niveau de fonctionnalité des outils retenus.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u>	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				<u>évaluation de la POG et des services en charge de la clientèle et des branchements</u>				
	Passer en revue le fichier client et les pratiques en matière de prise en compte du Genre et de l'Inclusion Sociale dans les pratiques de gestion de la clientèle.	Ind 1 : Capacité du fichier client à fournir des données désagrégées	L'indicateur renseigne sur la disponibilité des données désagrégées sur la clientèle.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, outil digitalisé mobilisé et des services en charge de la clientèle et des branchements</u>	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE
		Ind 2 : Types de données désagrégées existantes	L'indicateur renseigne sur la nature des données désagrégées existantes sur la clientèle.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u>	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				évaluation de la POG, outil digitalisé mobilisé et des services en charge de la clientèle et des branchements				
	Créer et rendre fonctionnel un cadre de concertation constante entre les parties prenantes ou une plateforme multi acteurs en vue de la facilitation de l'intégration du genre dans les services prestés.	Ind 1 : Dispositions administratives prises pour instituer et rendre fonctionnel ce cadre de concertation.	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives mises en place pour instituer et rendre fonctionnel ce cadre de concertation.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification</u> : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE
		Ind 2 : Nombre de réunion interne tenue pour instituer et opérationnaliser le cadre de concertation et le rendre fonctionnel	L'indicateur renseigne sur les itérations conduites au sein de la SBEE lors du processus.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification</u> : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuellement	0	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/SOURCE de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		Ind 3 : Nombre de rencontres tenues par le cadre de concertation à l'horizon 2027.	L'indicateur renseigne sur les itérations conduites avec les autres parties prenantes lors du processus.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuellement	0	A déterminer	SBEE
		Ind 4 : Effets produits par l'institution et l'opérationnalisation du cadre de concertation sur la relation entre la SBEE et sa clientèle	L'indicateur renseigne sur les retombées engendrées par la mise en place du cadre de concertation.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuellement	0	A déterminer	SBEE
Améliorer équitablement les conditions d'accès et de contrôle aux (des) ressources énergétiques mises à disposition par	Développer une approche client basée sur l'équité-genre et l'inclusion sociale	Ind 1 : Réduction des discriminations et inégalités qui limitent l'accès des femmes aux services délivrés par la SBEE	L'indicateur renseigne sur la mesure dans laquelle les discriminations et inégalités qui limitent l'accès des femmes aux services délivrés par la SBEE ont été réduites.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
la SBEE en vue d'un développement humain intégral.				évaluation de la POG				
		Ind 2 : Réduction des discriminations et inégalités qui limitent l'accès des personnes vulnérables aux services délivrés par la SBEE	L'indicateur renseigne sur la mesure dans laquelle les discriminations et inégalités qui limitent l'accès des personnes vulnérables aux services délivrés par la SBEE ont été réduites.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapport du centre d'écoute et de gestion des plaintes</u>	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE
	Tenir des séances de présentation de l'approche aux Parties Prenantes	Ind 1 : Nombre de séances tenues.	L'indicateur renseigne sur le nombre de rencontres organisées.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapport du centre d'écoute et de</u>	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				gestion des plaintes				
	Conduire des actions de communication en direction de la clientèle (affiches, communiqués, ...)	Ind 1 : Nombre d'actions de communication orientées genre organisées.	L'indicateur renseigne sur le nombre de fois où des actions de communication ont été initiées à l'endroit de la clientèle.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE
		Ind 2 : Types de messages délivrés	L'indicateur renseigne sur la nature des messages délivrés lors des actions de communication à l'endroit de la clientèle.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE
		Ind 3 : Nombre de messages passés par type	L'indicateur renseigne sur nombre de messages délivrés lors des actions de communication à l'endroit de la clientèle.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				
		Ind 4 : Catégories d'acteurs ciblés par les messages	L'indicateur renseigne sur les cibles touchées par les messages délivrés lors des actions de communication à l'endroit de la clientèle.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE
	Organiser des actions de communication en direction de groupes organisés de personnes défavorisées (FNPHB par exemple) et des associations de consommateurs (Ligue des consommateurs du Bénin, par exemple)	Ind 1 : Nombre de séances tenues pour lancer les communications sociales prévues	L'indicateur renseigne sur le nombre de séances organisées pour préparer les actions de communications sociales à l'endroit des faitières d'associations.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE
		Ind 1 : Nombre d'actions de communication organisées.	L'indicateur renseigne sur le nombre de fois où des actions de communication ont été initiées à l'endroit des faitières retenues.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u>	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				<u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>				
		Ind 2 : Types de messages délivrés	L'indicateur renseigne sur la nature des messages délivrés lors des actions de communication sociale initiées et conduites.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE
		Ind 3 : Nombre de messages passés par type	L'indicateur renseigne sur le nombre de messages délivrés lors des actions de communication sociale initiées et conduites.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE
		Ind 4 : Catégories d'acteurs ciblés au sein de chaque	L'indicateur renseigne sur les cibles touchées par les messages délivrés lors des actions	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u>	Annuellement	A déterminer	A déterminer	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		faîtière d'association	de communication sociale initiées et conduites.	Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				

Cadre de rendement et de performance (CRP) détaillé de l'Axe Stratégique 3 : Adoption et mise en application de l'approche transformationnelle de genre (ATG) en vue de la correction des stéréotypes et de la pérennisation des actions initiées.

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
Adopter l'approche transformationnelle de genre (ATG) comme fondement de la promotion de la lutte contre les inégalités sociales	Mettre en place une stratégie de promotion de l'ATG au sein de la SBEE	Ind 1 : Dispositions administrations prises pour faire de l'ATG l'approche prioritaire de prise en compte du genre au sein de la SBEE.	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives prises pour acter la considération de l'ATG comme approche prioritaire de prise en compte du genre au sein de la SBEE.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	Non	Oui	SBEE
	Impliquer les deux associations AMIFA et ACME dans la conception et l'opérationnalisation de la stratégie d'adoption de l'ATG	Ind 1 : Dispositions administrations prises pour l'implication réelle de ces deux associations dans la mise en route de l'ATG à la SBEE.	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives prises pour les associations AMIFA et ACME dans la mise en route de l'ATG.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	Non	Oui	SBEE
	Augmenter la présence relative des personnes vulnérables dans les postes à vocation technique	Ind 1 : Dispositions administrations prises pour en vue de l'intégration des personnes en situation de vulnérabilité, notamment les	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives prises pour impliquer les personnes en	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du	Annuelle	Non	Oui	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		personnes en situation de handicap, dans les fonctions à vocation technique offertes par la SBEE.	situation de vulnérabilité dans les fonctions à vocation technique offertes par la SBEE.	comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				
	Promouvoir l'ATG au sein des diverses instances de la SBEE.	Ind 1 : Stratégies développées par le comité de mise en œuvre, de suivi et évaluation de la POG pour y arriver.	L'indicateur renseigne sur les mécanismes mis en place par le comité de mise en œuvre, de suivi et évaluation de la POG pour faire la promotion de l'ATG.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuelle	Non	Oui	SBEE
	Susciter et financer des recherches de fin de formation portées par des étudiants sur le genre dans la délivrance des services énergiques par la SBEE	Ind 1 : Dispositions administratives prises pour lancer le processus de bourses de fin de formation en vue de la rédaction de mémoires.	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives prises pour lancer le processus d'octroi de bourses de fin de formation en vue de la rédaction de mémoires.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuelle	Non	Oui	SBEE
		Ind 2 : Nombre d'établissement ciblés.	L'indicateur renseigne sur le nombre d'établissements	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u>	Annuelle	0		SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquenc e	Situation de Référénc e	Valeur s Cibles	Responsable s
			dont les étudiants sont visés.es par la bourse	Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, DAO et rapports d'activités des établissements				
		Ind 3 : Somme d'argent disponible pour la bourse	L'indicateur renseigne sur le montant mobilisé pour l'octroi des bourses.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et DAO	Annuelle	0		SBEE
		Ind 4 : Nombre de demandes de bourses reçues	L'indicateur renseigne sur le nombre de demandes de bourse exprimées.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de	Annuelle	0		SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				la POG et rapport d'évaluation des offres				
		Ind 5 : Caractéristiques essentielles des demandeuses de bourses	L'indicateur renseigne sur les profils et les caractéristiques essentielles des personnes qui sollicitent les bourses.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapport d'évaluation des offres	Annuelle			SBEE
		Ind 6 : Thématiques couvertes par les bourses octroyées	L'indicateur renseigne sur les divers champs thématiques couverts par les sujets de mémoires choisis.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	Non	Oui	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		Ind 7 : Nombre de bourses accordées au total par thématiques validées	L'indicateur renseigne sur le nombre de thématiques définitivement validées et le nombre de bourses octroyées par thématique.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0		SBEE
		Ind 8 : Nombre de mémoires soutenus sur le nombre total prévu.	L'indicateur permet de déterminer le taux d'achèvement des mémoires financés.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapport d'activités des établissements retenus	Annuelle	0		SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
Réaliser une étude de situation des membres du CODIR et des unités de mise en œuvre et d'exécution sur le continuum genre	Evaluer le palier où se situe chacun des membres du CODIR sur l'échelle du continuum de genre.	Ind 1 : Dispositions administratives prises pour la réalisation de l'évaluation des positions sur le continuum de genre.	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives prises pour lancer le processus d'évaluation des positions des membres du CODIR de la SBEE sur le continuum de genre.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuelle	Non	Oui	SBEE
		Ind 2 : Nombre de membres du CODIR classés par palier du continuum genre.	L'indicateur dresse par palier de l'échelle du continuum le nombre de membres du CODIR positionnés	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du services en charge des RH et rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuelle	0		SBEE
	Coconstruire, avec les parties prenantes, les actions	Ind 1 : Dispositions administratives prises pour engager les parties prenantes dans	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u>	Annuelle	Non	Oui	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
	d'amélioration des gaps observés.	l'identification et la mise en œuvre des mesures d'amélioration.	prises pour coconstruire les mesures d'amélioration avec les différents membres du CODIR	Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>				
		Ind 2 : Types d'actions conduites pour corriger les gaps.	L'indicateur renseigne sur les actions menées pour conduire tous les membres du CODIR vers le pallier transformateur.	Consultation <u>documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuelle	Non	Oui	SBEE
	Réactualiser l'audit genre de la SBEE, notamment en ce qui concerne les projets	Ind 1 : Dispositions administratives prises pour lancer le processus de réactualisation de l'audit genre de la SBEE	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives prises pour réactualiser l'audit genre de la SBEE	Consultation <u>documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuelle	0	1	SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquenc e	Situation de Référenc e	Valeur s Cibles	Responsable s
		Ind 2 : Nombre de fois que le comité de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de la POG s'est réuni pour élaborer le DAO.	L'indicateur renseigne sur le nombre de séances tenues en vue de l'élaboration du DAO.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0		SBEE
		Ind 3 : Nombre de dossiers reçus après le lancement du DAO sur les quinze jours exigés.	L'indicateur renseigne sur le nombre de dossiers soumis après le lancement de l'appel d'offres.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0		SBEE
		Ind 4 : Nombre de dossiers présélectionnés après la première étape de l'analyse des offres.	L'indicateur renseigne sur le nombre de dossiers après l'évaluation des offres.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et	Annuelle	0		SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				évaluation de la POG et rapport d'évaluation des offres				
		Ind 5 : Qualifications du cabinet définitivement retenu pour conduire le processus de réactualisation de l'audit genre de la SBEE.	L'indicateur renseigne sur le profil et les spécificités du cabinet retenu qui le distinguent des autres.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapport d'évaluation des offres	Annuelle	0		SBEE
		Ind 6 : Nombre de parties prenantes impliquées dans le processus de réactualisation de l'audit genre de la SBEE.	L'indicateur renseigne sur le nombre de parties prenantes mobilisées en vue de la conduite du processus et celles ayant réellement pris part au processus.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapport de mission	Annuelle	0		SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquenc e	Situation de Référenc e	Valeur s Cibles	Responsable s
		Ind 7 : Nombre d'ateliers organisés au cours du processus.	L'indicateur renseigne sur le nombre total d'ateliers organisés au cours du processus.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, listes de présence aux ateliers et rapport de mission	Annuelle	0		SBEE
		Ind 8 : Nombre de participants par sexe et par catégorie à chaque atelier.	L'indicateur renseigne sur le nombre désagrégé de participants ayant pris part aux différents ateliers.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, listes de présence aux ateliers et rapport de mission	Annuelle	0		SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquenc e	Situation de Référénc e	Valeur s Cibles	Responsable s
		Ind 9 : Types de contraintes majeures identifiées à la fin du processus comme étant défavorables à une prise en compte idoine du genre dans les interventions et la gouvernance de la SBEE.	L'indicateur renseigne sur les goulots d'étranglement qui persiste et empêche une intégration idoine du genre et de l'inclusion sociale dans la gouvernance et les interventions de la SBEE.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG, listes de présence aux ateliers et rapport de mission</u>	Annuelle	0		SBEE
	Communiquer autour (inter et externe) des résultats issus de ces différentes estimations	Ind 1 : Types de messages passés lors des séances de dissémination	L'indicateur renseigne sur le contenu des messages passés lors des séances de dissémination des résultats de l'audit genre réactualisé.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG</u>	Annuelle	0		SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
		Ind 2 : Nombre de séances de dissémination organisées au total	L'indicateur renseigne sur le nombre de séances organisées en vue de la dissémination des résultats de l'audit genre réactualisé.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle	0		SBEE
	Etablir un partenariat avec le Ministère de l'Eau, des Mines et de l'Energie et les autres structures sous tutelle pour promouvoir l'insertion professionnelle et l'entrepreneuriat des femmes et des personnes vulnérables dans le sous-secteur de fourniture de l'énergie.	Ind 1 : Natures des partenariats établis	L'indicateur renseigne sur les types de partenariat négociés et noués avec certaines structures de l'Etat en vue d'une prise en compte parfaite du genre et de l'inclusion sociale.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle			SBEE
		Ind 2 : Domaines couverts par ces partenariats.	L'indicateur renseigne sur les champs couverts par les différents partenariats noués.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et				SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquence	Situation de Référence	Valeurs Cibles	Responsables
				évaluation de la POG				
	Promouvoir les femmes et les personnes vulnérables qui sont porteurs de solutions technologiques (par exemple les équipements électriques et électroménagers) qui réduisent la pénibilité des travaux domestiques et des Activités génératrices de revenus (AGR)	Ind 1 : Dispositions administratives prises pour lancer l'identification de ces personnes par zone	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives prises pour identifier et promouvoir les femmes et les personnes vulnérables qui sont porteurs de solutions technologiques qui réduisent la pénibilité des travaux domestiques et des Activités génératrices de revenus (AGR).	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG</u>	Annuelle			SBEE
		Ind 2 : Nombre de séances organisées à l'interne et à l'externe pour faire cette identification.	L'indicateur renseigne sur le nombre de séances tenues autant au sein de la SBEE qu'en dehors pour identifier ces femmes et ces personnes en situation de vulnérabilité.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> <u>Source de</u> <u>Vérification :</u> <u>rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et</u> <u>évaluation de la POG</u>	Annuelle			SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquenc e	Situation de Référenc e	Valeur s Cibles	Responsable s
		Ind 3 : Types de technologies déterminées	L'indicateur renseigne sur les types de technologies dont les personnes identifiées sont porteuses.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle			SBEE
		Ind 4 : Nombre de femmes identifiées comme porteuses de solutions technologiques par zone	L'indicateur renseigne sur le nombre de femmes qui figurent parmi les personnes identifiées comme porteuses de solutions technologiques.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle			SBEE
Accroître la représentativité des femmes, notamment ingénieures au sein de la SBEE	Elaborer un plan de recrutement de femmes pour relever la représentativité des femmes au sein de la SBEE	Ind 1 : Dispositions administratives prises pour élaborer ce plan de recrutement	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives prises en vue de l'élaboration du plan de recrutement de femmes	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et	Annuelle			SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquenc e	Situation de Référénc e	Valeur s Cibles	Responsable s
			ingénieures au profit de la SBEE.	évaluation de la POG				
		Ind 2 : Nombre de réunions tenues à l'interne pour l'élaboration du plan de recrutement.	L'indicateur renseigne sur le nombre de séances tenues en vue de l'élaboration de ce plan de recrutement.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				SBEE
		Ind 3 : Catégories d'agents de la SBEE impliqués dans l'élaboration du plan de recrutement	L'indicateur renseigne sur les catégories des agents impliqués dans l'élaboration de ce plan de recrutement.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle			SBEE
	Recruter des femmes pour occuper des postes techniques au sein de la SBEE conformément à la politique d'objectifs genre.	Ind 1 : Profils recherchés à travers l'annonce de recrutement	L'indicateur renseigne sur les catégories de femmes recherchées au profit de la SBEE.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> DAO et rapports du	Annuelle			SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquenc e	Situation de Référenc e	Valeur s Cibles	Responsable s
				comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG				
		Ind 2 : Nombre de postes de recrutement ouverts	L'indicateur renseigne sur le nombre de postes directs ouverts.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : DAO et rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle			SBEE
		Ind 3 : Nombre de postes de stagiaires ouverts	L'indicateur renseigne sur le nombre de postes de stagiaires ouverts.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : DAO et rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle			SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquenc e	Situation de Référenc e	Valeur s Cibles	Responsable s
		Ind 4 : Nombre de demandes d'embauche reçues	L'indicateur renseigne sur le nombre de dossiers soumis	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : DAO et rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle			SBEE
		Ind 5 : Nombre de demandes d'embauche acceptées	L'indicateur renseigne sur le nombre de dossiers validés sur le nombre total soumis.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapport d'analyse des offres	Annuelle			SBEE
		Ind 6 : Pourcentage de nouveaux employés femmes à des postes techniques ou d'ingénieurs	L'indicateur renseigne sur la proportion de nouvelles employées placées	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de Vérification :	Annuelle			SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquenc e	Situation de Référenc e	Valeur s Cibles	Responsable s
			à des postes techniques.	rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapport du service en charge de la gestion des RH à la SBEE				
		Ind 7 : Pourcentage de nouveaux contrats de service octroyés aux femmes	L'indicateur renseigne sur la proportion de nouveaux contrats passés avec des femmes ingénieures.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapport du service en charge de la gestion des RH à la SBEE	Annuelle			SBEE
		Ind 8 : Pourcentage de nouveaux contrats de stages octroyés aux femmes	L'indicateur renseigne sur la proportion de nouveaux contrats de stages passés	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification :	Annuelle			SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquenc e	Situation de Référénc e	Valeur s Cibles	Responsable s
			avec des femmes ingénieures.	rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapport du service en charge de la gestion des RH à la SBEE				
	Evaluer le plan de recrutement (à l'interne)	Ind 1 : Dispositions administratives prises pour lancer le processus d'évaluation du plan de recrutement	L'indicateur renseigne sur les diligences administratives prises pour évaluer les plans de recrutement.	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle			SBEE
		Ind 2 : Nombre de séances tenues au cours du processus	L'indicateur renseigne sur le nombre total de séances tenues	Consultation documentaire et enquêtes Source de Vérification : rappports du comité de mise en œuvre et de suivi et	Annuelle			SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquenc e	Situation de Référénc e	Valeur s Cibles	Responsable s
				évaluation de la POG				
		Ind 3 : Catégories d'acteurs impliqués dans le processus	L'indicateur renseigne sur le nombre et les catégories d'acteurs impliqués dans le processus d'évaluation du plan de recrutement.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle			SBEE
		Ind 4 : Nombre de rapport soumis tout au long du processus	L'indicateur renseigne sur le nombre de rapports soumis au cours du processus.	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise en œuvre et de suivi et évaluation de la POG	Annuelle			SBEE
		Ind 5 : Nombre d'ateliers organisés.	L'indicateur renseigne sur le nombre d'ateliers organisés tout au long du processus d'évaluation du plan de recrutement	<u>Consultation documentaire et enquêtes</u> Source de <u>Vérification :</u> rapports du comité de mise	Annuelle			SBEE

Objectifs spécifiques	Actions	Indicateurs	Description de l'indicateur objectivement vérifiable	Mode de mesure/Sourc e de vérification	Fréquenc e	Situation de Référénc e	Valeur s Cibles	Responsable s
				en œuvre et de suivi et évaluation de la POG et rapport d'évaluation				

Références bibliographiques

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

Autorité de Régulation de l'Électricité (ARE), 2020, Règlement de service de la Société Béninoise d'Energie Electrique (SBEE), Autorité de Régulation de l'Électricité (ARE), Conseil National de Régulation, Ministère de l'Energie

Banque Mondiale, 2014, Guide unique de mise en œuvre et de gestion du processus de ciblage des ménages plus pauvre, Comité Socle de Protection Sociale

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

CARE, 2012, Note explicative au sujet des perspectives de CARE sur l'égalité des sexes

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

Houedey Calixte, Agbozo Pamela et Kounoudji Canissius, 2022, Dépêche No. 540 d'Afrobarometer

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

Laidlaw Foundation, 2002, Perspectives on social inclusion, Working Paper Series

Mallon Isabelle, Quéniart Anne, 2013), Les politiques de genre : quel genre de politiques ?, Lien social et politiques, n° 69, 2013, EHESP, Présentation du numéro, In <https://journals.openedition.org/lectures/12467?lang=es>; consulté le 04 décembre 2022 à 10h33

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

Millénium Challenge Account-Bénin II, 2020, Plan d'intégration sociale et genre (PISG) 2017-2022 du MCA - BENIN II (Version révisée), DIGIS.

Millénium Challenge Account-Bénin II, 2022, « Leçons tirées des projets de construction et bonnes pratiques de genre et inclusion sociale ».

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

Ministère de l'Energie et de l'Eau, 2009, Plan stratégique du secteur de l'énergie, Direction Générale de l'Energie

Ministère de l'Energie, 2019, Plan stratégique du Ministère de l'énergie 2020-2024, IFE LAB

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

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

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

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

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

Ministère de l'évaluation des politiques publiques, de la bonne gouvernance et du dialogue social, 2015, Evaluation de la stratégie de Développement de l'Energie et des hydrocarbures au Bénin, Direction générale de l'évaluation, Benin Consulting Group

Ministère de la famille et de la solidarité nationale, 2009, Politique nationale de promotion du genre au Bénin, PNUD, Coopération Suisse, UNFPA, Ambassade du Danmarck

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

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

Nations Unies, 1999, Rapport du Conseil économique et social pour 1997, Assemblée générale, Documents officiels-Cinquante-deuxième session, Supplément No 3 (A/52/3/Rev.1).

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

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

SBEE, 2015, Audit genre de la société béninoise d'énergie électrique, Millennium Challenge Account - Bénin II, BIM Consultance SA, Cabinet d'études international

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

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

World Bank, 2013, Inclusion matters. The foundation for shared prosperity, ISBN (electronic): 978-1-4648-0011-5

Table des matières

Préface.....	5
Avant-Propos	6
Résumé Exécutif.....	7
Introduction.....	10
1. Contexte.....	11
2. Cadres conceptuel et méthodologique d'élaboration de la Politique d'Objectifs Genre (POG) de la SBEE.....	13
2.1. Clarification conceptuelle.....	13
2.1.1. <i>Genre</i>	13
2.1.2. <i>L'égalité des genres</i>	14
2.1.3. <i>Intégration globale de la perspective de genre</i>	14
2.1.4. <i>Intégration du genre dans le secteur de l'énergie</i>	15
2.1.5. <i>Approche Transformationnelle du Genre (ATG)</i>	16
2.1.6. <i>Inclusion Sociale</i>	16
2.1.7. <i>Politique d'Objectif Genre</i>	18
2.2. Démarche d'élaboration de la POG de la SBEE	18
2.2.1. <i>Préparation technique et administrative</i>	19
2.2.2. <i>Construction du cadre stratégique</i>	21
2.2.3. <i>Validation de la POG</i>	23
2.2.4. <i>Finalisation et adoption de la POG par la SBEE</i>	23
3. Etat des lieux succinct de la prise en compte du genre à la SBEE	24
3.1. Aux niveaux international et régional	24
3.2. Etat des lieux des politiques et stratégies genre dans le secteur énergétique au niveau sous régional.....	26
3.3. Au niveau national	34
3.4. Etat des lieux des politiques et stratégies genre au niveau du Ministère de l'Energie (ME).....	39
3.5. Etat des lieux des politiques et stratégies genre au niveau de la SBEE 41	
3.6. Etat des lieux de l'opérationnalisation du genre à la SBEE	46
3.6.1. <i>Perceptions de la prise en compte du genre</i>	46

3.6.2.	<i>Profil du personnel de la SBEE</i>	50
3.7.	Problèmes majeurs.....	55
3.8.	Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces en matière de prise en compte et d’opérationnalisation du genre.....	55
3.9.	Défis majeurs	57
3.10.	Principaux enjeux.....	57
3.11.	Problématiques majeures en matière d’inégalités genre à la SBEE ..	57
4.	Logique d’intervention de la POG.....	58
4.1.	Fondements de la POG de la SBEE	58
4.2.	Principes directeurs de la POG.....	60
4.3.	Raisons d’être de la POG	60
4.4.	Vision de la POG	61
4.5.	Objectif /but de la POG	61
4.6.	Objectifs Stratégiques de la POG.....	61
4.7.	Axes stratégiques de la POG.....	61
4.8.	Cohérence des axes de la POG avec les orientations du PND, du PAG 2021-2026 et des ODD	62
5.	Changements attendus	68
5.1.	Changements attendus.....	69
5.2.	Théorie du changement de la POG.....	70
5.2.1.	<i>Hypothèses de réalisation</i>	70
5.2.2.	<i>La chaîne de changement</i>	71
5.2.3.	<i>Explicitation de la théorie de changement complète</i>	73
6.	Modèle d’actions de la POG	75
6.1.	Description détaillée des axes stratégiques et des objectifs spécifiques de la POG par axe	75
6.2.	Plan d’actions 2023-2027 de la Politique d’Objectifs Genre (POG) de la SBEE	78
7.	Stratégie de mise en œuvre et de suivi évaluation.....	92
7.1.	Du comité technique de mise en œuvre et de suivi évaluation de la POG	96
7.2.	De la table ronde des partenaires	96
7.3.	Du suivi et de l’évaluation de la POG.....	97

7.3.1. <i>Du suivi de la POG</i>	98
7.3.2. <i>De l'évaluation de la POG</i>	99
7.4. Cadre de rendement et de performance de la POG.....	101
7.5. Les principes directeurs	124
8. Mobilisation des ressources et stratégies de financement de la POG ...	126
8.1. Mobilisation des ressources et sources de financement.....	126
8.2. Stratégies de financement de la POG.....	139
Conclusion.....	140
Annexes	142
Références bibliographiques.....	216