

Energy2Equal
Afrique

Participation des femmes à la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne

RELEVER LES OBSTACLES ET LES OPPORTUNITÉS POUR LES FEMMES EN TANT QUE DIRIGEANTES ET EMPLOYÉES



EN PARTENARIAT AVEC

Canada

 **IFC** | Société Financière
Internationale
GRUPE DE LA BANQUE MONDIALE

Créer des marchés, créer des opportunités

À propos d'IFC

La Société financière internationale (IFC), organisation parente de la Banque mondiale et membre du Groupe de la Banque mondiale, est la principale institution mondiale de développement axée sur le secteur privé dans les pays émergents. Elle collabore avec plus de 2 000 entreprises à travers le monde, consacrant son capital, ses compétences et son influence à la création de marchés et d'opportunités dans les zones les plus difficiles de la planète. Au cours de l'exercice 21, IFC a engagé un montant record de 35,1 milliards de dollars de financements à long terme en faveur de pays en développement, mobilisant ainsi les capacités du secteur privé pour mettre fin à l'extrême pauvreté et promouvoir une prospérité partagée.

À propos du programme Energy2Equal

IFC est déterminée à collaborer avec le secteur privé pour accroître la participation des femmes en tant que dirigeantes, employées et entrepreneuses dans les chaînes de valeur des entreprises. En partenariat avec le Gouvernement du Canada, l'institution a lancé en 2019 le programme quinquennal Energy2Equal visant à réduire l'écart entre les sexes dans la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne et à accroître les recherches ainsi que les données sur l'analyse de rentabilité de la participation des femmes.

Grâce à Energy2Equal, IFC collabore avec de grandes, moyennes et petites entreprises d'Afrique subsaharienne pour combler les écarts entre les hommes et les femmes et accroître la participation de ces dernières dans le secteur des énergies renouvelables en partageant le résultat des recherches et les connaissances acquises. Elle utilise en outre une plateforme d'apprentissage par les pairs, fournit des services-conseil et des possibilités de réseautage. À la fin du programme, IFC espère qu'un plus grand nombre d'entreprises disposeront des connaissances et des outils nécessaires pour intégrer et retenir les femmes dans leurs effectifs, et qu'un plus grand nombre de femmes auront des possibilités professionnelles dans le secteur des énergies renouvelables.

À propos d'Econoler

Econoler est un cabinet-conseil international qui a 40 ans d'expérience dans la conception, la mise en œuvre, l'évaluation et le financement de programmes et projets de maîtrise de l'énergie et d'énergies renouvelables. Au fil des ans, Econoler a contribué à préparer et à mettre en œuvre environ 4 000 projets dans plus de 150 pays. Econoler s'est bâti une réputation grâce aux talents et à l'innovation de son personnel composé d'environ 60 experts, dont des ingénieurs, des économistes, des spécialistes financiers, des spécialistes du marketing et des statisticiens professionnels.

REMERCIEMENTS

Ce rapport est un produit de la Société financière internationale (IFI), préparé et publié sous la direction générale d'Henriette Kolb, responsable du Groupe genre et inclusion économique d'IFI. L'étude a été réalisée sous la supervision d'Anne Kabugi, responsable régionale des questions de genre pour l'Afrique. Toutes les activités de collecte et de coordination des données ont été gérées par Melissa Olga Basque.

Aime Apollinaire Bosson Moro, Ann Casnova, Simbi Wavinya Anzaya et Bridie la Place ont aussi grandement contribué à la présente étude. Le rapport a été édité par Ann Bishop et conçu par Maxim Valeriev Roussinov.

Il a été préparé en collaboration avec une équipe du cabinet-conseil international Econoler, dirigée par Joëlle Matte, avec l'appui de Bipasha Baruah, Laurent Kossivi Domegni, Stéphanie Nour et Gemma Pinyol Puig. Outre les personnes citées plus haut, Econoler tient à remercier son équipe de collecteurs locaux de données, à savoir Lovisa Arlid, Filagot Tesfaye, Carole Tankeu, Ifeoma Malo et Oluwatomi Omogbai.

IFI et Econoler souhaitent également remercier les agents ci-après d'IFI qui ont examiné l'ouvrage : Bhattiprolu Balachandra Muri, Mary Dominic, Katherine C. Heller, Henriette Kolb, Adaori Udechukwu, Jennifer Scott, Adriana Maria Eftimie et Sherry Goldberg.

IFI et Econoler tiennent à exprimer leur gratitude aux dirigeants et employés des 64 entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables qui ont participé à l'enquête et partagé leur expérience dans le cadre d'entretiens et de discussions de groupe.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-------------|
| REMERCIEMENTS | ii |
| SIGLES ET ABRÉVIATIONS | vi |
| AVANT-PROPOS | vii |
| RÉSUMÉ ANALYTIQUE | viii |
| 1. INTRODUCTION | 1 |
| 1.1 Contexte..... | 1 |
| 1.2 Objectifs et méthodologie de l'étude..... | 2 |
| 2. ANALYSE DE RENTABILITÉ DE LA DIVERSITÉ DES GENRES | 4 |
| 2.1 L'opportunité..... | 4 |
| 2.2 Difficultés exogènes pesant sur les opportunités d'affaires..... | 5 |
| 3. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE | 8 |
| 3.1 Participation des femmes à la main-d'œuvre privée du secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne | 8 |
| 3.1.1 Type de système d'énergie renouvelable..... | 8 |
| 3.1.2 Femmes exerçant des fonctions de direction..... | 9 |
| 3.1.3 Femmes occupant des postes techniques et non techniques..... | 10 |
| 3.2 Obstacles à la participation des femmes à la main-d'œuvre privée du secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne | 12 |
| 3.2.1 Normes sociales et préjugés liés au genre..... | 14 |
| 3.2.2 Politiques et pratiques sur le lieu de travail..... | 15 |
| 3.3 Les répercussions de la COVID-19 sur l'emploi des femmes | 24 |
| 4. RECOMMANDATIONS | 27 |
| 4.1 Engagement sans équivoque de la direction en faveur de l'égalité des sexes et de la diversité sur le lieu de travail | 27 |
| 4.1.1 Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de direction et la main-d'œuvre..... | 27 |
| 4.2 Renforcer les politiques et pratiques sur le lieu de travail pour améliorer le recrutement, la rétention et la promotion des femmes | 28 |
| 4.2.1 Préparer les femmes à occuper des postes de direction..... | 28 |
| 4.2.2 Processus de recrutement..... | 29 |
| 4.2.3 Stratégies de rétention..... | 30 |
| 4.2.4 Promotion..... | 33 |
| 4.2.5 Améliorer le cadre juridique..... | 33 |



| | |
|--|-----------|
| 5. CONCLUSION | 34 |
| ANNEXE I MÉTHODE DE RECHERCHE | 35 |
| RÉFÉRENCES | 37 |

ENCADRÉS

| | |
|--|----|
| Encadré 1 : Une pratique optimale régionale axée sur les résultats : définir des objectifs pour promouvoir l'action | 28 |
| Encadré 2 : Pratiques optimales régionales — Comblar les disparités à l'entrée grâce à une sensibilisation ciblée | 29 |
| Encadré 3 : Pratiques optimales régionales — Ancrer les politiques et pratiques de recrutement et de rétention tenant compte du genre | 32 |
| Encadré 4 : Pratiques optimales régionales — Collecter des données ventilées par sexe pour investir efficacement afin de combler les lacunes | 33 |

FIGURES

| | |
|--|----|
| Figure E.1 : Femmes occupant des postes à plein temps par technologie d'énergie renouvelable | ix |
| Figure E.2 : Femmes exerçant des fonctions de direction | x |
| Figure E.3 : Femmes occupant des postes techniques et non techniques | xi |
| Figure 2.1 : Résultats positifs lorsque davantage de femmes occupent des postes de direction | 4 |
| Figure 3.1 : Type de technologie d'énergie renouvelable (gauche) et type de système (droite) | 8 |
| Figure 3.2 : Femmes occupant des postes à plein temps par technologies d'énergie renouvelable | 9 |
| Figure 3.3 : Femmes occupant des postes de direction | 10 |
| Figure 3.4 : Services fournis par les entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables | 11 |
| Figure 3.5 : Nombre d'employées par département (%) | 11 |
| Figure 3.6 : Sentiment que les femmes se heurtent à plus d'obstacles que les hommes lorsqu'elles entrent dans le secteur des énergies renouvelables et y progressent | 13 |
| Figure 3.7 : Obstacles à l'entrée des femmes dans des professions dans le secteur des énergies renouvelables (impressions) | 13 |
| Figure 3.8 : Obstacles à l'avancement professionnel des femmes (impressions) | 14 |
| Figure 3.9 : Conceptions qu'ont les femmes et les hommes des obstacles auxquels se heurtent les femmes à différents stades de leur carrière | 14 |
| Figure 3.10 : Congé de maternité, congé de paternité et congé parental rémunéré pour les employés à plein temps | 16 |

| | |
|--|----|
| Figure 3.11 : Nombre de jours de congé de maternité et de paternité rémunérés | 17 |
| Figure 3.12 : Congés : Avantages financiers | 18 |
| Figure 3.13 : Prestations et programmes offerts aux parents revenant de congé (employés à plein temps)..... | 19 |
| Figure 3.14 : Politiques institutionnelles de promotion de l'égalité des sexes dans les recrutements | 20 |
| Figure 3.15 : Structures de rémunération égale | 22 |
| Figure 3.16 : Sentiment que les hommes gagnent plus que les femmes (% de personnes répondant « oui ») | 22 |
| Figure 3.17 : Ressources pour combattre la violence au travail et garantir un milieu de travail respectueux..... | 23 |
| Figure 3.18 : L'absence de possibilités de formation est un obstacle à l'avancement professionnel des femmes | 24 |
| Figure 3.19 : Politiques et mesures mises en œuvre par les entreprises pour lutter contre la COVID-19 | 25 |
| Figure 3.20 : Répercussions de la COVID-19 sur l'emploi des femmes dans le secteur des énergies renouvelables | 25 |

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

| | |
|--------------|--|
| AIE | Agence internationale de l'énergie |
| BAD | Banque africaine de développement |
| BERD | Banque européenne pour la reconstruction et le développement |
| GAP | Plan d'action sur le genre |
| IFC | Société financière internationale |
| IRENA | Agence internationale pour les énergies renouvelables |
| OCDE | Organisation de Coopération et de Développement Économiques |
| OIT | Organisation internationale du Travail |
| OMS | Organisation mondiale de la Santé |
| PIB | produit intérieur brut |
| STIM | Science, technologie, ingénierie et mathématiques |
| USAID | Agence des États-Unis pour le développement international |
| WEF | Forum économique mondial |

AVANT-PROPOS

Des millions d'Africains ont été sortis de la pauvreté au cours des 20 dernières années. Malgré ces progrès, 570 millions d'Africains n'ont pas accès à l'énergie, et la rapide croissance démographique stimulera la demande qui devrait fortement augmenter jusqu'en 2040 (Blankenship et Golubski, 2021). Il est donc urgent d'étendre considérablement les réseaux électriques (AIE2019a). Les pays d'Afrique subsaharienne ont la possibilité d'accélérer le déploiement des énergies renouvelables compte tenu des vastes ressources dont dispose le continent en la matière (soleil, vent, eau et géothermie). Les énergies renouvelables permettent d'atteindre les zones reculées grâce à une production décentralisée, y compris par des mini-réseaux. Les énergies renouvelables devraient fournir jusqu'à 75 % de la nouvelle énergie produite en Afrique subsaharienne à l'horizon 2040 (AIE2019a).

L'expansion rapide du secteur des énergies renouvelables nécessitera une main-d'œuvre qualifiée plus importante, en particulier dans le secteur privé, et les femmes sont bien placées pour faire partie de cette population active. Les énergies renouvelables offrent également l'occasion d'une transition juste et inclusive associant les femmes et qui devrait voir augmenter leur part dans les effectifs en tant que dirigeantes, employées et entrepreneuses.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a constaté qu'en Afrique, lorsque les femmes occupent des postes de décision, certaines entreprises enregistrent une augmentation des bénéfices pouvant atteindre 15 % (OIT, 2019). En outre, il est établi que « lorsque les femmes assurent la prise de décisions dans le domaine de l'environnement, elles ont tendance à réduire les émissions » (Collins, 2019). Les arguments en faveur de la présence de femmes dans la main-d'œuvre et au centre des dispositifs d'exploitation des énergies renouvelables étant clairs, nous devons par conséquent chercher à tirer parti des possibilités qu'offre ce secteur pour amener les femmes à y jouer les premiers rôles. Une occasion unique est donnée d'égaliser les chances pour les hommes et les femmes en permettant à ces dernières de travailler dans des entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables, de les diriger et d'y investir.

En 2019, IFC, en partenariat avec le Gouvernement canadien, a lancé le programme quinquennal [Energy2Equal](#) pour accroître la recherche et encourager la participation des femmes dans le secteur de l'énergie. Dans le cadre du programme, IFC a chargé le cabinet-conseil international Econoler de réaliser une étude sur la main-d'œuvre afin d'évaluer les opportunités offertes aux femmes et les difficultés qu'elles rencontrent pour travailler avec les prestataires privés d'énergies renouvelables en Afrique subsaharienne.

Cette étude a révélé que les femmes représentent environ un quart des membres des conseils d'administration, des directeurs et des responsables dans le secteur des énergies renouvelables. Si elles composent près du tiers des effectifs dans ce secteur, elles sont largement cantonnées dans des fonctions de soutien au sein des entreprises. Seulement 13 % de femmes occupent des postes mieux rémunérés en lien avec les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), et 16 % occupent des postes techniques non liés aux STIM. Les normes sociales, les stéréotypes sexistes, l'absence de politiques et de pratiques favorables dans les entreprises, et les obstacles juridiques dans certains pays contribuent à exclure des femmes qualifiées des fonctions techniques et réduisent les types d'opportunités dont les femmes peuvent se saisir.

Les entreprises peuvent faire davantage pour renforcer le vivier de talents féminins dans le secteur, notamment en impulsant résolument depuis la direction l'intégration de l'égalité des genres dans la culture d'entreprise. Les politiques et pratiques sur le lieu de travail peuvent également être renforcées pour attirer, retenir et promouvoir un plus grand nombre de femmes.

Dans le cadre de l'initiative Energy2Equal, nous invitons les sociétés africaines d'exploitation des énergies renouvelables à renforcer leur compétitivité en accroissant le nombre de femmes actives dans ce secteur.

Linda Munyengerwa
Directrice régionale pour l'infrastructure en Afrique (IFC)

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La croissance économique rapide en cours en Afrique depuis 2000 a permis de sortir des millions de personnes de la pauvreté et a soutenu l'expansion de la classe moyenne du continent, mais l'amélioration des conditions de vie et de travail ainsi que des conditions sociales a fortement accru la demande d'énergie. Près de la moitié des 1,2 milliard d'habitants que compte l'Afrique n'a toujours pas accès à l'électricité (BAD 2018, IRENA 2019) et le continent abrite la population qui croît le plus rapidement au monde. La demande d'énergie devrait donc doubler d'ici à 2040 (OCDE/AIE 2017, IRENA 2019).

Compte tenu de l'accélération rapide de la crise climatique dans le monde, les pays doivent trouver les moyens de soutenir leurs économies sans s'appuyer sur les énergies fossiles qui augmentent les émissions de carbone et contribuent au réchauffement de la planète. Le changement climatique a également des répercussions disproportionnées sur les femmes. Quatre-vingts pour cent des personnes déplacées par le changement climatique sont des femmes (Habtezion, 2016). Bien qu'elles aient l'empreinte carbone la plus faible, les femmes sont plus susceptibles d'être sans abri et de souffrir du dénuement, de violences sexuelles et de maladies du fait des conséquences directes et indirectes du dérèglement climatique (Jackson, 2021). Ainsi, pour répondre à la demande actuelle et à venir d'énergie en Afrique sans aggraver la crise climatique ni nuire à un nombre encore plus important de personnes, il faut davantage d'énergies renouvelables.

Le secteur des énergies renouvelables en Afrique s'affirme de plus en plus comme un grand moteur de création d'emplois. En 2020, l'Agence internationale pour les énergies renouvelables (IRENA) a estimé que le secteur des énergies renouvelables employait 219 000 personnes en Afrique subsaharienne, et environ la moitié de ces emplois (110 000) concernaient le secteur de l'énergie solaire photovoltaïque hors réseau (IRENA 2020a). Par ailleurs, selon un recensement des emplois réalisé au Kenya et au Nigéria en 2019, les solutions décentralisées de fourniture d'énergies renouvelables employaient déjà autant de personnes que le secteur traditionnel de l'électricité (Power for All 2019)¹. D'ici à 2023, le nombre d'emplois dans le secteur des énergies renouvelables devrait doubler au Kenya et plus que décupler au Nigéria.

Pour répondre à cette demande importante, les entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables en Afrique subsaharienne ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée sur l'ensemble de la chaîne de valeur, qui comprend l'élaboration de projets, la fabrication, l'installation, l'exploitation et l'entretien.

À l'heure actuelle, la main-d'œuvre dans le secteur des énergies renouvelables est majoritairement masculine, en particulier dans les postes techniques et de direction, mais, comme le montre une étude fondamentale de l'Organisation internationale du travail (OIT), un meilleur équilibre des genres dans les entreprises est bon pour les affaires. D'après de nombreux éléments factuels, outre l'amélioration de la performance financière, la présence de femmes à des postes de direction et une main-d'œuvre équitablement répartie entre les hommes et les femmes ont une corrélation positive avec l'innovation, la résilience, la qualité des services, la réduction des risques financiers et de réputation, et l'amélioration des normes environnementales (EY 2019, Hewlett et al. 2013, Shook et Sweet 2019, IFC 2018). Toutefois, l'arrivée d'un plus grand nombre de femmes à des postes de direction dans le secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne restera un vœu pieux tant que les obstacles sexospécifiques ne

¹ Contrairement à une installation industrielle qui produit de l'énergie qui est ensuite transportée par le réseau électrique national, un système d'énergie décentralisé produit de l'énergie près de l'endroit où elle sera utilisée. Les systèmes décentralisés utilisent généralement des sources d'énergie renouvelable, notamment le solaire, l'éolien, les petites centrales hydroélectriques et la biomasse. Un système de production énergétique décentralisé peut renforcer la sécurité de l'approvisionnement, réduire les déperditions pendant le transport et réduire les émissions de carbone (<https://www.edie.net/definition/decentralised-energy/>).

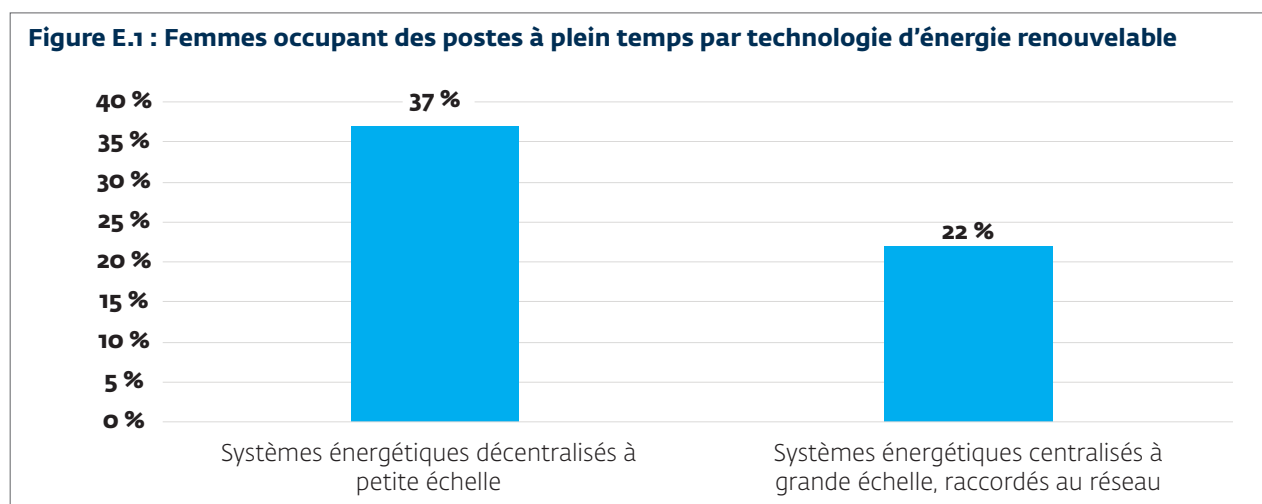
seront pas levés. Si le secteur des énergies renouvelables ne s'engage pas résolument dans une démarche visant à améliorer la diversité des genres à tous les niveaux, non seulement l'écart entre les sexes se creusera à mesure que le secteur se développera, mais la compétitivité et les résultats des entreprises pourraient être freinés.

Face au peu d'informations disponibles sur les fonctions qu'exercent les femmes dans le secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne, la Société financière internationale (IFC), dans le cadre de son initiative Energy2Equal, a demandé à Econoler, un cabinet-conseil international spécialisé dans l'énergie, d'entreprendre une étude. L'objectif étant de mieux comprendre les difficultés que rencontrent les femmes et les opportunités qui leur sont offertes dans le secteur privé des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne, et de formuler des recommandations sur les meilleures pratiques à l'intention des entreprises œuvrant dans les énergies renouvelables. L'étude enrichit aussi la base de données mondiales de nouvelles informations sur les femmes dans le secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne.

L'équipe de recherche d'Econoler a interrogé 64 entreprises qui fournissent de l'énergie solaire, éolienne, hydroélectrique, géothermique et à partir de la biomasse à la fois par les réseaux nationaux et par des installations décentralisées. Elle a évalué le marché dans les 10 pays d'Afrique subsaharienne suivants : Afrique du Sud, Cameroun, Éthiopie, Kenya, Mali, Nigéria, Rwanda, Sénégal, Togo et Zambie. Sauf indication contraire, toute référence à l'Afrique subsaharienne dans le présent rapport vise ces 10 pays. L'étude s'est concentrée sur l'emploi des femmes dans le secteur privé des énergies renouvelables et n'a pas évalué le rôle des femmes en tant qu'utilisatrices des énergies renouvelables. L'étude est arrivée aux grandes conclusions suivantes :

Principales Conclusions

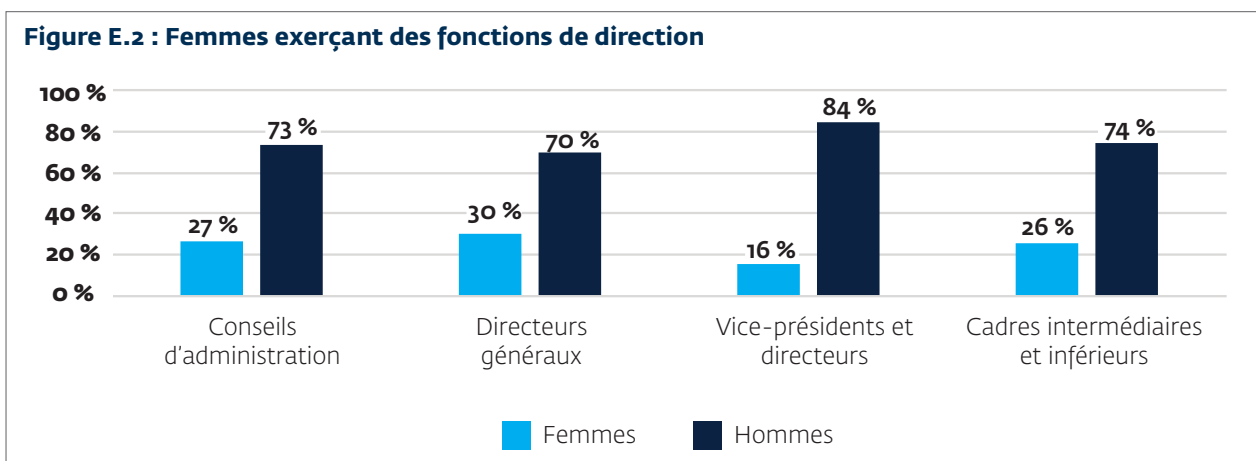
- 1. Participation des femmes par type de technologie d'énergie renouvelable.** Dans le secteur des énergies renouvelables, les femmes sont plus susceptibles d'être employées à plein temps (37 %) dans des systèmes d'énergie renouvelable à petite échelle, décentralisés (hors réseau, systèmes autonomes et mini-réseaux), plutôt que dans des infrastructures centralisées à grande échelle, raccordées au réseau national (grandes centrales hydroélectriques, géothermiques et éoliennes). Dans ce dernier cas, le pourcentage de femmes tombe à 22 % (figure E.1). L'étude a révélé que les entreprises spécialisées dans l'exploitation des énergies renouvelables à grande échelle avaient plus de mal à attirer et retenir un personnel féminin en raison de la nature du travail. Les principaux obstacles à la formation d'une main-d'œuvre comprenant les différents genres sont la distance de la maison au lieu de travail², les conditions physiques difficiles et la nécessité d'avoir un niveau élevé de spécialisation technique.



2. Femmes exerçant des fonctions de direction. L'OIT considère qu'une main-d'œuvre est équilibrée lorsqu'elle est composée d'hommes et de femmes dans un ratio de 40 %-60 % dans un sens ou l'autre (OIT 2019). Dans les entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables en Afrique subsaharienne, les femmes représentent 27 % des membres des conseils d'administration, 30 % des directeurs généraux, 16 % des vice-présidents et 26 % des cadres intermédiaires et inférieurs (figure E.2).

Par rapport à d'autres secteurs et en dehors de l'Afrique, l'on compte plus de femmes aux conseils d'administration des entreprises œuvrant dans les énergies renouvelables en Afrique (27 %) que la moyenne des pays du G-20³ (20 %) et la moyenne africaine (18 %) (Bourse des valeurs durables des Nations Unies 2021, The Board Room Africa 2021). Malgré les progrès accomplis par ces entreprises, 8 des 32 sociétés interrogées pour les besoins de l'étude n'avaient aucun membre féminin dans leur conseil d'administration⁴.

Si l'on examine le pourcentage de femmes directrices générales d'entreprises cotées en bourse, les entreprises d'Afrique subsaharienne dépassent nettement leurs pairs du G-20. En Afrique subsaharienne, le pourcentage de femmes directrices générales d'entreprise (dans le secteur des énergies renouvelables) est de 30 % contre 3,5 % (dans tous les secteurs) dans les pays du G-20 (Bourses des valeurs durables des Nations Unies, 2021).

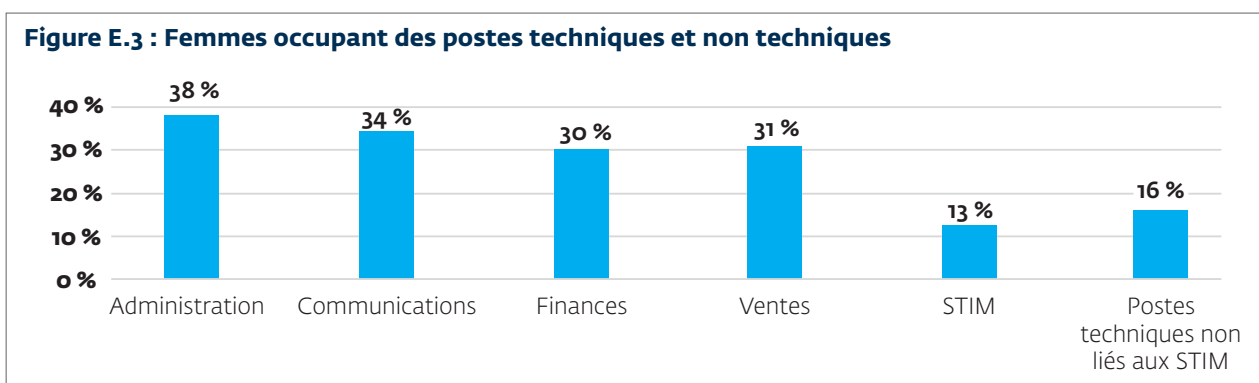


3. Femmes occupant des postes techniques et non techniques. Les femmes représentent environ un tiers des employés à plein temps des entreprises d'énergies renouvelables, mais elles sont concentrées dans des fonctions de soutien institutionnel plutôt que dans les fonctions opérationnelles au cœur du métier qui sont essentielles pour alimenter la réserve de dirigeants. Les trois départements comptant la plus forte proportion d'employées étaient l'administration (38 %), les communications (relations publiques) (34 %) et les ventes (31 %). Toutefois, les femmes n'occupent que 13 % des postes exigeant un diplôme en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) et 16 % de postes techniques non-liés aux STIM (tels que l'environnement, la santé et la sécurité, les normes juridiques et autres) (figure E.3).

2 Les travaux se déroulent souvent dans des villages reculés et isolés, peu desservis. Cela signifie que les femmes ne peuvent pas emmener leur famille, ou si elles y vont, elles travaillent loin de leur famille.

3 Le G20 est un forum intergouvernemental de coopération économique internationale composé de 19 pays et de l'Union européenne. Ensemble, ils représentent plus de 80 % du PIB mondial.

4 Certaines entreprises n'avaient pas de conseil d'administration.



Principaux obstacles à la participation des femmes à la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables

Malgré l'analyse de rentabilité solide montrant que la diversité des genres dans la main-d'œuvre et dans l'équipe de direction a une corrélation positive avec l'amélioration de la performance financière, l'innovation, la résilience et la qualité des services, les femmes éprouvent toujours des difficultés à entrer et progresser dans le secteur des énergies renouvelables. Les trois freins les plus importants sont les politiques et pratiques en milieu professionnel, les normes sociales et les stéréotypes liés au genre, et les obstacles juridiques.

- 1. Politiques et pratiques sur le lieu de travail.** L'absence de politiques et de pratiques intégrant la notion de genre sur le lieu de travail a été relevée par les directeurs et les employés comme un obstacle majeur au recrutement, à la rétention et à la promotion des femmes dans le secteur des énergies renouvelables. Les principaux problèmes à cet égard sont l'absence d'une culture de travail favorable à la famille, les préjugés sexistes dans les politiques de recrutement et de promotion, le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail ainsi que le manque d'accès aux opportunités de mentorat et de formation.
- 2. Normes sociales et stéréotypes liés au genre.** Les normes sociales et les stéréotypes liés au genre pèsent sur la participation des femmes à la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables à différents niveaux. Dans 7 des 10 pays étudiés, le taux de scolarisation des filles dans le secondaire en Afrique subsaharienne reste très faible à 36 % en moyenne, ce qui limite le nombre de femmes qui fréquentent l'université (Banque mondiale 2020). Parmi les rares femmes qui fréquentent l'université, seul un petit nombre s'inscrit dans une filière STIM et obtient le diplôme. Une fois que les femmes entrent sur le marché du travail, elles se heurtent à des discriminations, y compris l'idée fautive que les femmes ne conviennent pas aux fonctions techniques.
- 3. Obstacles juridiques.** Dans certains pays d'Afrique subsaharienne, les lois peuvent restreindre l'accès des femmes à des emplois bien rémunérés dans le secteur de l'énergie. Le rapport de la Banque mondiale, *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021*, recense les lois nationales dans cinq pays (Cameroun, Éthiopie, Mali, Nigéria et Sénégal) qui imposent des restrictions aux modalités de travail des femmes dans des emplois industriels (mines, construction, usines, agriculture, énergie, eau, transports et autres). Si les femmes ne peuvent pas se saisir des possibilités offertes dans les fonctions opérationnelles de base du secteur des énergies renouvelables, leur capacité à occuper des postes de direction pourrait s'en trouver entravée.

Principales recommandations pour les entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables en Afrique subsaharienne

Les entreprises peuvent adopter les recommandations ci-dessous pour accroître la participation des femmes au secteur des énergies renouvelables.

| Mesures | Description |
|--|---|
| Équilibre entre les genres dans la composition de la direction et du personnel | |
| Engagement sans équivoque de la direction en faveur de l'égalité des sexes et de la diversité sur le lieu de travail | <ul style="list-style-type: none"> › Les administrateurs, la direction générale et les cadres supérieurs peuvent effectivement donner le ton et promouvoir l'égalité des genres en communiquant un argumentaire convaincant, en créant une culture d'entreprise qui intègre l'égalité des genres et en fixant à cet effet des cibles mesurables, à savoir des effectifs composés de 40 à 60 % d'hommes ou de femmes à tous les échelons de l'entreprise, à savoir le conseil d'administration, l'équipe de direction, les cadres et les employés ; dans tous les départements ; et surtout dans les postes techniques à forte rémunération. › Accompagner les objectifs de diversité de l'entreprise par des indicateurs de performance clés, un budget et des ressources dédiés. Répercuter ces principaux indicateurs de performance du sommet à la base pour s'assurer que tout le monde œuvre à la réalisation des mêmes objectifs. › Mettre en place un conseil pour la diversité et l'inclusion sociale qui encourage et suit la mise en œuvre de la stratégie pour la diversité des sexes et du plan d'action sur le genre (GAP). › Aider la direction et le personnel à réaliser l'égalité des genres grâce à la formation, à la sensibilisation et à la communication interne. |
| Encourager la participation des dirigeants et du personnel | <ul style="list-style-type: none"> › Associer les hauts responsables aux initiatives en faveur de l'égalité des sexes. Attribuer des cibles sexospécifiques aux hauts responsables et les inclure dans l'évaluation de leur performance. › S'allier des hommes en désignant des agents de changement masculins et les motiver à servir d'ambassadeurs de l'égalité des genres. |
| Mettre en œuvre le suivi et l'évaluation | <ul style="list-style-type: none"> › Suivre en permanence les progrès accomplis par rapport aux objectifs et rendre compte régulièrement au Conseil des progrès accomplis, en s'appuyant sur les données. › Recueillir et analyser des données ventilées par sexe au niveau de l'entreprise. Établir une base de référence et assurer un suivi et une évaluation réguliers fondés sur des données ventilées par sexe sur la satisfaction des employés, les heures de formation, les postes dans l'entreprise, l'utilisation du congé parental, et l'écart de rémunération, etc. › Suivre l'utilisation de ressources financières dédiées pour accroître l'égalité des genres et la diversité. › Participer à des initiatives volontaires telles que les Principes des Nations Unies pour l'autonomisation des femmes qui peuvent aider à comparer de nouvelles tendances et pratiques optimales et à y accéder. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> › Entreprendre des diagnostics de la parité hommes-femmes dans l'entreprise tels que la méthodologie des dividendes économiques de l'égalité des genres (Economic Dividends for Gender Equality Methodology, EDGE) ou le label GEEIS (norme européenne et internationale de l'égalité des sexes) créé à l'initiative d'Arborus. › Publier les objectifs, indicateurs et résultats en matière d'égalité des genres dans le rapport annuel de l'entreprise, les rapports sur la viabilité et sur le site web de l'entreprise. |
|--|---|

Préparer les femmes à occuper des postes de direction

| | |
|--|--|
| Former les femmes aux compétences de dirigeante pour les préparer à assumer de nouveaux rôles et responsabilités | <ul style="list-style-type: none"> › Recruter des femmes membres du conseil d'administration, directrices et cadres supérieurs d'autres secteurs, le cas échéant. › Concevoir et organiser des formations et des ateliers ciblés pour les employées, en mettant l'accent sur le leadership et d'autres compétences non techniques⁵. › Élaborer des plans de développement du leadership qui permettent aux femmes de progresser à tous les niveaux de direction. › Utiliser différents types de méthodes de formation telles que le partage d'emplois⁶ et l'observation en situation de travail⁷. |
|--|--|

Processus de recrutement

| | |
|--|---|
| Mener des activités d'approche des talents | <ul style="list-style-type: none"> › Faire des présentations aux étudiants des filières STIM dans les universités sur les possibilités de carrière dans l'entreprise, et la chaîne de valeur des énergies renouvelables. Promouvoir les carrières scientifiques et technologiques dans les écoles primaires et secondaires. › Offrir des bourses aux femmes pour poursuivre leurs études universitaires dans les filières STIM. › Offrir des possibilités de stage et des programmes de mentorat aux femmes inscrites dans des filières STIM. |
| Mettre en œuvre un processus de recrutement intégrant la notion de genre | <ul style="list-style-type: none"> › Organiser des séances de formation sur les préjugés inconscients pour tous les employés participant au processus de recrutement. › Examiner les descriptions de postes pour les fonder sur les compétences et réduire une éventuelle partialité (par exemple, donner plus de poids à l'éducation ; exiger certaines compétences, plutôt que des années d'expérience ; limiter le nombre de qualifications obligatoires). › Faire connaître les emplois disponibles par le biais des réseaux féminins et au moyen d'une variété de médias. › Établir des cibles minimales pour avoir des candidates. Si la cible n'est pas atteinte, publier à nouveau la vacance de poste. |

5 Les compétences non techniques sont liées à la manière dont un employé travaille, et celles-ci influencent fortement la trajectoire professionnelle de l'employé (Doyal 2020). Dans son rapport intitulé *The Future of Jobs Report 2020*, le Forum économique mondial a identifié les dix meilleures compétences nécessaires pour l'avenir et la plupart sont des compétences non techniques, qui comprennent la résolution des problèmes, l'autogestion et la collaboration avec les personnes (WEF 2020).

6 Le partage d'emplois est un dispositif de travail flexible dans lequel deux employés travaillent à temps partiel, la totalité des heures correspondant aux heures de travail d'un seul emploi à temps plein (Conlan 2021).

7 L'observation en situation de travail consiste à passer du temps à suivre et à observer un professionnel ou une professionnelle pendant qu'il ou qu'elle travaille. Cela peut durer de quelques heures à plusieurs semaines (Doyle 2020).

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> › Concevoir les processus de sélection de manière à réduire les préjugés inconscients en utilisant des méthodes telles que la présélection « aveugle » des résumés au cours de laquelle les noms et les photos sont supprimés et qui comporte des critères de sélection prédéfinis qui mettent en relief diverses compétences. › Promouvoir l'équilibre hommes-femmes dans les entretiens en incluant les femmes dans les listes des candidats présélectionnés. › Introduire des politiques favorisant des entretiens structurés menés par des comités de sélection composés équitablement d'hommes et femmes. |
| <p>Stratégies de rétention</p> | |
| <p>Mettre en œuvre des approches qui encouragent les femmes à continuer de faire partie du personnel</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Offrir des possibilités de perfectionnement. Il pourrait s'agir d'affectations visant le perfectionnement, d'observation en situation de travail, d'affectations enrichies et de travail en équipe, toutes choses qui permettraient aux femmes d'apprendre sur le tas en bénéficiant du soutien, du mentorat et de l'encadrement de leurs pairs. › Publier les opportunités internes pour promouvoir la transparence et encourager les femmes à postuler. › Veiller à ce que le travail sur le terrain et au bureau soit également accessible aux femmes et aux hommes et qu'il soit sans danger pour les femmes. Accroître la participation des femmes au travail de terrain en adoptant des politiques de santé et de sécurité qui tiennent compte des besoins des femmes et des hommes. Donner aux femmes un accès égal aux équipements de protection individuelle ; et l'accès à des toilettes, un vestiaire et une douche séparés. › Appliquer un système équitable et impartial de gestion de la performance (fixer des objectifs pour chaque employé, tenir une réunion d'évaluation avec les chefs de service à la fin de la période de performance, et exclure le temps de congé parental des évaluations). |
| <p>Appliquer les politiques et les procédures pour empêcher et combattre l'intimidation et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et soutenir les employés victimes de violences domestiques</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Tous les dirigeants de l'organisation communiquent véritablement avec les employés sur la création d'un milieu de travail respectueux, incarnent les comportements respectueux et encouragent les employés à signaler tout comportement irrespectueux. › Des politiques et des procédures sont en place et promeuvent le respect sur le lieu de travail en énonçant clairement qu'aucun comportement irrespectueux ne sera toléré, en donnant des exemples de comportements irrespectueux et des sanctions correspondantes et en indiquant les dispositifs de dénonciation des comportements irrespectueux et de soutien aux employés touchés. › Créer un lieu de travail sûr pour les femmes et les hommes, tant dans les bureaux que sur le terrain, sans intimidation ni harcèlement sexuel, et dans lequel les employés sont encouragés à signaler les violences domestiques qu'ils subiraient et à demander de l'aide. › Appliquer des politiques de lutte contre l'intimidation et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, couplées à la formation obligatoire de tous les employés et directeurs sur l'intimidation et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, assurée par un professionnel qualifié et compétent. Mettre en œuvre des campagnes de communication pour sensibiliser à l'intimidation et au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> › Faire appliquer les politiques et consolider le mécanisme de justice interne afin de renforcer la crédibilité et la confiance. Obliger les directeurs à rendre compte des actions menées pour garantir un lieu de travail sûr. › Proposer plusieurs canaux de dénonciation — informel, formel ou en ligne, et au moins un moyen de dénonciation anonyme. Veiller à ce que les lanceurs d'alerte et les témoins soient protégés des représailles et fournir des recours appropriés et opportuns aux victimes. › S'assurer que les investigations et la résolution des problèmes signalés se font sans délai de manière sûre et confidentielle par une équipe formée. › Veiller à ce que toute mesure disciplinaire prise soit basée sur les conclusions de l'enquête et proportionnée aux conséquences du harcèlement. › Sensibiliser les employés pour qu'ils sachent quelle démarche entreprendre s'ils subissent des comportements irrespectueux, y assistent ou en entendent parler. › Les cas de comportements irrespectueux et les mesures appliquées à leur égard font l'objet d'un suivi et d'une évaluation, et les lignes directrices sont révisées en tant que de besoin. › Procéder régulièrement à des enquêtes anonymes sur l'intimidation et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail pour suivre les progrès accomplis et prendre des mesures correctives. › Mettre en œuvre une politique de lutte contre la violence domestique, former une équipe de points focaux pour apporter une réponse centrée sur les survivants, sensibiliser à la question et aider les employés survivants de violence domestique (BERD, IFC et CDC 2020). |
| <p>Promouvoir l'égalité des chances en matière de formation et d'encadrement</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Élaborer un plan de formation pour chaque employé assorti d'objectifs et de calendriers clairs. S'assurer que les femmes stagiaires peuvent diversifier et améliorer leurs compétences, particulièrement leurs compétences techniques, par une formation universitaire formelle, des cours de courte durée et des formations qualifiantes. › Veiller à ce que les matériels didactiques internes soient sans préjugés et appliquent le principe d'égalité des sexes établi par l'entreprise. › Tenir compte des restrictions sexospécifiques (telles que les responsabilités familiales) dans la logistique et les calendriers de formation. Par exemple, organiser les séances de formation pendant les heures de bureau, proposer des possibilités de participation en ligne et des vidéos pré-enregistrées à la demande. › Concevoir des programmes de mentorat et de parrainage de qualité adaptés aux femmes à différents niveaux de carrière. |
| <p>Assurer l'égalité des salaires</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Adopter une structure salariale formelle et transparente et une politique d'équité salariale. › Effectuer des analyses périodiques des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, communiquer les résultats et les mesures d'atténuation, et dresser des rapports publics. |

| | |
|--|--|
| <p>Comprendre les raisons pour lesquelles les employés quittent l'entreprise</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Envisager de procéder à des entretiens de sortie pour comprendre les raisons des départs et résoudre les problèmes. |
| <p>Favoriser une culture d'entreprise qui concilie le travail et la vie familiale</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Élaborer et mettre en œuvre des politiques de congé parental efficaces pour les deux parents qui rémunèrent au moins les deux tiers du salaire normal pendant 14 semaines pour l'aidant principal, et 2 semaines pour l'aidant secondaire. Prévoir des politiques qui protègent les femmes du licenciement pendant la grossesse ou leur congé. Garantir le droit de retourner au même poste ou à un poste équivalent, rémunéré au même niveau, à la fin du congé de maternité. Ces normes correspondent à la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité (2000) et à la recommandation de la Commission européenne en matière de congé de paternité. › Soutenir les parents revenant de congé par des mesures telles que les pauses d'allaitement et les salles d'allaitement équipées de réfrigérateur, de prises de courant et d'un évier. › Investir dans des programmes de garde d'enfants financés par les entreprises (OIT 2019, IFC 2020). › Proposer des politiques de travail flexibles couvrant à la fois les horaires et le lieu de travail, en particulier à la suite de la pandémie de COVID-19 et faire en sorte que les télétravailleurs ne soient pas victimes de discrimination, qu'ils soient rémunérés au même niveau et aient le même accès aux possibilités de progression de carrière. › Étendre les prestations de santé aux membres de la famille. |
| <p>Pratiques en matière de promotion</p> | |
| <p>Mettre en place un processus formel et transparent de promotion pour contrer les préjugés liés au genre dans ce domaine</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Appliquer un système équitable et impartial de gestion de la performance (fixer des objectifs pour chaque employé ; organiser une réunion d'évaluation avec le responsable à la fin de la période de performance ; réaliser une évaluation avant le début du congé de maternité ; fixer de nouvelles cibles lorsque l'employée revient du congé de maternité ; et calibrer les périodes d'évaluation pour qu'elles couvrent uniquement le temps de travail de l'employée afin que cette dernière ne soit pas pénalisée pour avoir pris un congé). › Utiliser les meilleures pratiques de promotion, telles que la cartographie des compétences et les comités de promotion composés de tous les genres. |
| <p>Encourager les plans de développement de carrière pour tous les employés</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Encourager les plans de développement de carrière pour tous les employés et les réviser chaque année. › Prévoir des plans de réinsertion professionnelle pour les mères revenant de congé. |
| <p>Améliorer le cadre juridique</p> | |
| <p>Encourager et soutenir la réforme de la réglementation</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Plaider en faveur de cadres juridiques qui favorisent l'accès aux mêmes chances, empêchent la discrimination et améliorent les avantages sur le lieu de travail, tels que le congé parental pour les deux parents. › Encourager les investissements publics et privés dans les programmes d'éducation en STIM en faveur des filles et des femmes. |

1. INTRODUCTION

1.1 Contexte

L'Accord de Paris de 2015 sous les auspices des Nations Unies reconnaît que le changement climatique est un sujet de préoccupation pour l'humanité tout entière et que, lorsqu'elles prennent des mesures face à ce changement, les Parties devraient respecter, promouvoir et prendre en considération l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. En outre, « les Parties devraient tenir compte des impératifs d'une transition juste pour la population active et de la création d'emplois décents et de qualité » (Accord de Paris 2015, Nations Unies).

Les pays africains disposent d'abondantes ressources naturelles pouvant leur permettre de produire de l'énergie solaire, éolienne, hydroélectrique, géothermique et à partir de la biomasse. Alors que le secteur des énergies renouvelables s'amplifie en Afrique pour répondre à des besoins énergétiques extraordinaires, l'amélioration des technologies relatives aux énergies renouvelables et la baisse des prix stimulent la croissance. Selon les projections, les énergies renouvelables devraient représenter 75 % de la nouvelle énergie produite et fournir plus de 40 % de la capacité de production d'électricité de l'Afrique d'ici 2040 (AIE 2019a).

L'expansion rapide du secteur des énergies renouvelables nécessitera une main-d'œuvre qualifiée plus importante, en particulier dans le secteur privé, et les femmes peuvent aider les entreprises à répondre à cette demande. Elle offre également l'occasion de promouvoir une transition juste et inclusive qui peut accroître la participation des femmes à cette nouvelle population active en tant que dirigeantes et employées, en tant qu'entrepreneuses dans la chaîne d'approvisionnement, et en tant que consommatrices contribuant à un segment de marché unique et rentable.

Des études ont montré que la réduction des disparités entre les sexes améliore les résultats des entreprises. À mesure que le secteur des énergies renouvelables et les effectifs se développent, les femmes peuvent jouer un rôle clé dans l'amélioration de la compétitivité des entreprises. Tout porte à croire que les entreprises dont le personnel présente une diversité des genres obtiennent de meilleurs résultats que les autres. L'une des principales études réalisées par l'Organisation internationale du travail (OIT) sur des entreprises africaines a constaté que les entreprises au personnel divers enregistraient des gains de rentabilité importants, les 30 % de ces entreprises qui veillaient à la diversité des genres en leur sein ayant fait état d'une augmentation des bénéfices de 10 à 15 % (OIT 2019).

Outre l'amélioration des résultats financiers, un grand nombre de données probantes montrent que la présence de femmes au conseil d'administration, à des postes de direction et parmi le personnel est corrélée positivement avec l'innovation, la résilience, la qualité des services, la réduction des risques financiers et des risques pour la réputation ainsi qu'avec l'amélioration des normes environnementales (EY 2019, Hewlett et al. 2013, Shook et Sweet 2019, IFC 2018). Toutefois, les femmes sont sous-représentées dans le secteur des énergies renouvelables et leur présence continuera d'être limitée à moins que ne soient levés les obstacles à leur participation. Si le secteur des énergies

« Lorsqu'elles occupent des postes de direction, les femmes sont plus susceptibles d'utiliser leur pouvoir pour réduire les émissions de diverses manières, qu'il s'agisse de démarrer des entreprises d'exploitation des énergies renouvelables, de choisir des solutions durables ou de réduire au minimum l'utilisation des combustibles fossiles par les ménages » (Collins, 2019).

renouvelables ne s'engage pas résolument à mieux diversifier les genres à tous les niveaux, non seulement l'écart entre les sexes se creusera à mesure que le secteur se développera, mais la compétitivité et les résultats des entreprises pourraient être limités.

1.2 Objectifs et méthodologie de l'étude

Devant la rareté d'informations détaillées et de données sur l'égalité des genres dans les entreprises privées spécialisées dans les énergies renouvelables en Afrique subsaharienne, la Société financière internationale (IFC) a commandité une étude sur le genre concernant la main d'œuvre du secteur des énergies renouvelables dans le cadre de son initiative Energy2Equal. L'objectif de l'étude était d'en savoir plus sur le statut des femmes dans les effectifs du secteur des énergies renouvelables et dans les postes de direction afin de mieux comprendre les obstacles auxquels elles se heurtent et les opportunités qui leur sont offertes pour participer pleinement aux activités du secteur. Outre qu'elle permet de mettre en évidence les disparités entre les sexes, cette étude apporte aussi de nouvelles données à l'ensemble des connaissances sur le secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne. L'étude visait particulièrement à fournir des données sur la participation des femmes à la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne, à mettre en lumière les principales difficultés que connaissent les femmes ainsi que les possibilités qui leur sont offertes, et à recenser les meilleures pratiques en vue d'éliminer les obstacles à la participation des femmes au secteur.

Au total, 10 des 46 pays que compte l'Afrique subsaharienne ont été retenus pour l'étude (Afrique du Sud, Cameroun, Éthiopie, Kenya, Mali, Nigéria, Rwanda, Sénégal, Togo et Zambie). Les pays ont été sélectionnés sur la base 1) de la diversité des principaux types de production d'énergies renouvelables (sur réseau et hors réseau), 2) de la maturité des fournisseurs privés d'énergies renouvelables, et 3) d'un éventail de facteurs socioéconomiques et de facteurs liés à l'égalité des genres. Trois États fragiles et touchés par un conflit ont également été inclus. L'équipe de recherche a interrogé 64 entreprises spécialisées dans les énergies solaire, éolienne, hydroélectrique, géothermique et utilisant la biomasse, sur réseau et décentralisées.

L'étude a couplé des méthodes de recherche qualitative et quantitative pour recueillir des données et des informations primaires et secondaires ainsi qu'une revue documentaire. Les données primaires fournies par les 64 entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables ont été recueillies entre février et mars 2021 dans le cadre d'enquêtes en ligne, d'entretiens avec les informateurs clés et de discussions de groupe. La plupart des entreprises interrogées (40 %) étaient basées en Afrique de l'Ouest, 19 % en Afrique de l'Est, 19 % en Afrique australe et 6 % en Afrique centrale. La majorité des répondants à l'enquête (62 %) travaillaient pour des entreprises comptant moins de 30 employés, tandis que les grandes entreprises comptant plus de 100 employés représentaient une petite fraction (15 %) de l'ensemble des répondants.

Au total, 64 entreprises ont été invitées à participer à l'enquête auprès des employeurs. Pour encourager l'honnêteté et l'exactitude des informations, les réponses des entreprises ont été anonymisées. Si certaines des entreprises invitées à participer à l'étude étaient des sociétés partenaires d'IFC dans l'initiative Energy2Equal, l'identité de ces partenaires n'a pas été révélée dans l'enquête. Une méthode d'enquête multi-branches a posé différentes séries de questions aux représentants des entreprises et aux employés. Au total, 132 réponses ont été reçues. Les données au niveau des entreprises ont été fournies par 71 représentants interrogés sur la participation des femmes à la main-d'œuvre et sur les politiques et pratiques internes de l'entreprise en ce qui concerne le personnel. Les employés (97 personnes interrogées) ont répondu à une enquête distincte qui a rassemblé leurs impressions sur l'égalité des genres au sein de l'entreprise ainsi que dans le secteur des énergies renouvelables. Certaines des questions étaient facultatives, et toutes les personnes interrogées n'ont pas répondu à toutes les questions de l'enquête. Le nombre de personnes ayant répondu à chaque question est indiqué dans les notes de bas de page.

Les femmes représentaient près de la moitié (48 %) des sondés de l'enquête auprès des employés, et plus de 75 % de ces personnes étaient âgées de 25 à 44 ans. Des entretiens avec les informateurs clés ont été menés auprès des directeurs généraux et responsables de 16 entreprises pour dresser l'état des lieux de la diversité des genres, relever les obstacles que rencontrent les employées et les possibilités qui leur sont offertes et déterminer les meilleures pratiques des entreprises. Pour recueillir des informations sur les opportunités et les défis pour les femmes, des groupes de discussion ont été organisés, virtuellement et en présentiel, avec des employés de quatre entreprises. (Des informations supplémentaires sur la méthodologie et les limites de l'étude sont présentées dans l'annexe I).

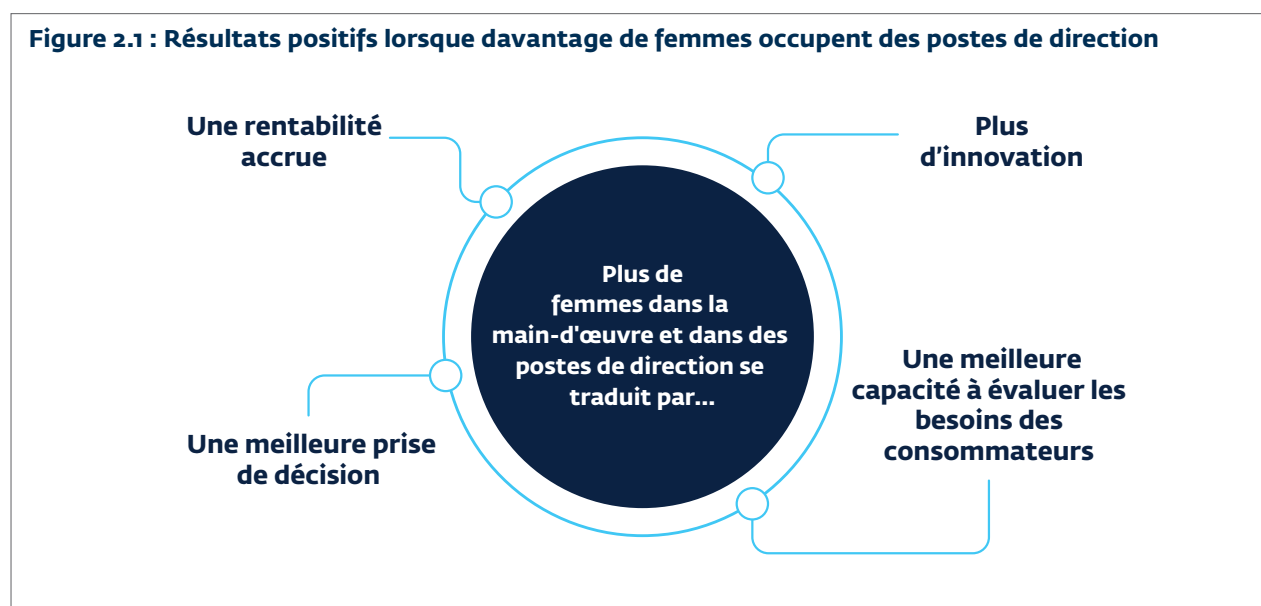
2. ANALYSE DE RENTABILITÉ DE LA DIVERSITÉ DES GENRES

2.1 L'opportunité

La quête de l'égalité des genres est une décision commerciale judicieuse pour les entreprises énergétiques. Il est clairement établi que le fait de compter de nombreuses femmes dans les effectifs, y compris dans les postes de direction, est positivement corrélé avec une rentabilité plus importante, l'innovation, la prise de décision, la résilience et une plus grande capacité à évaluer les besoins des consommateurs, ce qui améliore la qualité du service (OIT, 2019, EY 2019, Hewlett et al. 2013, Shook et Sweet 2019, IFC 2018) (figure 2.1). IFC a constaté qu'un conseil d'administration et une équipe de direction comptant autant d'hommes que de femmes étaient plus efficaces sur le plan environnemental, social et de la gouvernance, ce qui se traduit par de meilleurs résultats (IFC 2018). Cette tendance a été observée dans de nombreuses branches d'activité, notamment les secteurs dominés par les hommes, comme celui de l'énergie.

Les entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée et, étant donné que l'emploi dans le secteur reste largement dominé par les hommes, le recrutement de femmes peut aider à élargir le vivier de talents et à répondre au besoin de travailleurs qualifiés. À l'échelle mondiale, les femmes sont celles qui décident du type d'énergie utilisée dans les ménages (Collins, 2019). Les entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables auraient avantage à compter plus de femmes dans leurs effectifs qui donneraient des avis sur l'évolution du marché et sur la conception des stratégies de production et de distribution. Donner leur chance aux entrepreneuses dans le secteur de la distribution pourrait aider les entreprises à atteindre le segment féminin du marché de l'énergie.

Figure 2.1 : Résultats positifs lorsque davantage de femmes occupent des postes de direction



- **Rentabilité accrue** : Une analyse exhaustive des conseils d'administration et des équipes dirigeantes des 200 premières compagnies d'électricité au monde a révélé que le fait d'avoir un pourcentage plus élevé de femmes dans les conseils d'administration se traduit par des rendements plus élevés sur les capitaux propres et les investissements, les 20 entreprises aux effectifs les plus divers affichant des résultats supérieurs aux 20 entreprises au personnel le moins divers (EY 2016).
- **Meilleure capacité à évaluer les besoins des consommateurs et plus d'innovation** : « Les services d'utilité collective sont au cœur d'une transformation majeure induite par la production d'énergies renouvelables, les technologies numériques et l'évolution des attentes des consommateurs » (EY 2019). L'innovation et la différenciation permanentes dans un monde caractérisé par la rupture sont essentielles non seulement pour que les entreprises énergétiques gardent un avantage comparatif, mais aussi pour qu'elles survivent (EY 2019).
- La diversité des genres a été liée à l'accroissement de l'innovation, car « les équipes à composition mixte maximisent le pouvoir des différents points de vue, opinions et références culturelles », et cela permet aux entreprises de mieux évaluer les besoins des consommateurs et de répondre par des innovations qui trouveront un écho auprès des utilisateurs finaux (EY 2019). Il apparaît que les services d'utilité collective qui ont amélioré l'égalité des genres sont en mesure de tirer parti de différentes perspectives pour développer de meilleures solutions et sont capables de s'adapter au changement et de prendre des décisions deux fois plus rapidement, stimulant ainsi l'innovation (EY 2019). Une équipe dirigeante composée également d'hommes et de femmes est un facteur majeur d'innovation pour les services d'utilité collective, et il est établi que les entreprises comprenant tous les genres sont 70 % plus susceptibles d'apporter des idées innovantes sur le marché (EY 2019, Hewlett et al. 2013).

Selon une étude réalisée par Accenture, qui a interrogé plus de 18 000 employés dans 27 pays, l'innovation était six fois plus élevée dans les entreprises qui traitent plus équitablement les femmes et les hommes, et où la culture sur le lieu de travail aide tout le monde à occuper des postes plus élevés » (Shook et Sweet, 2019).

- **Meilleure prise de décision** : Le Baromètre du Forum des femmes 2021 a constaté que, dans les pays du G20, les femmes s'emploient davantage à lutter contre le changement climatique que les hommes (Westendarp, 2021). Elles sont plus susceptibles que les hommes de prendre des mesures pour réduire leurs niveaux de dioxyde de carbone afin d'améliorer la viabilité de la planète et de réduire les effets du changement climatique sur les générations futures (Forum des femmes 2021).

2.2 Difficultés exogènes pesant sur les opportunités d'affaires

De nombreuses données montrent qu'avoir une organisation à composition diverse présente des avantages importants. D'après l'OIT, un effectif général ou une équipe de direction qui comprend entre 40 à 60 % d'hommes ou de femmes est considéré(e) comme équilibré(e). L'Organisation conclut que lorsque la main-d'œuvre globale est équilibrée entre les sexes, les femmes sont susceptibles d'être mieux représentées parmi les cadres intermédiaires, les cadres supérieurs et dans la haute direction (OIT 2019).

Malgré de solides données probantes sur les avantages d'une main-d'œuvre diverse, les femmes du secteur de l'énergie continuent de se heurter à des obstacles qui les empêchent d'accéder aux opportunités. Pour de nombreuses femmes, les difficultés commencent tôt dans la vie. Les jeunes filles, plus souvent que leurs frères, sont censées aider à s'occuper de la fratrie et assumer des responsabilités domestiques. Plus des deux tiers des adolescentes (64 %) dans

sept des pays figurant dans le présent rapport ne s'inscrivent pas dans l'enseignement secondaire. Parmi les rares femmes qui obtiennent des diplômes universitaires, certaines peuvent se heurter à des obstacles juridiques qui les empêchent d'accéder aux opportunités dans le secteur de l'énergie. Parmi les femmes qui travaillent dans le secteur de l'énergie, certaines sont victimes des stéréotypes et des violences sexistes, d'où la difficulté pour les entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables à recruter et retenir des femmes dans les fonctions essentielles.

Il est intéressant de noter que plusieurs études quantitatives et qualitatives (examinées ci-dessous) montrent que l'accès à l'énergie propre est lié à l'augmentation de l'accès des filles à l'enseignement primaire, à l'amélioration des salaires des femmes et à la réduction des violences sexistes.

Inégalité d'accès à l'éducation et faible taux de scolarisation des filles dans les filières STIM : Les taux d'instruction des filles, et en particulier le taux de passage des filles au secondaire et à l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne restent faibles, ce qui agit directement sur le nombre de femmes qualifiées qui peuvent travailler dans le secteur de l'énergie. Au Cameroun, en Éthiopie, au Kenya, au Mali, au Rwanda, au Sénégal et au Togo, le taux de scolarisation des filles dans le secondaire n'est que de 36 %. L'Afrique du Sud apparaît comme l'exception, 79 % de filles étant scolarisées dans le secondaire (base de données de la Banque mondiale). Le système éducatif perd des filles à un rythme alarmant et elles sont moins nombreuses en mesure d'aller à l'université (Banque mondiale 2020). Dans le monde, les femmes (43 %) sont plus nombreuses à être scolarisées dans l'enseignement supérieur que les hommes (37 %) ; cependant, en Afrique subsaharienne, c'est l'inverse que l'on observe ; le taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur est de 8 % pour les femmes et de 10 % pour les hommes (base de données de la Banque mondiale). Les normes patriarcales et les pratiques socioculturelles déterminent à l'avance que les hommes, plutôt que les femmes, recevront une aide pour s'inscrire dans l'enseignement supérieur.

Parmi les rares femmes qui s'inscrivent à l'université, très peu choisissent les filières des sciences, des technologies, d'ingénierie et des mathématiques (STIM). Les femmes qui s'inscrivent dans des programmes techniques ou d'ingénierie sont mal vues (Maduekwe et al. 2019). L'UNESCO a constaté qu'en Afrique subsaharienne, l'écart entre les sexes est particulièrement important dans des disciplines telles que les mathématiques, l'ingénierie et l'informatique (UNESCO 2015, Institut de statistique de l'UNESCO 2019). En Afrique subsaharienne, en raison des faibles taux de scolarisation postsecondaire des femmes et, particulièrement, du faible taux de scolarisation des femmes dans les filières STIM, le vivier de femmes ayant les qualifications requises pour travailler dans le secteur des énergies renouvelables dans des fonctions techniques est très faible.

Obstacles juridiques. Dans certains pays d'Afrique subsaharienne, les lois peuvent restreindre l'accès des femmes à des emplois bien rémunérés dans le secteur de l'énergie. Le rapport de la Banque mondiale, *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021*, relève les lois nationales dans cinq pays (Cameroun, Éthiopie, Mali, Nigéria et Sénégal) qui imposent des restrictions sur la façon dont les femmes peuvent travailler dans des emplois industriels (mines, construction, usines, agriculture, énergie, eau, transports et autres). Si les femmes n'ont pas la possibilité d'accéder aux fonctions de base dans le secteur des énergies renouvelables, leur capacité à occuper des postes de direction pourrait être entravée.

Femmes exerçant des fonctions techniques et stéréotypes : Lorsque les femmes acceptent des emplois dans le secteur de l'énergie, elles sont couramment confrontées à l'idée fautive selon laquelle elles ne peuvent pas assumer des fonctions techniques. Même lorsqu'elles sont mieux formées et plus expérimentées que leurs homologues masculins, elles sont souvent jugées moins compétentes que ces derniers (Baruah, 2017). Dans le cadre d'une enquête menée dans 34 pays africains, environ un tiers des personnes interrogées ont indiqué qu'elles ne croyaient pas que les femmes pouvaient aussi bien diriger que les hommes (Chingwete et al. 2014). Non seulement ces stéréotypes

empêchent la participation optimale des femmes aux fonctions de base dans le secteur des énergies renouvelables, mais ils refusent aussi de reconnaître l'autorité des femmes dans le rôle de dirigeantes.

Harcèlement sexuel et violence à l'égard des femmes : Les représentants du secteur de l'énergie et des organisations de la société civile en Afrique subsaharienne ont indiqué que le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes constituent un problème important sur le lieu de travail. Plusieurs études ont révélé que les femmes qui travaillent dans des secteurs dominés par les hommes sont plus susceptibles de subir du harcèlement sexuel au travail (Tejada 2018, McLaughlin et al. 2017). Garantir aux employés, quel que soit leur sexe, un espace de travail sans danger afin qu'ils se sentent soutenus et puissent réaliser pleinement leur potentiel est capital pour recruter et retenir les femmes dans le secteur des énergies renouvelables.

À l'exception du Mali, tous les pays d'Afrique subsaharienne inclus dans cette étude disposent de lois sur le harcèlement sexuel, mais l'application de ces lois est souvent faible. Les femmes étant plus nombreuses à rejoindre des effectifs majoritairement masculins, il devient nécessaire de prévenir le harcèlement sexuel par des politiques institutionnelles efficaces ; la question reste cependant floue. Une étude d'IFC a révélé qu'au Nigéria, la moitié des 30 sociétés cotées en bourse les plus capitalisées publient des informations sur leur politique qui condamne explicitement le harcèlement sexuel et les violences sexistes (IFC 2021).

3. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

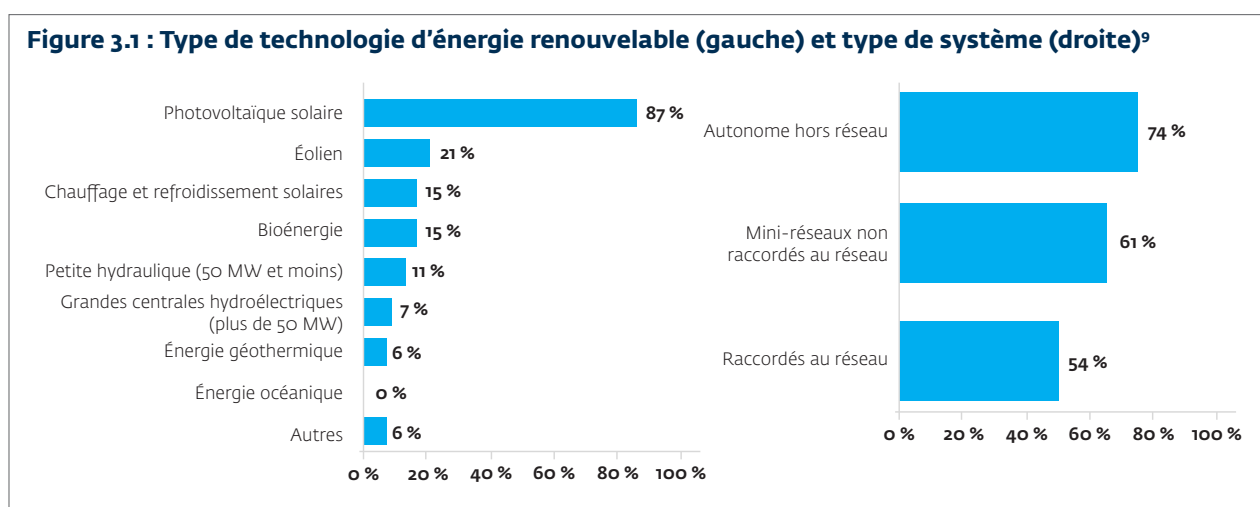
Les résultats de cette étude montrent que le secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne reste dominé par les hommes, bien qu'il soit plus inclusif que le secteur traditionnel de l'énergie (figure 3.2) (IRENA 2019). Les femmes travaillant dans le secteur des énergies renouvelables sont sous-représentées dans les postes techniques⁸ et de direction et les femmes se heurtent à des obstacles qui les empêchent d'accéder aux emplois et de progresser dans leur carrière. Cette section récapitule les conclusions de l'enquête auprès des dirigeants et employés des sociétés spécialisées dans les énergies renouvelables ainsi que les informations recueillies lors des entretiens avec les informateurs clés et des discussions de groupe. Cette section présente aussi des données ventilées par sexe sur la participation des femmes à la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables, met en lumière les principaux obstacles à une plus grande diversité des genres dans le secteur et analyse les répercussions de la COVID-19 sur l'emploi des femmes.

3.1 Participation des femmes à la main-d'œuvre privée du secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne

Les conclusions ci-dessous fournissent des informations sur la représentation des femmes par type de technologie ; le ratio de femmes assurant des fonctions de direction, et présentes dans les départements et les postes ; ainsi que les schémas de recrutement et de rétention dans les entreprises.

3.1.1 Type de système d'énergie renouvelable

Types de technologies et de systèmes d'énergie renouvelable. La majorité des 64 entreprises sondées (87 %) sont des fournisseurs d'énergie solaire photovoltaïque. Suivies des entreprises produisant de l'énergie éolienne (21 %) et de celles produisant de l'hydroélectricité (grande ou petite hydraulique) (18 %) (figure 3.1). La plupart des

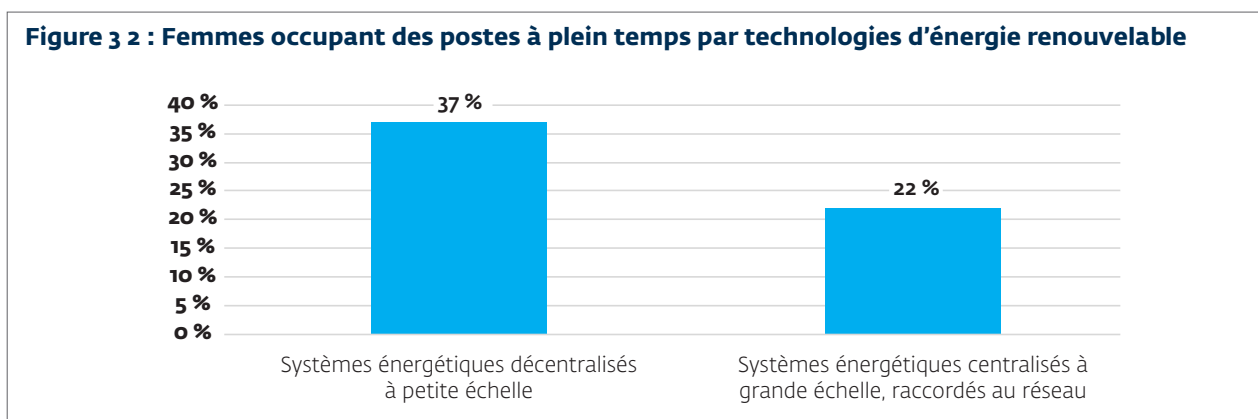


⁸ Postes en relation avec les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM, par ex., ingénierie/assistance technique).

⁹ Questions : 1) « Dans quel type de technologie d'énergie renouvelable votre entreprise se spécialise-t-elle ? » 2) « Lequel des types de systèmes suivants est la spécialité de votre entreprise ? » Taille de l'échantillon (n=71).

entreprises (65 %) sont spécialisées dans un seul type de technologie d'énergie renouvelable, tandis que 35 % combinent deux types de technologies ou plus. La plupart des entreprises exploitent des systèmes hors réseau, sous forme de système autonome ou en tant que mini-réseaux, bien que les entreprises raccordées au réseau représentent un peu plus de la moitié (54 %) des entreprises visées par la présente étude.

Dans le secteur des énergies renouvelables, les systèmes décentralisés d'énergie renouvelable (hors réseau, systèmes autonomes et mini-réseaux) emploient davantage de femmes à plein temps (37 %) que les infrastructures centralisées à grande échelle, et raccordées au réseau (grandes centrales hydroélectriques, géothermiques et éoliennes) (22 %) (figure 3.2)¹⁰. Cette dernière conclusion est conforme à une étude récente de l'IRENA, qui a révélé que les femmes représentaient 32 % des effectifs du secteur des énergies renouvelables et 22 % de l'industrie pétrolière et gazière (IRENA 2019).



Les personnes interrogées ont révélé que les entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables à grande échelle avaient plus de difficultés à attirer et retenir le personnel féminin en raison de la nature du travail. Les principaux obstacles à la création d'une main-d'œuvre composée de tous les genres sont la distance de la maison au travail¹¹, les conditions physiques difficiles et la nécessité d'avoir un niveau élevé de spécialisation technique.

3.1.2 Femmes exerçant des fonctions de direction

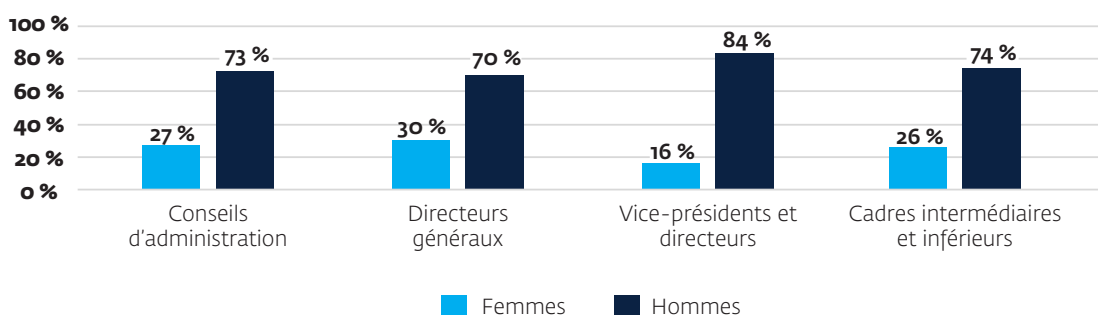
Les femmes représentent 27 % des membres des conseils d'administration dans les entreprises du secteur des énergies renouvelables (figure 3.3). Une hausse notable par rapport à une étude de McKinsey réalisée en 2016 sur le secteur africain de l'énergie et des matériaux, qui a révélé que les femmes représentaient 13 % des membres des conseils d'administration d'entreprises africaines (Devillard et al. 2016).

Par rapport à d'autres secteurs et en dehors de l'Afrique, l'on compte plus de femmes dans les conseils d'administration d'entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables en Afrique (27 %) que la moyenne des pays du G-20 (20 %) et la moyenne africaine (18 %) (Bourse des valeurs durables des Nations Unies 2021, The Board Room Africa 2021). Malgré les progrès accomplis par les entreprises d'énergie renouvelable, 8 des 32 entreprises interrogées pour cette étude n'avaient pas de membre féminin dans leur conseil d'administration¹².

10 Taille de l'échantillon (n=35). N.B. : échantillons de petite taille pour les sous-groupes : systèmes énergétiques décentralisés (n=19) et infrastructures énergétiques raccordées au réseau (n=5).

11 Les travaux sont souvent situés dans des villages reculés et isolés où les services sont limités. Cela signifie que les femmes ne peuvent pas emmener leur famille, ou si elles acceptent ces postes, qu'elles travaillent loin de leur famille.

12 Certaines entreprises n'avaient pas de conseils d'administration.

Figure 3.3 : Femmes occupant des postes de direction¹³

S'agissant des postes de responsabilité, les femmes représentent en moyenne 30 % des directeurs généraux, 16 % des vice-présidents et directeurs ainsi que 26 % des cadres moyens et inférieurs (figure E.2). Cela signifie que les femmes occupent en moyenne 24 % des postes de direction dans le secteur des énergies renouvelables. En comparant les directeurs généraux d'un secteur à l'autre, McKinsey a constaté que 6 % des directeurs généraux africains étaient des femmes (Moodley et al. 2019), alors qu'une étude de l'ONU a révélé que 3,5 % des directeurs généraux des principales sociétés cotées en bourse dans les pays du G20 étaient des femmes (ONU Sustainable Stock Exchanges 2021).

Dans cette étude, le faible taux de femmes faisant office de vice-présidentes peut s'expliquer par l'absence de femmes dans les viviers de talents, comme en témoigne leur faible nombre parmi les cadres moyens et au sein des conseils d'administration (AIE 2019b). Cette faible représentation est due aux disparités dans les promotions aux fonctions de direction. Cela pourrait être dû à une culture d'entreprise se traduisant par moins de promotions pour les femmes, ou par la réticence des femmes à embrasser des fonctions de direction plus exigeantes. L'absence de femmes qualifiées pour occuper des postes de direction dans le secteur privé des énergies renouvelables a souvent été mentionnée lors des entretiens comme un obstacle majeur à l'augmentation du nombre de femmes exerçant des fonctions de direction. Si le mentorat et le parrainage peuvent jouer un rôle important dans la préparation des femmes aux fonctions de direction, 18 % des entreprises interrogées ont mis en place un programme de mentorat et 15 % avaient un réseau féminin.

« En donnant aux femmes des chances d'occuper des postes de responsabilités de haut niveau, on leur permet de servir de modèles à d'autres femmes à l'avenir. En outre, il est essentiel de s'allier avec les hommes occupant des postes de direction pour aider les femmes à évoluer dans leur carrière. »

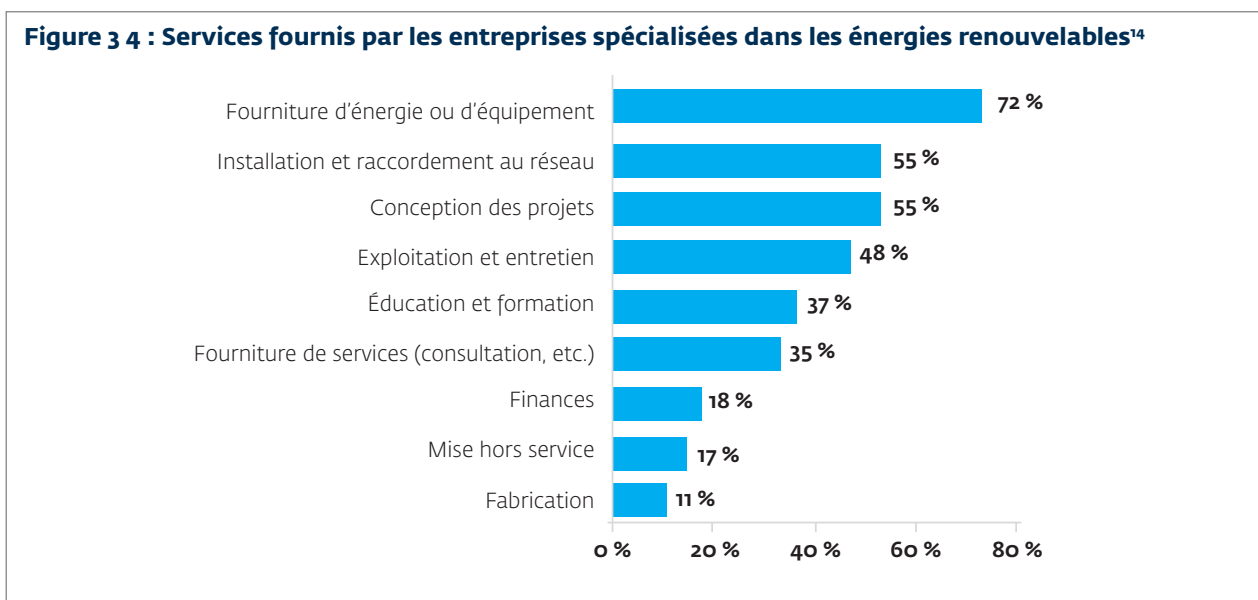
(Responsable féminine, industrie éolienne)

3.1.3 Femmes occupant des postes techniques et non techniques

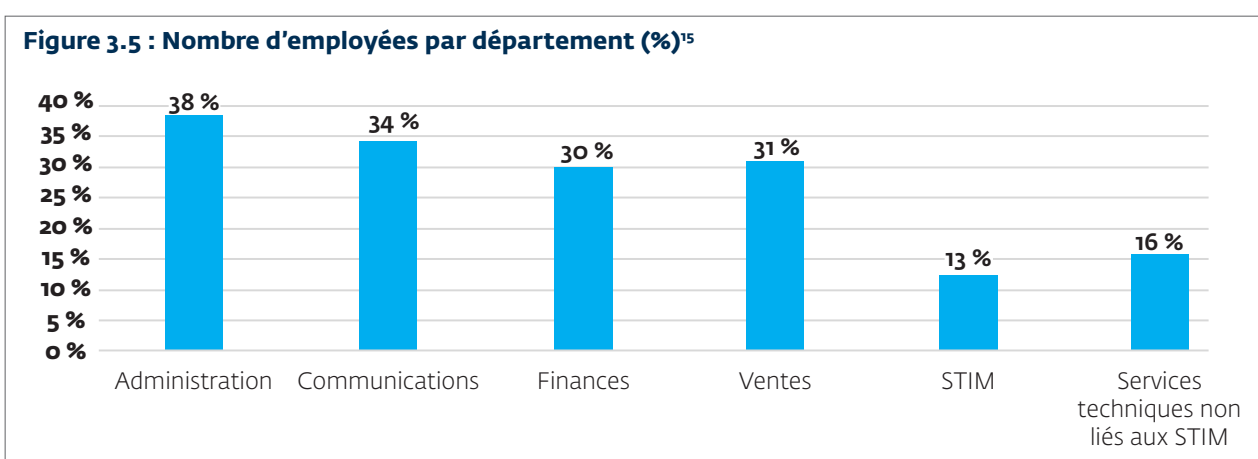
S'agissant de la main-d'œuvre, les entreprises interrogées emploient, en moyenne, 32 % de femmes à plein temps, ce qui correspond au pourcentage indiqué dans les conclusions de l'étude réalisée en 2019 par l'IRENA sur la main-d'œuvre féminine.

13 Question : « Dans l'affirmative, quelle est la proportion de femmes membres du conseil d'administration ? (%) » taille de l'échantillon (n=32). Question : « Quelle est la proportion de femmes directrices générales, vice-présidentes et directrices, et cadres intermédiaires ou subalternes ? » Taille de l'échantillon (n=35).

La figure 3.4 montre le large éventail de possibilités d'emploi que le secteur des énergies renouvelables offre aux femmes. Les trois principaux domaines dans lesquels les entreprises sont actives sont la fourniture d'énergie ou d'équipements (72 %), l'installation et le raccordement au réseau (55 %) et la conception des projets (55 %) (figure 3.4).



Toutefois, lorsqu'elles sont réparties par département, les femmes sont apparues plus nombreuses dans les fonctions d'appui au sein des entreprises (figure 3.5). Les trois départements comptant la plus forte proportion de personnel féminin sont l'administration (38 %), les communications (relations publiques) (34 %) et les ventes (31 %). Les femmes occupent 13 % de postes en relation avec les STIM (ingénierie/technique) et 16 % de postes techniques non liés aux STIM (spécialistes de l'environnement, de la santé et de la sécurité, du droit, de la réglementation et des normes).



14 Question : « Quel type de services votre entreprise fournit-elle ? » Taille de l'échantillon (n=71).

15 Question : « Quelle est la part des femmes dans l'administration, la communication, les finances, les ventes, les STIM, les postes techniques et non STIM ? » Taille de l'échantillon (n=35).

Cette ségrégation professionnelle est courante dans le monde entier dans le secteur privé dominé par les hommes, y compris dans le secteur de l'énergie traditionnel, où plus de la moitié des femmes dirigeantes remplissent des fonctions administratives plutôt que des fonctions opérationnelles essentielles, qui se caractérisent généralement par un pouvoir de décision plus important et une meilleure rémunération (Moodley et al. 2016)¹⁶.

Les entretiens avec les principaux informateurs et les groupes de discussion ont également révélé que les femmes sont plus fréquemment affectées à des fonctions de bureau « sans danger et féminines » dans les services administratifs et d'appui institutionnel. Les cadres et employés masculins et féminins ont expliqué que les femmes préféreront « naturellement » le travail de bureau pour les raisons ci-après : « Les femmes sont mieux adaptées au travail administratif, les femmes n'ont pas la force physique nécessaire pour travailler dans le secteur de l'énergie, les femmes préfèrent les emplois douillets et les femmes veulent travailler dans un endroit proche de leur famille. »

Pour accroître la diversité des genres dans leur personnel, certaines entreprises ont adapté leurs stratégies de recrutement en affectant les postes administratifs uniquement aux femmes. Cependant, ce biais inconscient a involontairement accru la ségrégation professionnelle au sein du personnel. La ségrégation professionnelle découle de nombreux facteurs, notamment les stéréotypes sexistes, les responsabilités familiales des femmes et les obstacles juridiques.

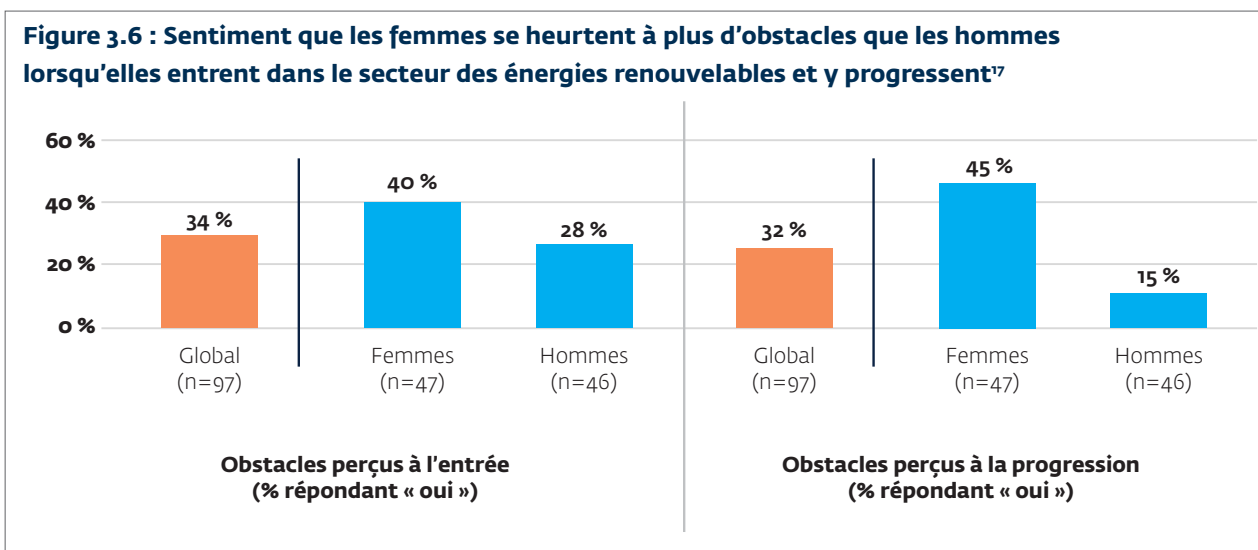
3.2 Obstacles à la participation des femmes à la main-d'œuvre privée du secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne

Cette étude a révélé que les obstacles à la participation des femmes au secteur des énergies renouvelables existent à la fois au stade du recrutement et à mesure que leur carrière progresse. Les femmes et les hommes ont des conceptions très différentes des obstacles rencontrés par les femmes à différents stades de leur carrière. Cette section décrit ces impressions et examine ensuite les principaux obstacles auxquels les femmes interrogées ont répondu qu'elles se heurtent.

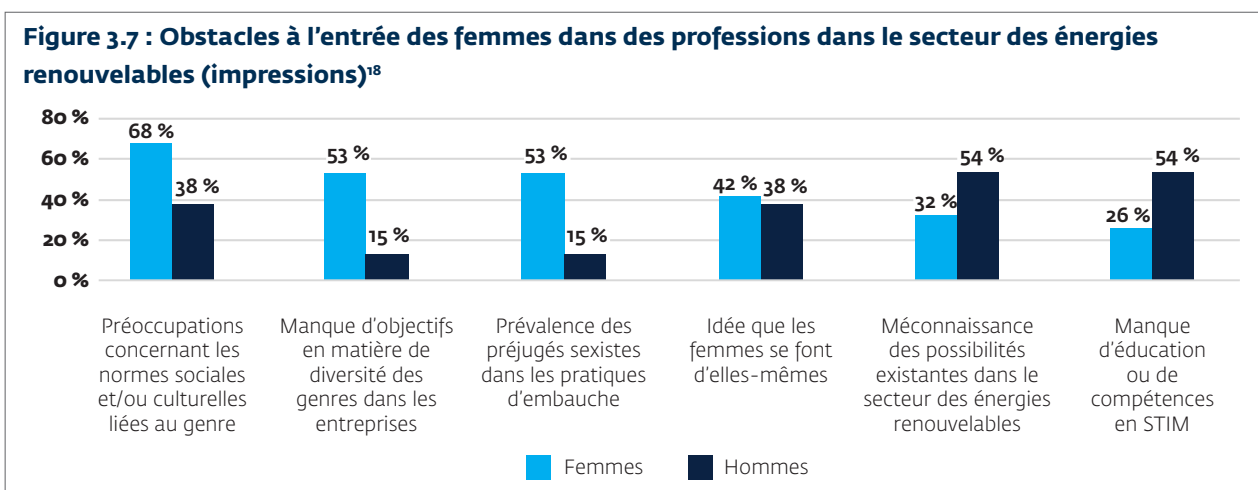
S'agissant des perceptions, les dirigeants et employés des entreprises se sont vu poser la question suivante : « Selon vous, les femmes qui cherchent à entrer dans le secteur des énergies renouvelables sont-elles confrontées à plus d'obstacles que les hommes dans votre entreprise ? » Quarante pour cent des femmes interrogées ont déclaré qu'elles estiment que les femmes se heurtent à des obstacles supplémentaires à l'entrée, contre 28 % des sondés masculins (figure 3.6).

Lorsqu'une question similaire a été posée sur les femmes confrontées à d'autres obstacles au fur et à mesure qu'elles avancent dans leur carrière dans le secteur des énergies renouvelables, l'écart entre les femmes et les hommes sondés était de 30 points de pourcentage. Cependant, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes de répondre, « je ne sais pas » (13 % contre 6 %) (figure 3.6).

16 Un poste hiérarchique est une position investie du pouvoir voulu et de la responsabilité d'atteindre les principaux objectifs de l'organisation (par exemple, opérations techniques, gestion des risques et finances). Tandis que les fonctions d'appui institutionnel fournissent des compétences spécialisées et une assistance aux postes hiérarchiques (ressources humaines, communications, administration et services juridiques, par exemple).

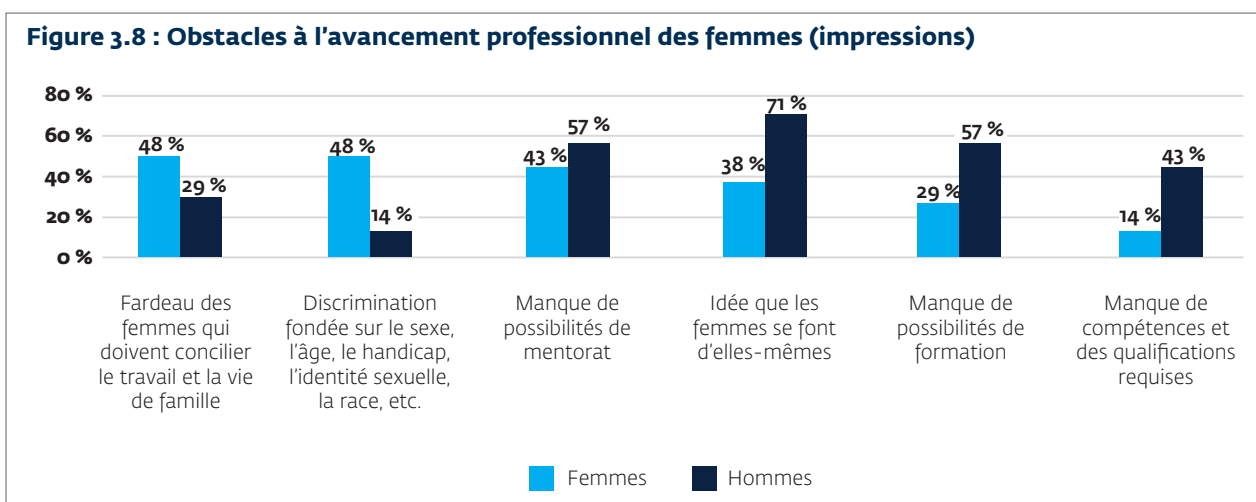


Les employées ont indiqué trois principaux obstacles à l'entrée dans le secteur des énergies renouvelables : 1) normes sociétales et culturelles, 2) manque d'objectifs de diversité des genres, et 3) prévalence des préjugés sexistes dans les pratiques d'embauche (figure 3.7). Les personnes interrogées ont identifié les principaux obstacles à l'évolution professionnelle des femmes comme étant 1) l'équilibre entre le travail et la vie familiale, 2) la discrimination sexuelle et 3) l'absence de possibilités de mentorat. Les participants aux entretiens et aux groupes de discussion ont confirmé la prévalence de ces obstacles à différents stades de la carrière des femmes dans le secteur des énergies renouvelables (figure 3.8). Ces obstacles sont examinés plus en détail ci-dessous dans le cadre des normes sociétales, des stéréotypes sexistes et des politiques et pratiques sur le lieu de travail.



¹⁷ Quatre personnes interrogées ont préféré ne pas indiquer leur sexe et, par conséquent, n'ont pas été incluses dans les données ventilées par sexe.

¹⁸ Questions : 1) « Sélectionner les trois principaux obstacles à l'entrée des femmes dans le secteur des énergies renouvelables. Sélectionner seulement trois. » Taille de l'échantillon (n=33). N.B. : échantillons de petite taille pour les sous-groupes : femmes (n=19) et hommes (n=13). 2) « Sélectionner les trois principaux obstacles à l'évolution professionnelle des femmes dans le secteur des énergies renouvelables. Sélectionner seulement trois. » Taille de l'échantillon (n=31). N.B. : échantillons de petite taille pour les sous-groupes : femmes (n=21) et hommes (n=7).





3.2.1 Normes sociales et préjugés liés au genre

Idées fausses sur les femmes exerçant des fonctions techniques

Il convient de noter que les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à relever des facteurs sans lien avec l'adéquation des femmes à l'emploi, tandis que les hommes étaient plus susceptibles que les femmes de mentionner des facteurs sous-entendant que les femmes sont moins capables (formation insuffisante, manque des compétences nécessaires et/ou mauvaise idée que les femmes se font d'elles-mêmes) (figures 3.7 et 3.8). La même ligne de pensée est apparue lorsque les données ont été ventilées par poste, les responsables étant plus susceptibles de relever les obstacles liés aux capacités des femmes que les employés (figure 3.9).

Figure 3.9 : Conceptions qu'ont les femmes et les hommes des obstacles auxquels se heurtent les femmes à différents stades de leur carrière¹⁹

| | À l'entrée | Avancement professionnel |
|--|---|--|
| <p>Femmes interrogées</p>  | <ol style="list-style-type: none"> Normes sociales/culturelles en matière de genre Manque d'objectifs de diversité Prévalence des préjugés sexistes dans les pratiques d'embauche | <ol style="list-style-type: none"> Concilier le travail et la vie de famille Discrimination fondée sur le sexe Manque de possibilités de mentorat |
| <p>Hommes interrogés</p>  | <ol style="list-style-type: none"> Manque de connaissances scientifiques Méconnaissance des possibilités offertes dans le secteur des énergies renouvelables Idée que les femmes ont d'elles-mêmes | <ol style="list-style-type: none"> Idée que les femmes ont d'elles-mêmes Manque de possibilités de formation Manque de possibilités de mentorat |

19 Questions : 1) « Sélectionner les trois principaux obstacles à l'entrée des femmes dans le secteur des énergies renouvelables. Sélectionner seulement trois. » Taille de l'échantillon (n=33). N.B. : échantillons de petite taille pour les sous-groupes : femmes (n=19) et hommes (n=13). 2) « Sélectionner les trois principaux obstacles à l'évolution professionnelle des femmes dans le secteur des énergies renouvelables. Sélectionner seulement trois. » Taille de l'échantillon (n=31). N.B. : échantillons de petite taille pour les sous-groupes : femmes (n=21) et hommes (n=7).

Les hommes interrogés ont indiqué que l'idée que les femmes se font d'elles-mêmes est le principal obstacle à leur progression professionnelle, ce qui traduit un stéréotype sexiste omniprésent dans le secteur des énergies renouvelables. Dans les groupes de discussion, un travailleur a déclaré : « Il y a des chances égales, mais l'état d'esprit des femmes est un obstacle. C'est pourquoi elles ne postulent pas beaucoup lorsque la possibilité se présente. » Les responsables (indépendamment du sexe) ont également fait valoir que la perception que les femmes ont d'elles-mêmes est le principal obstacle à leur évolution professionnelle, plutôt que de relever un obstacle systémique (comme des politiques et procédures discriminatoires). Non seulement ces données mettent en lumière les préjugés sexistes dans la haute direction, mais elles montrent aussi que de nombreuses entreprises du secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne ne prennent pas suffisamment au sérieux les questions de parité hommes-femmes, et qu'on pourrait en faire davantage pour résoudre ce problème.

Ces questions sont ancrées dans les normes sociétales et culturelles, qui d'après les femmes interrogées, sont le principal obstacle à leur entrée dans le secteur des énergies renouvelables, tandis que la discrimination basée sur le genre empêche les femmes de progresser dans le secteur. Les normes sociétales et culturelles traditionnelles perpétuent un cercle vicieux de division fondée sur le genre dans les rôles et responsabilités des femmes et des hommes.

3.2.2 Politiques et pratiques sur le lieu de travail

L'absence de politiques et de pratiques sexospécifiques sur le lieu de travail a été désignée par les responsables et les employés comme un obstacle majeur au recrutement, à la rétention et à la promotion des femmes dans le secteur des énergies renouvelables. Les principaux problèmes relevés sont l'absence d'une culture de travail favorable à la famille, la discrimination basée sur le genre dans les politiques de recrutement et de promotion, le harcèlement sexuel et la violence sexiste sur le lieu de travail ainsi que le manque d'accès aux possibilités de mentorat et de formation.

Absence d'une culture de travail respectueuse de la famille

Il existe de solides arguments commerciaux en faveur de politiques de travail respectueuses de la famille, notamment le congé parental, parce que les parents qui bénéficient du soutien de l'entreprise obtiennent de meilleurs résultats et sont plus déterminés à travailler, ce qui améliore la performance de l'entreprise (Adatti et al. 2014). Ainsi, le fait d'offrir un soutien efficace à ses employés qui exercent des responsabilités en matière de soins peut conférer aux entreprises un avantage comparatif. La mise en place de politiques de travail respectueuses de la famille aide également les entreprises à retenir les talents féminins et à les développer, ce qui s'avère plus rentable à long terme. Soutenir les deux parents afin qu'ils puissent partager la responsabilité des soins à un nouvel enfant est également un pas important vers la réduction de la discrimination basée sur le genre en lien avec la maternité et l'encouragement de la participation continue des femmes à la vie active (Cline 2019).

En Afrique subsaharienne, les femmes continuent d'assumer la plus grande part des responsabilités familiales, y compris l'éducation des enfants, et les femmes dans cette étude ont relevé l'absence d'une culture d'entreprise respectueuse de la famille comme étant un obstacle majeur. Bien que les 10 pays subsahariens couverts dans cette étude aient des lois sur le congé parental et leur retour au travail, et que les entreprises ont des politiques pertinentes, les employés ne bénéficient pas toujours de ces prestations.

Congé de maternité, congé de paternité et congé parental

La Convention de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183), dispose qu'une femme a droit à une période de congé de maternité d'au moins 14 semaines, à un taux de rémunération qui représente au moins les deux tiers de

son salaire normal. Cette Convention protège également les femmes contre le licenciement pendant la grossesse, le congé de maternité et la période suivant le retour d'une femme au travail.

Les 10 pays d'Afrique subsaharienne couverts dans cette étude disposent d'une loi obligeant les employeurs à offrir un congé de maternité (entièrement ou partiellement rémunéré), mais dans trois pays, le congé est plus court que le délai prescrit dans la Convention de l'OIT. Au Nigéria et au Rwanda, le congé de maternité est de 12 semaines et au Kenya, il est de 13 semaines (Alliance mondiale pour l'allaitement maternel 2019).

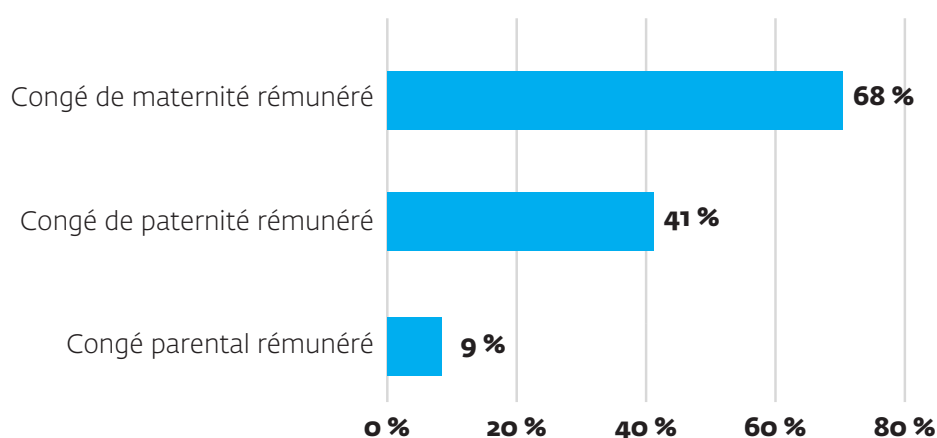
En ce qui concerne le congé de paternité, bien qu'il n'existe pas de convention juridique internationale comparable à celle des femmes, la Commission européenne recommande que le congé de paternité soit d'une durée de deux semaines au moins pour l'aidant secondaire au même taux de rémunération, ce qui est considéré comme une pratique optimale. Sur les 10 pays couverts par la présente étude, 90 % ont des textes prévoyant le congé de paternité ; cependant, la durée est moins longue dans sept pays qui prescrivent moins d'une semaine (Alliance mondiale pour l'allaitement maternel 2019).

100 %
des pays d'Afrique subsaharienne visés par l'étude exigent légalement un congé de maternité rémunéré.

Cette étude a recueilli des données auprès des entreprises pour évaluer dans quelle mesure elles offrent un lieu de travail respectueux de la famille. La plupart des entreprises (68 %) offrent un congé de maternité rémunéré à leurs employés à plein temps, 41 % offrent un congé de paternité rémunéré et 9 % offrent un congé parental rémunéré (figure 3.10). Nonobstant la prescription légale du congé de maternité, la présente étude semble avoir mis en lumière un écart entre la théorie et la pratique.

Cette étude a également révélé que les entreprises multinationales spécialisées dans les énergies renouvelables ont des politiques qui varient en fonction de la législation du pays dans lequel les employés sont basés. Cela se traduit par

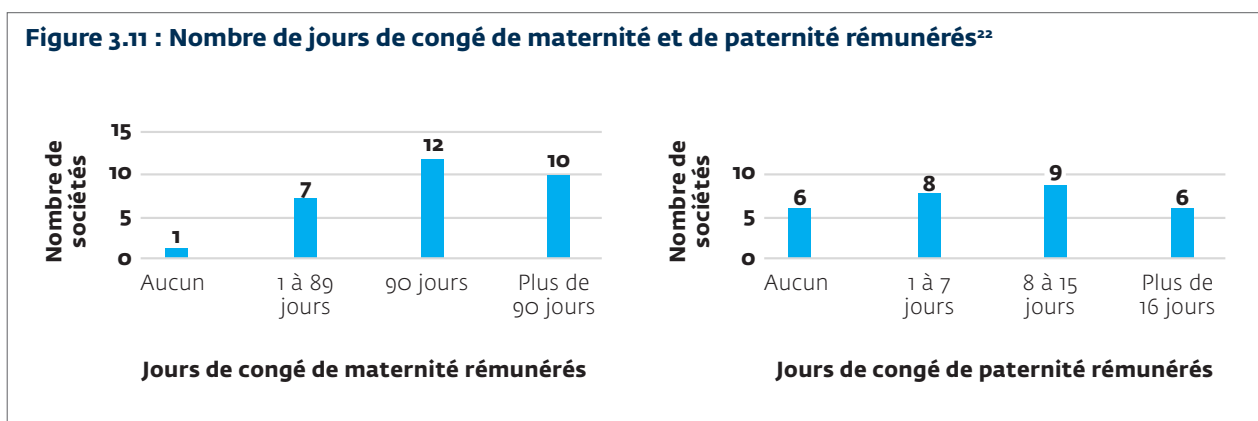
Figure 3.10 : Congé de maternité, congé de paternité et congé parental rémunéré pour les employés à plein temps²⁰



²⁰ Question : « Laquelle des prestations/lequel des programmes suivants est offert(e) aux employés à PLEIN TEMPS de votre entreprise ? Cocher toutes les cases pertinentes. » Taille de l'échantillon (n=35).

un ensemble varié de prestations aux employés qui diffèrent d'un pays à l'autre. En conséquence, dans une entreprise les employés n'obtiennent pas le même niveau de soutien pour concilier travail et vie familiale, même s'ils travaillent pour la même organisation. D'autres études ont montré que les entreprises mères peuvent aider à « lever la barre » en offrant des prestations de congé parental qui dépassent les exigences légales nationales, puis en appliquant ces mêmes prestations uniformément dans l'ensemble de l'entreprise (IFC 2021).

En ce qui concerne le nombre de jours payés pour le congé de maternité, une entreprise ne proposait pas de congé de maternité, 22 entreprises offraient au moins 90 jours, et 7 entreprises offraient moins de 89 jours (figure 3.11). Quant au congé de paternité, environ la moitié des 64 entreprises offraient plus de 8 jours de congé de paternité, tandis que 8 entreprises prévoyaient environ une semaine. Six entreprises n'offraient pas de congé de paternité. S'agissant du congé parental, défini comme étant le fait que les parents s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, la moitié des entreprises ne le proposait pas, et quatre entreprises offraient plus de 16 jours²¹.



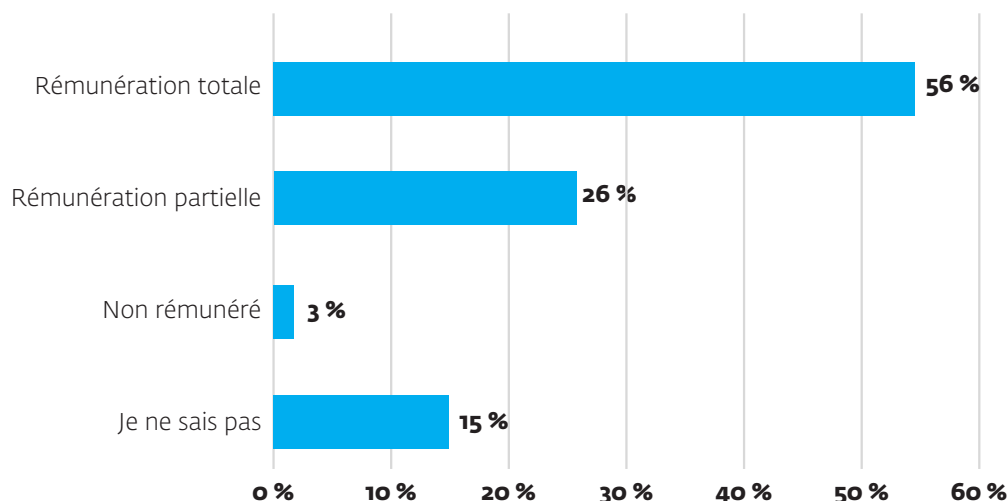
Parlant de leur expérience du congé parental, les employés interrogés ont donné à entendre dans leurs réponses que prendre un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé parental souvent entraînait une charge financière pour l'employé. Seulement 56 % du congé étaient payés à 100 % du taux de rémunération de l'employé (figure 3.12). Ainsi, les avantages financiers procurés aux mères et aux pères dans le secteur des énergies renouvelables ne semblent pas conformes à la loi dans les pays d'Afrique subsaharienne.

Les données de l'enquête ont montré que 47 % des employées avaient pris un congé de maternité au cours des trois années précédentes, alors que seulement 21 % des hommes avaient pris un congé de paternité au cours de la même période²³. Les personnes interrogées ont expliqué que les femmes prenaient plus de congés que les hommes parce que ce sont elles qui assument principalement la responsabilité des soins aux enfants. Ils ont également noté que les normes sociales et la culture de l'entreprise n'encouragent pas les hommes à prendre un congé pour prendre soin des enfants.

21 Question : « Combien de jours l'entreprise autorise-t-elle pour un congé parental ? » Taille de l'échantillon (2n=21).

22 Question : « Combien de jours sont autorisés par l'entreprise : pour le congé de maternité, pour le congé de paternité et pour le congé parental ? » Taille de l'échantillon (n=30).

23 Question : « Classer les trois types de congé les plus courants pris par les employées / employés au cours des trois dernières années. » Taille de l'échantillon (n=35).

Figure 3.12 : Congés : Avantages financiers²⁴

Les données quantitatives et qualitatives recueillies pour les besoins de cette étude donnent à penser que le congé de maternité n'entrave pas le retour des femmes au travail dans le secteur des énergies renouvelables. L'enquête menée auprès des entreprises a révélé qu'au cours des trois dernières années, en moyenne, 1,5 femme a pris un congé de maternité, et 1,4 femme est revenue du congé de maternité et était toujours employée un an après. Les entretiens ont également révélé que le taux de retour du congé de maternité était de 100 %. Les données ne laissent paraître aucune pratique discriminatoire importante. Tous les responsables interrogés à l'exception d'un (15 responsables sur 16) ont indiqué que les femmes étaient assurées de reprendre le même poste lorsqu'elles revenaient de congé.

Néanmoins, environ 40 % des informateurs interrogés ont souligné qu'en dépit de l'existence de politiques institutionnelles, la prise de congés à long terme (y compris le congé de maternité) a un impact sur l'évolution de la carrière de la femme et que les femmes ont moins de possibilités d'avancement professionnel dans le secteur des énergies renouvelables. Par conséquent, bien que le congé de maternité n'ait pas d'incidence sur la rétention des femmes, il semble avoir une incidence sur leur capacité à être promue.

Soutien institutionnel aux parents revenant de congé

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) recommande que les nourrissons soient exclusivement nourris au lait maternel pendant les six premiers mois de leur vie et qu'ils continuent à recevoir du lait maternel pendant au moins

47 %

des employées ont pris un congé de maternité au cours des trois dernières années.

21 %

des employés ont pris un congé de paternité au cours des trois dernières années.

100 %

de taux de retour du congé de maternité.

24 Questions : 1) « Quels sont les avantages financiers de l'employé au titre des congés de maternité, de paternité et/ou du congé parental ? » 2) « Si les congés de maternité, de paternité et/ou le congé parental sont entièrement ou partiellement rémunérés, qui paient pour les prestations financières au titre de ces différents congés ? » Taille de l'échantillon (n=35).

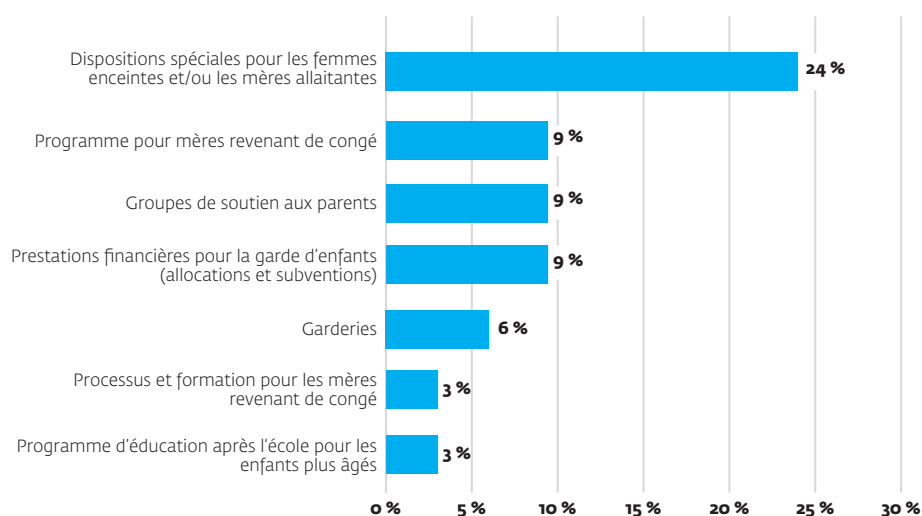
deux ans (OMS n.d.). La Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n°183) de l'OIT établit qu'une femme a droit à des pauses d'allaitement quotidiennes rémunérées, dont la durée est déterminée par la législation nationale. Dans 9 des 10 pays d'Afrique subsaharienne visés par la présente étude, le cadre juridique national prévoit des pauses de 60 minutes par jour (Alliance mondiale pour l'allaitement maternel 2019). Cependant, en Éthiopie, ni la loi sur le travail de 2019 ni la Loi sur la santé publique 2020 n'ont de dispositions pour les mères allaitantes (Kebede 2021).

80 %
des 10 pays visés par l'étude
prescrivent des pauses
d'allaitement maternel.

Au Mali, les organisations employant plus de 25 femmes sont tenues d'avoir des salles d'allaitement sur le lieu de travail ou à proximité, tandis qu'au Cameroun, l'exigence s'applique aux entreprises employant plus de 50 femmes (Droit Afrique 2021, base de données de l'OIT n.d.).

À en juger par les données de l'enquête, les entreprises examinées apportent peu de soutien aux parents revenant de congé et aux parents de jeunes enfants. Les avantages institutionnels les plus courants (24 % des entreprises) consistent en des dispositions spéciales pour les mères allaitantes, notamment sous forme de salle d'allaitement dans les locaux de l'entreprise et/ou de fourniture de pauses d'allaitement pour permettre aux mamans d'allaiter ou de tirer le lait pendant les heures de travail (figure 3.13). La proportion d'entreprises qui offrent un soutien aux mères allaitantes est faible, surtout que 80 % seulement de l'ensemble des pays d'Afrique subsaharienne disposent d'une législation obligeant les entreprises à favoriser l'allaitement maternel (Alliance mondiale pour l'allaitement maternel, 2019). Toutefois, étant donné que la plupart des personnes interrogées (62 %) travaillent pour des entreprises comptant moins de 30 employés et que les grandes entreprises de plus de 100 employés n'ont vu qu'une petite fraction de leur personnel répondre aux questions (15 %), la plupart des entreprises peuvent bien se trouver en deçà du seuil légal exigé.

Figure 3.13 : Prestations et programmes offerts aux parents revenant de congé (employés à plein temps)²⁵



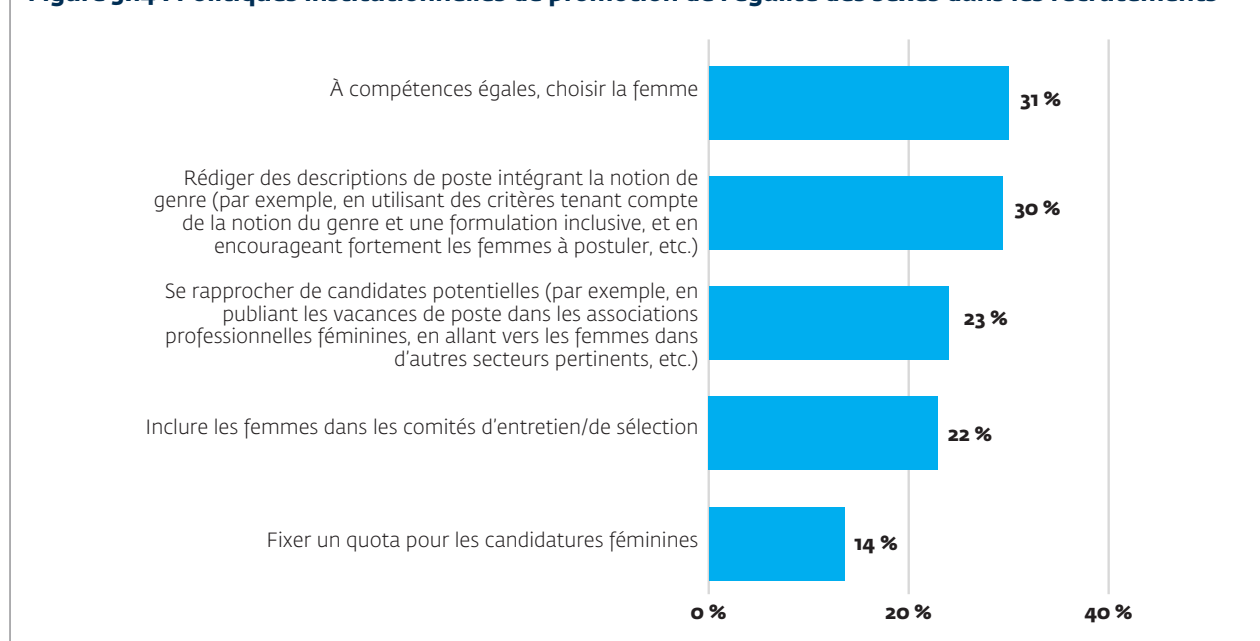
25 Questions : 1) « Laquelle des prestations ou lequel des programmes suivants sont offerts aux employés à PLEIN TEMPS de votre entreprise ? Cocher toutes les cases pertinentes » 2) « Existe-t-il des processus ou une formation pour aider les femmes revenant de congé de maternité ? » 3) « Existe-t-il des dispositions ou ajustements spéciaux au bureau pour les femmes enceintes et/ou les mères allaitantes ? Par exemple, des salles où les femmes peuvent allaiter ou tirer le lait. » Taille de l'échantillon (n=35).

En outre, moins de 10 % des entreprises analysées offrent d'autres prestations aux parents revenant de congé. Ces prestations éventuelles comprennent un programme destiné aux mères revenant de congé (9 %), des groupes de soutien aux parents (9 %), des prestations financières pour la garde d'enfants (9 %), des structures de garde d'enfants (6 %), des processus et des formations destinés à aider les mères revenant de congé (3 %) et des programmes d'aide après l'école pour les enfants plus âgés (3 %) (figure 3.13).

Politiques de recrutement et de promotion

Parmi les entreprises interrogées dans le cadre de cette étude, 64 % avaient au moins une politique ou une procédure destinée à promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes lors des recrutements (figure 3.14). Bien que ces dispositions existent, environ une employée sur cinq interrogées dans le cadre de la présente étude a indiqué que les processus de recrutement de l'employeur sont favorables aux hommes, et que leur employeur n'a pas d'objectifs de diversité des genres.

Figure 3.14 : Politiques institutionnelles de promotion de l'égalité des sexes dans les recrutements²⁶



Manque d'accès au travail de terrain

L'un des principaux obstacles à l'avancement professionnel des femmes, qui a été fortement souligné dans les entretiens ainsi que dans les groupes de discussion, est la non-pratique du travail de terrain, qui nécessite beaucoup de déplacements et de temps loin de chez soi. On suppose que les femmes préfèrent le travail de bureau ou qu'elles ne travailleront sur le terrain que lors de brèves visites. Ces présomptions concernant les femmes sont encore plus prononcées en ce qui concerne les mères qui travaillent.

« Inconsciemment, les responsables prennent simplement des décisions pour les femmes sans s'en référer à elles. Les femmes n'ont pas vraiment la latitude de choisir de travailler sur le terrain ou non. »

(Employée technique, industrie géothermique, Afrique de l'Est)

26 Question : « Laquelle des politiques ou procédures ci-après destinées à promouvoir l'égalité des sexes dans le processus de recrutement votre entreprise a-t-elle adopté ? Cocher toutes les cases pertinentes. » Taille de l'échantillon (n=36).

Les femmes chefs de service et employées subalternes ont affirmé que le manque d'accès au travail de terrain limite leur avancement professionnel parce que le travail de terrain donne aux employés une bonne compréhension de la chaîne de valeur des énergies renouvelables et des questions techniques, et sans cette expérience, les femmes se hissent finalement à un « plafond » relativement bas sur le plan de la progression de carrière.

Dans les groupes de discussion, de nombreuses questions concernant les stéréotypes liés au genre et le « sexisme bienveillant » ont été soulevées. Les responsables et employés, femmes comme hommes, ont exprimé l'opinion selon laquelle les femmes préfèrent « naturellement » travailler au bureau pour plusieurs raisons : « Les femmes conviennent mieux au travail administratif, les femmes n'ont pas la force physique nécessaire pour travailler dans le secteur de l'énergie, les femmes préfèrent les emplois douillets et les femmes veulent travailler dans un endroit situé à proximité de leur famille. » Certaines entreprises ont été amenées à adapter leurs stratégies de recrutement, embauchant ainsi activement les femmes pour des postes qui n'exigent pas de travail de terrain. Bien que mise en œuvre pour accroître la diversité des genres, cette approche perpétue involontairement la ségrégation professionnelle.

Les femmes employées dans des projets d'infrastructure d'énergies renouvelables de grande envergure ont expliqué la faible participation des femmes au travail de terrain par les raisons suivantes :

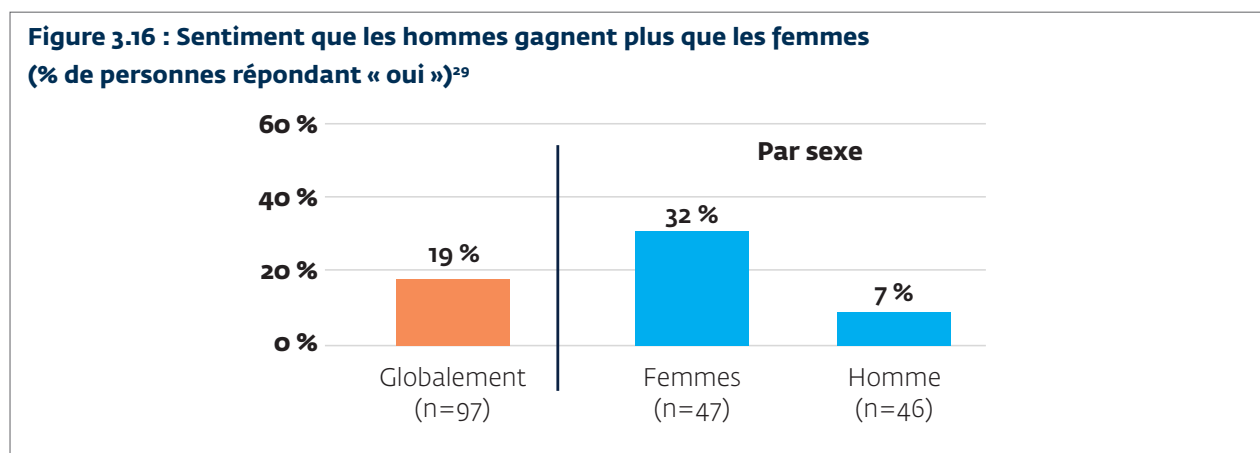
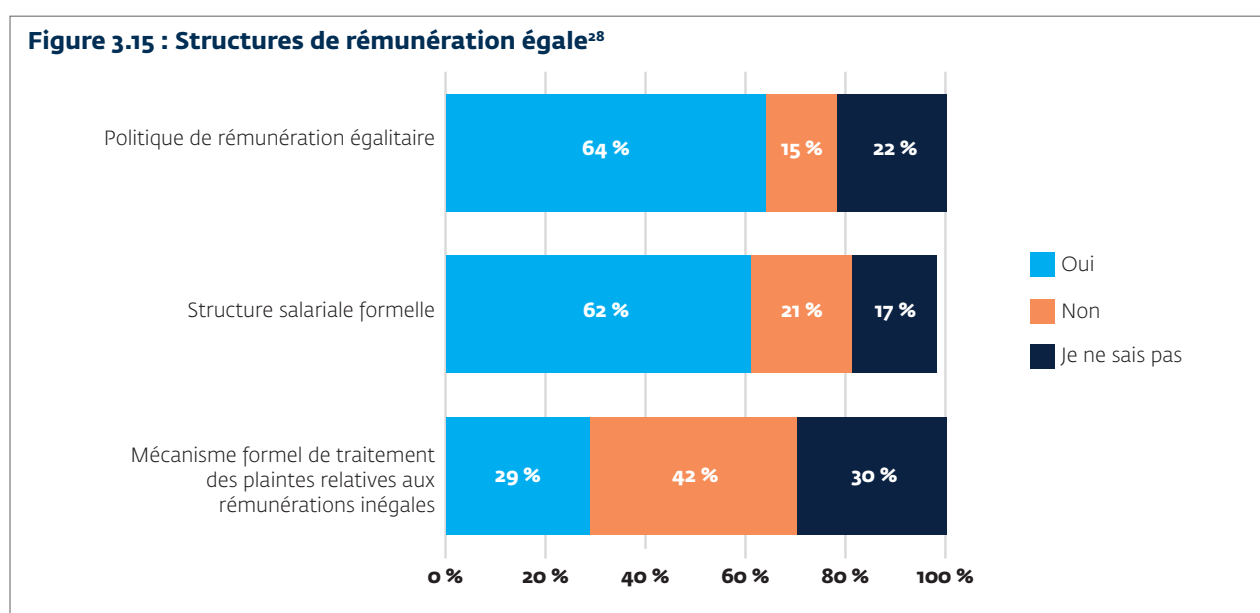
- Les responsables supposent que les femmes ne veulent pas d'emplois considérés comme « difficiles » ou « dangereux », et qu'elles préfèrent un travail de bureau « sans danger pour une femme » dans les services d'administration et de soutien au sein des entreprises.
- Le travail de terrain est extrêmement difficile à gérer pour une femme qui a des responsabilités familiales.
- Les projets concernant les énergies renouvelables sont souvent situés dans des zones reculées et isolées, sans installations pour les familles des travailleurs.
- Les femmes ont été intimidées, harcelées et spoliées par leurs collègues masculins. Une employée d'un projet d'infrastructure d'énergie renouvelable de grande envergure a déclaré que lorsque les femmes travaillent sur le terrain, leurs indemnités journalières ou leurs avantages financiers sont systématiquement volés par leurs collègues masculins et, par conséquent, les femmes ne reçoivent pas les prestations versées aux travailleurs sur le terrain. Elle a ajouté que c'est un phénomène courant, alors même que la direction de l'entreprise est informée du problème.
- Les activités sur le terrain sont jugées inconvenantes pour les femmes sur le plan culturel. Par exemple, grimper sur les toits, porter des pantalons, rouler en motocyclette et être seul avec un groupe d'hommes sont toutes des activités qui sont désapprouvées, et ces points de vue sont particulièrement répandus dans les zones rurales reculées.
- Les femmes ne peuvent pas avoir accès à des vêtements et équipements de protection individuelle aussi facilement que les hommes. Il est presque impossible en Afrique subsaharienne de trouver des vêtements et des équipements de protection adaptés à la morphologie féminine, ce qui signifie qu'ils doivent être importés à grands frais.
- L'infrastructure des camps n'est pas adaptée aux femmes — par exemple, les camps n'ont pas de salles de bains pour femmes.

15 %
des entreprises effectuent
des analyses des écarts
de rémunération entre les
hommes et les femmes.

Écart de rémunération entre hommes et femmes²⁷

Seulement 15 % des entreprises visées par l'enquête ont indiqué qu'elles effectuaient des analyses des écarts de rémunération entre les sexes. En ce qui concerne les mécanismes de rémunération égalitaire, 64 % des entreprises ont déclaré appliquer une politique de rémunération égale, 62 % ont mis en place une structure salariale formelle et 29 % disposent d'un mécanisme formel de traitement des plaintes concernant les rémunérations inégales (figure 3.15).

Cette étude a révélé une très grande différence dans la conception que les femmes et les hommes ont de la rémunération. Alors que 32 % des employées estiment que les hommes gagnent plus que les femmes pour accomplir le même travail, 7 % des hommes interrogés le pensent aussi (figure 3.16). L'écart de rémunération entre les sexes est



27 La différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes, tant avant qu'après. Les chercheurs ont pris en compte les différences dans les domaines de l'éducation, de l'expérience, du poste, de la performance des employés et d'autres facteurs que le sexe ayant une incidence sur la rémunération.

28 Questions : 1) « Votre entreprise applique-t-elle une politique de rémunération égale ? (Une politique qui exige des employeurs qu'à travail égal, les hommes et les femmes perçoivent un salaire égal.) » 2) « Votre entreprise est-elle dotée d'une structure salariale formelle ? » 3) « Votre entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme formel de traitement des plaintes liées à l'inégalité des salaires ? » Taille de l'échantillon (n=36).

29 Question : « Dans votre entreprise, pensez-vous que les hommes gagnent plus que les femmes pour faire le même travail ? »

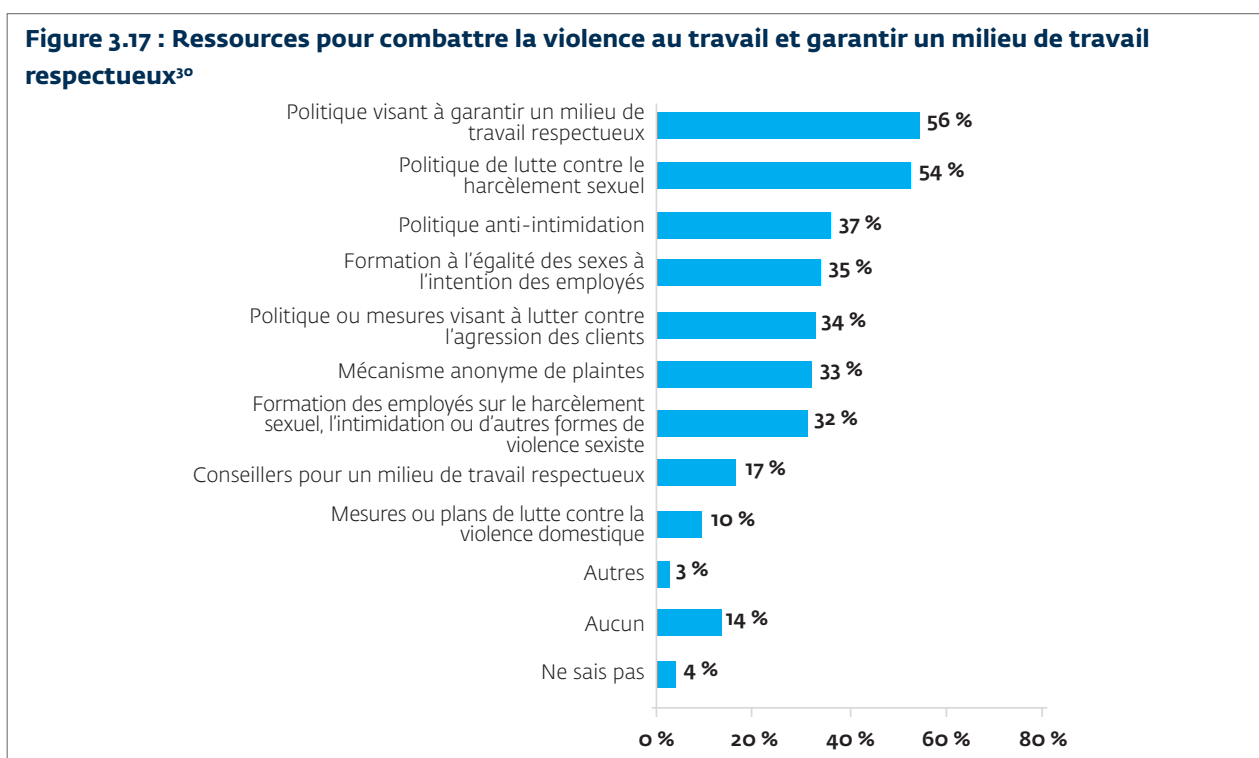
plus qu'un problème social ou juridique ; c'est une question qui peut avoir une incidence sur la crédibilité de l'employeur, particulièrement auprès des candidates à l'emploi et des employées.

Harcèlement sexuel et violence sur le lieu de travail

Les employés (tant féminins que masculins) étaient plus susceptibles que les employeurs de citer le harcèlement sexuel, l'intimidation et la violence comme des freins à la rétention et la promotion des femmes. Parmi les employés interrogés qui ont reconnu que les femmes rencontraient des difficultés supplémentaires, 21 % ont souligné que le « manque de respect en milieu de travail » était un obstacle à l'avancement des femmes, contre seulement 8 % de responsables interrogés.

Les participantes au groupe de discussion ont souligné qu'elles subissent généralement des actes d'intimidation et de harcèlement lors des travaux sur le terrain. Une employée a insisté sur le fait que les femmes sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel si elles ont un patron, parce que les cadres masculins promeuvent leurs employés favoris. Elle a ajouté que les femmes doivent faire « certaines choses immorales » afin d'obtenir une promotion.

La plupart des entreprises (82 %) ont déclaré avoir mis en place au moins un type de ressources pour combattre la violence au travail et garantir un milieu de travail respectueux (figure 3.17). Sur ce total, 54 % ont mis en place des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et 37 % appliquent des politiques de lutte contre l'intimidation. Environ un tiers des entreprises disposent d'un mécanisme anonyme de plaintes et dispensent une formation sur le harcèlement sexuel aux employés. Cependant, 14 % des entreprises n'avaient pas de ressources pour lutter contre le harcèlement et l'intimidation.



30 Question : « Quelles ressources votre entreprise a-t-elle mises à disposition pour lutter contre la violence et garantir un lieu de travail respectueux ? Cocher toutes les cases pertinentes. » Taille de l'échantillon (n=36).

Bien que le harcèlement sexuel et les violences sexistes semblent fréquents sur le lieu de travail, les employeurs et les personnes interrogés ne considèrent généralement pas ces phénomènes comme un obstacle supplémentaire à l'avancement des femmes. L'unique exception concerne cette responsable qui a affirmé que « l'intimidation par les collègues masculins » constituait la principale entrave à la rétention des femmes employées dans son entreprise.

Manque d'accès au mentorat et aux possibilités de formation

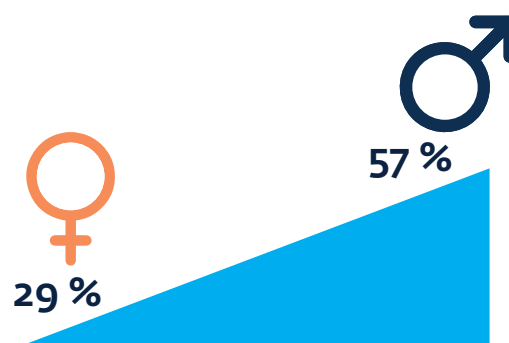
L'absence de possibilités de mentorat a été présentée comme l'un des principaux obstacles à l'avancement professionnel des femmes dans le secteur des énergies renouvelables. Sur l'ensemble des personnes interrogées, 48 % ont estimé que les programmes de mentorat faciliteraient la rétention et l'avancement professionnel des femmes, mais seulement 18 % des entreprises visées par l'enquête proposent des programmes de mentorat.

En ce qui concerne la formation, les femmes interrogées étaient près de deux fois moins susceptibles que les hommes (29 % de femmes, contre 57 % d'hommes) de soutenir que le manque de possibilités de formation était un obstacle à l'avancement professionnel des femmes dans le secteur des énergies renouvelables (figure 3.18). Un responsable a indiqué que, malgré l'égalité d'accès à la formation, les hommes représentaient environ 90 % des participants.

« Nous offrons une formation sur le tas et garantissons un accès égal aux femmes et aux hommes. Mais il est difficile pour les femmes de suivre la formation après les heures de travail. Nous ne demandons pas aux femmes d'accomplir des tâches après les heures de travail parce qu'elles ont des responsabilités familiales, mais nous le demandons aux hommes. »

(Un directeur de projet en Afrique de l'Est)

Figure 3.18 : L'absence de possibilités de formation est un obstacle à l'avancement professionnel des femmes



Les participants aux entretiens et aux groupes de discussion ont insisté sur le fait que même lorsque la formation était ouverte à tous, sans discrimination, les femmes ne pouvaient souvent pas participer en raison de sollicitations conflictuelles. Les employées ont signalé qu'elles n'avaient pas de temps en dehors des heures de travail pour suivre une formation en ligne, se perfectionner et participer à des activités de développement personnel, et qu'elles ne pouvaient pas tirer parti de ces opportunités aussi facilement que leurs collègues masculins.

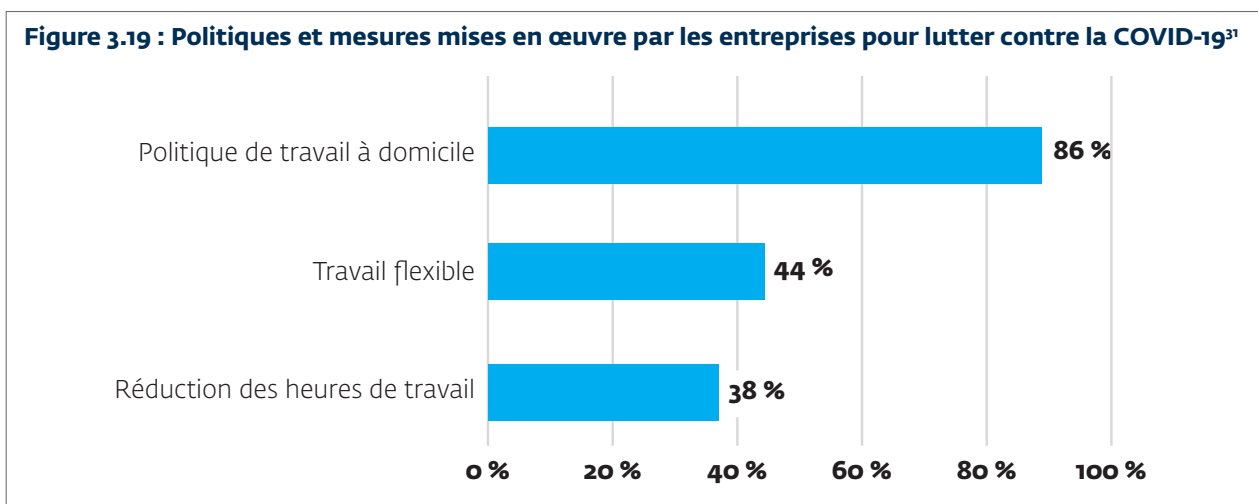
3.3 Les répercussions de la COVID-19 sur l'emploi des femmes

Si la pandémie de COVID-19 a des répercussions néfastes sur les économies africaines, ses effets sur les entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables en Afrique subsaharienne sont encore plus négatifs. La plupart des entreprises (73 %) font état d'effets néfastes sur les recettes, et 37 % déplorent une incidence négative sur le recrutement et la rétention.

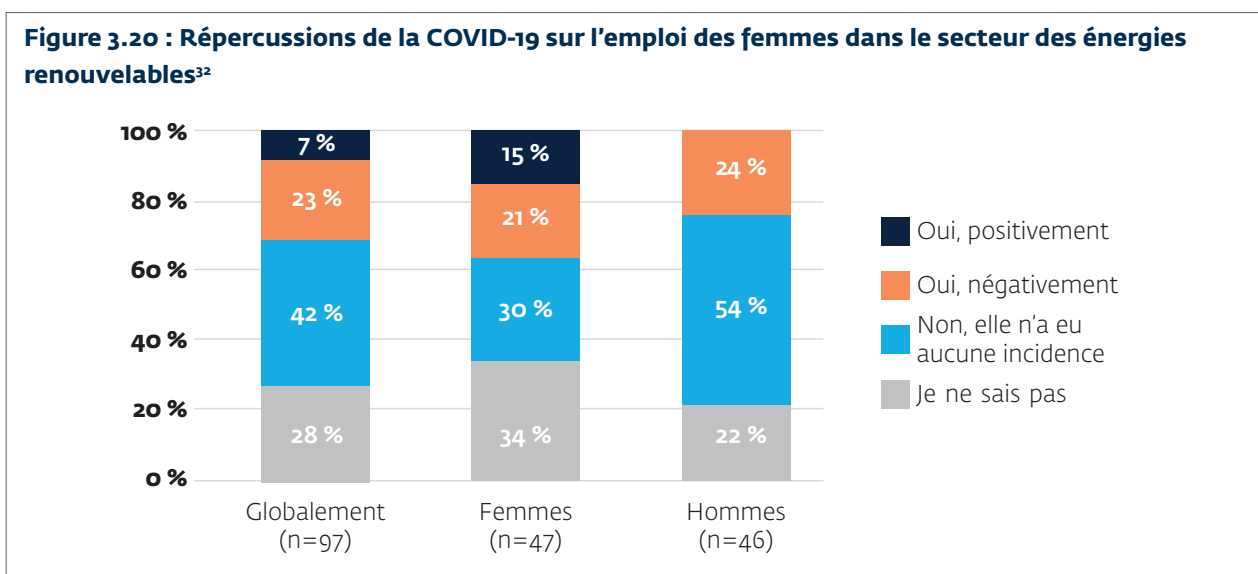
86 %

des entreprises ont adopté des politiques de travail à domicile en réponse à la COVID-19.

Les entreprises ont mis en œuvre une série de politiques et de mesures en réponse à la COVID-19 (figure 3.19). Les trois mesures les plus courantes ont été les suivantes : le travail à domicile (86 % des entreprises), la flexibilité des horaires de travail (44 %) et la réduction du nombre d'heures de travail (38 %). Les taux de recrutement et de licenciement étaient de 10 % chacun.



À la question de savoir si la COVID-19 a eu des effets sur la participation des femmes à la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables, les personnes interrogées ont apporté une palette de réponses variées, en fonction de leur sexe. Au total, 15 % des femmes interrogées ont indiqué que la COVID-19 a eu un impact positif sur la participation des femmes à la main-d'œuvre. Par contre, aucun homme ne l'a dit (figure 3.20). L'écart dans les réponses données par les femmes et les hommes trahit un schéma courant qui a également été observé dans une enquête de l'IRENA, qui a montré que les hommes travaillant dans le secteur des énergies renouvelables ignorent souvent les difficultés spécifiques auxquelles sont confrontées les femmes dans le secteur (IRENA 2019).



31 Question : « Laquelle des politiques/mesures suivantes votre entreprise a-t-elle mise en œuvre pour juguler les conséquences de la COVID-19 ? Cocher toutes les cases pertinentes. » Taille de l'échantillon (n=36).

32 Question : « La COVID-19 a-t-elle eu des incidences sur l'emploi des femmes dans le secteur des énergies renouvelables ? »

Les responsables d'entreprises avaient des avis quelque peu mitigés sur les effets de la COVID-19 sur les femmes travaillant dans le secteur des énergies renouvelables. La plupart ont répondu que la pandémie a eu des répercussions négatives sur les deux sexes, principalement en raison des coupes salariales et des pertes d'emplois.

En revanche, la pandémie a favorisé l'avènement rapide d'une flexibilité dont les entreprises avaient grand besoin. Des mesures telles que le travail à domicile, des horaires flexibles et la réduction du nombre d'heures de travail ont aidé les femmes à mieux concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales. Toutefois, une étude des Nations Unies menée au début de la pandémie a conclu que l'augmentation de la flexibilité et du travail à distance ne suffirait pas à améliorer la division profondément ancrée du travail au sein des ménages qui fait reposer l'essentiel du fardeau sur les femmes (ONU Femmes 2021).

L'un des risques qu'on pourrait craindre de l'assouplissement des modalités de travail est qu'il crée un système de rémunération et d'avancement professionnel « à deux vitesses ». Ceux qui choisissent de travailler à distance (surtout, mais pas exclusivement, les femmes) ont des salaires plus bas et des avancements professionnels plus lents (Baruah, 2017).

« La COVID-19 a prouvé qu'il est important de juger les employés sur leur rendement et non sur le fait qu'ils restent assis devant un ordinateur toute la journée. La pandémie a permis d'expérimenter et de confirmer qu'accorder plus de flexibilité aux femmes dans leur travail est payant. »

(Directrice générale, industrie solaire, Afrique australe)

4. RECOMMANDATIONS

Les recommandations proposées dans cette section découlent des conclusions de cette étude. Cette section examine les obstacles auxquels se heurtent les femmes et propose des solutions pour accroître leur participation et leur avancement professionnel dans le secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne. Elle décrit également les meilleures pratiques internationales et régionales en matière d'égalité des genres à tous les échelons de l'entreprise et présente les meilleures pratiques déjà appliquées par les entreprises d'Afrique subsaharienne spécialisées dans les énergies renouvelables (USAID 2021, Moodley et al. 2016, Orlando et al. 2018, Devillard et al. 2016).

4.1 Engagement sans équivoque de la direction en faveur de l'égalité des sexes et de la diversité sur le lieu de travail

4.1.1 Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de direction et la main-d'œuvre

| Mesures | Description |
|---|--|
| Engagement sans équivoque de la direction en faveur de l'égalité des genres et de la diversité sur le lieu de travail | <ul style="list-style-type: none"> › Les administrateurs, la direction générale et les cadres supérieurs peuvent effectivement donner le ton et promouvoir l'égalité des genres en communiquant un argumentaire convaincant, en créant une culture d'entreprise qui intègre l'égalité des genres et en fixant à cet effet des cibles mesurables, à savoir des effectifs composés de 40 à 60 % d'hommes ou de femmes à tous les échelons de l'entreprise, à savoir le conseil d'administration, l'équipe de direction, les cadres et les employés ; dans tous les départements ; et surtout dans les postes techniques à forte rémunération › Accompagner les objectifs de diversité de l'entreprise par des indicateurs de performance clés, un budget et des ressources spécialisées. Répercuter ces principaux indicateurs de performance du sommet à la base pour s'assurer que tout le monde œuvre à la réalisation des mêmes objectifs. › Mettre en place un conseil pour la diversité et l'inclusion sociale qui encourage et suit la mise en œuvre de la stratégie pour la diversité des sexes et du plan d'action sur le genre (GAP). › Aider la direction et le personnel à réaliser l'égalité des genres grâce à la formation, à la sensibilisation et à la communication interne. |
| Encourager la participation des dirigeants et du personnel | <ul style="list-style-type: none"> › Associer les hauts responsables aux initiatives en faveur de l'égalité des sexes. Attribuer des cibles sexospécifiques aux hauts responsables et les inclure dans l'évaluation de leur performance. › S'allier des hommes en désignant des agents de changement masculins et les motiver à servir d'ambassadeurs de l'égalité des genres. |
| Mettre en œuvre le suivi et l'évaluation | <ul style="list-style-type: none"> › Suivre en permanence les progrès accomplis par rapport aux objectifs et rendre compte régulièrement au Conseil des progrès accomplis, en s'appuyant sur les données. › Recueillir et analyser des données ventilées par sexe au niveau de l'entreprise. Établir une base de référence et assurer un suivi et une évaluation réguliers fondés sur des données ventilées par sexe sur la satisfaction des employés, les heures de formation, les postes dans l'entreprise, l'utilisation du congé parental, et l'écart de rémunération, etc. › Suivre l'utilisation des ressources financières dédiées à l'accroissement de l'égalité des genres et la diversité. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> › Participer à des initiatives volontaires telles que les Principes des Nations Unies pour l'autonomisation des femmes qui peuvent aider à comparer de nouvelles tendances et pratiques optimales et à y accéder. › Entreprendre des diagnostics de la parité hommes-femmes dans l'entreprise tels que la méthodologie des dividendes économiques de l'égalité des genres (Economic Dividends for Gender Equality Methodology, EDGE) ou le label GEEIS (norme européenne et internationale de l'égalité des sexes) créé à l'initiative d'Arborus. › Publier les objectifs indicateurs et résultats en matière d'égalité des genres dans le rapport annuel de l'entreprise, les rapports sur la viabilité et sur le site web de l'entreprise. |
|--|--|

Encadré 1 : Une pratique optimale régionale axée sur les résultats : définir des objectifs pour promouvoir l'action

Chez Schneider Electric, une entreprise internationale ayant des projets énergétiques dans toute l'Afrique subsaharienne, le genre est intégré dans la stratégie de viabilité 2021-2025 de l'entreprise. Dans le cadre de son indice de viabilité Schneider (SSI), l'entreprise a défini un objectif de diversité des sexes à 50/40/30, comme indicateur clé de performance. En clair, les femmes devraient représenter 50 % de l'ensemble des nouvelles recrues, 40 % des cadres de première ligne et occuper 30 % des postes de direction à l'horizon 2025. L'entreprise a aussi défini un indicateur clé de performance visant l'accroissement de la participation des femmes aux postes de vente en Afrique subsaharienne, de sorte que la ségrégation professionnelle ne limite pas le développement professionnel des femmes.

4.2 Renforcer les politiques et pratiques sur le lieu de travail pour améliorer le recrutement, la rétention et la promotion des femmes

4.2.1 Préparer les femmes à occuper des postes de direction

| Mesures | Description |
|--|--|
| Former les femmes aux compétences de dirigeante pour les préparer à assumer de nouveaux rôles et responsabilités | <ul style="list-style-type: none"> › Recruter des femmes membres du conseil d'administration, directrices et cadres supérieurs d'autres secteurs, le cas échéant. › Concevoir et organiser des formations et des ateliers ciblés pour les employées, en mettant l'accent sur le leadership et d'autres compétences non techniques³³. › Élaborer des plans de développement du leadership qui permettent aux femmes de progresser à tous les niveaux de direction. › Utiliser différents types de méthodes de formation telles que le partage³⁴ d'emplois et l'observation en situation de travail³⁵. |

33 Les compétences non techniques sont liées à la manière dont un employé travaille, et celles-ci influencent fortement la trajectoire professionnelle de l'employé (Doyal 2020). Dans son rapport intitulé *The Future of Jobs Report 2020*, le Forum économique mondial a recensé les dix meilleures compétences nécessaires pour l'avenir et la plupart sont des compétences non techniques, qui comprennent la résolution des problèmes, l'autogestion et la collaboration avec les personnes (WEF 2020).

34 Le partage d'emplois est un dispositif de travail flexible dans lequel deux employés travaillent à temps partiel, la totalité des heures correspondant aux heures de travail d'un seul emploi à temps plein (Conlan 2021).

35 L'observation en situation de travail consiste à passer du temps à suivre et à observer un professionnel ou une professionnelle pendant qu'il ou qu'elle travaille. Cela peut durer de quelques heures à plusieurs semaines (Doyle 2020).

4.2.2 Processus de recrutement

| Mesures | Description |
|--|--|
| Mener des activités d'approche des talents | <ul style="list-style-type: none"> › Faire des présentations aux étudiants des filières STIM dans les universités sur les possibilités de carrière dans l'entreprise, et la chaîne de valeur des énergies renouvelables. Promouvoir les carrières scientifiques et technologiques dans les écoles primaires et secondaires. › Offrir des bourses aux femmes pour poursuivre leurs études universitaires dans les filières STIM. › Offrir des possibilités de stage et des programmes de mentorat aux femmes inscrites dans des filières STIM. |
| Mettre en œuvre un processus de recrutement intégrant la notion de genre | <ul style="list-style-type: none"> › Organiser des séances de formation sur les préjugés inconscients pour tous les employés participant au processus de recrutement. › Examiner les descriptions de postes pour les fonder sur les compétences et réduire une éventuelle partialité (par exemple, donner plus de poids à l'éducation ; exiger certaines compétences, plutôt que des années d'expérience ; limiter le nombre de qualifications obligatoires). › Faire connaître les emplois disponibles par le biais des réseaux féminins et au moyen d'une variété de médias. |

Encadré 2 : Pratiques optimales régionales — Comblent les disparités à l'entrée grâce à une sensibilisation ciblée

Africa GreenCo est une start-up solvable dirigée par des femmes en Zambie, active dans l'achat et la vente d'énergies renouvelables. À l'instar d'autres entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables en Afrique subsaharienne, Africa GreenCo voit sa volonté de recruter davantage de femmes souvent contrariée par l'absence de candidates qualifiées. Ainsi, l'entreprise a décidé de collaborer avec les universités pour identifier des étudiantes en ingénierie afin de les inscrire dans le programme de stages qu'elle offre. Cette approche, lancée en mai 2021, lui permettra de tirer parti d'une plus large réserve de jeunes expertes. Depuis sa création, Africa GreenCo a adopté une politique relative à l'égalité entre les sexes et un ensemble de mesures (par exemple, des modalités de travail flexibles, une salle d'allaitement) destinées à retenir les employées.

4.2.3 Stratégies de rétention

| Mesures | Description |
|--|---|
| Mettre en œuvre des approches qui encouragent les femmes à continuer de faire partie du personnel | <ul style="list-style-type: none"> › Offrir des possibilités de perfectionnement. Il pourrait s'agir d'affectations visant le perfectionnement, d'observation en situation de travail, d'affectations enrichies et de travail en équipe, toutes choses qui permettraient aux femmes d'apprendre sur le tas en bénéficiant du soutien, du mentorat et de l'encadrement de leurs pairs. › Publier les opportunités internes pour promouvoir la transparence et encourager les femmes à postuler. › Veiller à ce que le travail sur le terrain et au bureau soit également accessible aux femmes et aux hommes et qu'il soit sans danger pour les femmes. Accroître la participation des femmes au travail de terrain en adoptant des politiques de santé et de sécurité qui tiennent compte des besoins des femmes et des hommes. Donner aux femmes un accès égal aux équipements de protection individuelle ; et l'accès à des toilettes, un vestiaire et une douche séparés. › Appliquer un système équitable et impartial de gestion de la performance (fixer des objectifs pour chaque employé, tenir une réunion d'évaluation avec les chefs de service à la fin de la période de performance, et exclure le temps de congé parental des évaluations). |
| Appliquer des politiques et des procédures destinées à empêcher et combattre l'intimidation et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et à soutenir les employés victimes de violences domestiques | <ul style="list-style-type: none"> › Tous les dirigeants de l'organisation communiquent véritablement avec les employés sur la création d'un milieu de travail respectueux, incarnent les comportements respectueux et encouragent les employés à signaler tout comportement irrespectueux. › Des politiques et des procédures sont en place qui promeuvent le respect sur le lieu de travail en énonçant clairement qu'aucun comportement irrespectueux ne sera toléré, en donnant des exemples de comportements irrespectueux et des sanctions correspondantes et en indiquant les dispositifs de dénonciation des comportements irrespectueux et de soutien aux employés touchés. › Créer un lieu de travail sûr pour les femmes et les hommes, tant dans les bureaux que sur le terrain, sans intimidation ni harcèlement sexuel, et dans lequel les employés sont encouragés à signaler les violences domestiques qu'ils subiraient et à demander de l'aide. › Appliquer des politiques de lutte contre l'intimidation et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, couplées à la formation obligatoire de tous les employés et directeurs sur l'intimidation et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, assurée par un professionnel qualifié et compétent. Mettre en œuvre des campagnes de communication pour sensibiliser à l'intimidation et au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. › Faire appliquer les politiques et consolider le mécanisme de justice interne afin de renforcer la crédibilité et la confiance. Obliger les directeurs à rendre compte des actions menées pour garantir un lieu de travail sûr. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> › Proposer plusieurs canaux de notification — informel, formel ou en ligne, et au moins un moyen de dénonciation anonyme. Veiller à ce que les lanceurs d'alerte et les témoins soient protégés des représailles et fournir des recours appropriés et opportuns aux victimes. › S'assurer que les investigations et la résolution des problèmes signalés se font sans délai de manière sûre et confidentielle par une équipe formée. › Veiller à ce que toute mesure disciplinaire prise soit basée sur les conclusions de l'enquête et proportionnée aux conséquences du harcèlement. › Sensibiliser les employés pour qu'ils sachent quelle démarche entreprendre s'ils subissent des comportements irrespectueux, y assistent ou en entendent parler. › Les cas de comportements irrespectueux et les mesures appliquées à leur égard font l'objet d'un suivi et d'une évaluation, et les directives sont révisées en tant que de besoin. |
| <p>Promouvoir l'égalité des chances en matière de formation et d'encadrement</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Élaborer un plan de formation pour chaque employé assorti d'objectifs et de calendriers clairs. S'assurer que les femmes stagiaires peuvent diversifier et améliorer leurs compétences, particulièrement leurs compétences techniques, par une formation universitaire formelle, des cours de courte durée et des formations qualifiantes. › Veiller à ce que les matériels didactiques internes soient sans préjugés et appliquent le principe d'égalité des sexes établi par l'entreprise. › Tenir compte des restrictions sexospécifiques (telles que les responsabilités familiales) dans la logistique et les calendriers de formation. Par exemple, organiser les séances de formation pendant les heures de bureau, proposer des possibilités de participation en ligne et des vidéos pré-enregistrées à la demande. › Concevoir des programmes de mentorat et de parrainage de qualité adaptés aux femmes à différents niveaux de carrière. |
| <p>Assurer l'égalité des salaires</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Adopter une structure salariale formelle et transparente et une politique d'équité salariale. › Effectuer des analyses périodiques des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, communiquer les résultats et les mesures d'atténuation, et dresser des rapports publics. |
| <p>Comprendre les raisons pour lesquelles les employés quittent l'entreprise</p> | <ul style="list-style-type: none"> › Envisager de procéder à des entretiens de sortie pour comprendre les raisons des départs et résoudre les problèmes. |

| | |
|--|--|
| Favoriser une culture d'entreprise qui concilie le travail et la vie familiale | <ul style="list-style-type: none"> › Élaborer et mettre en œuvre des politiques de congé parental efficaces pour les deux parents qui rémunèrent au moins les deux tiers du salaire normal pendant 14 semaines pour l'aidant principal, et 2 semaines pour l'aidant secondaire. Prévoir des politiques qui protègent les femmes du licenciement pendant la grossesse ou leur congé. Garantir le droit de retourner au même poste ou à un poste équivalent, rémunéré au même niveau, à la fin du congé de maternité. Ces normes correspondent à la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité (2000) et à la recommandation de la Commission européenne en matière de congé de paternité. › Soutenir les parents revenant de congé par des mesures telles que les pauses d'allaitement et les salles d'allaitement équipées de réfrigérateur, de prises de courant et d'un évier. › Investir dans des programmes de garde d'enfants financés par les entreprises (OIT 2019, IFC 2020). › Proposer des politiques de travail flexibles couvrant à la fois les horaires et le lieu de travail, en particulier à la suite de la pandémie de COVID-19 et faire en sorte que les télétravailleurs ne soient pas victimes de discrimination, qu'ils soient rémunérés au même niveau et aient le même accès aux possibilités d'avancement professionnel. › Étendre les prestations de santé aux membres de la famille. |
|--|--|

Encadré 3 : Pratiques optimales régionales — Ancrer les politiques et pratiques de recrutement et de rétention tenant compte du genre

Baobab +, une entreprise sociale qui distribue des systèmes solaires domestiques dans les zones non raccordées au réseau au Sénégal, au Mali, à Madagascar et en Côte d'Ivoire, veut activement accroître le nombre de femmes parmi ses agents de terrain. Elle a élaboré une stratégie de recrutement intégrant la notion de genre qui prévoit des formations pour éviter les préjugés sexistes inconscients. Baobab + affiche aussi les photos de ses employées et utilise des formulations non sexistes dans ses documents de recrutement ; elle fait connaître par ailleurs les vacances de poste dans des endroits fréquentés par des femmes. En ce qui concerne la rétention, l'entreprise fournit aux agentes de terrain un soutien financier pour couvrir leurs frais de déplacement (car, contrairement à leurs collègues masculins, pour des raisons culturelles, les femmes ne conduisent pas de motocyclettes). Grâce à ces mesures, Baobab + espère augmenter la proportion de femmes agents de terrain de 3 % en 2020 à 10 % en 2021.

4.2.4 Promotion

| Mesures | Description |
|---|--|
| Mettre en place un processus formel et transparent de promotion pour contrer les préjugés liés au genre dans ce domaine | <ul style="list-style-type: none"> › Appliquer un système équitable et impartial de gestion de la performance (fixer des objectifs pour chaque employé ; organiser une réunion d'évaluation avec le responsable à la fin de la période de performance ; réaliser une évaluation avant le début du congé de maternité ; fixer de nouvelles cibles lorsque l'employée revient du congé de maternité ; et calibrer les périodes d'évaluation pour qu'elles couvrent uniquement le temps de travail de l'employée afin que cette dernière ne soit pas pénalisée pour avoir pris un congé). › Utiliser les meilleures pratiques de promotion, telles que la cartographie des compétences et les comités de promotion composés de tous les genres. |
| Encourager les plans de développement de carrière pour tous les employés | <ul style="list-style-type: none"> › Encourager les plans de développement de carrière pour tous les employés et les réviser chaque année. › Prévoir des plans de réinsertion professionnelle pour les mères revenant de congé. |

Encadré 4 : Pratiques optimales régionales — Collecter des données ventilées par sexe pour investir efficacement afin de combler les lacunes

Lekela est une société indépendante de production industrielle d'énergie renouvelable qui fournit aux populations africaines l'énergie propre dont elles ont tant besoin. Lekela, dont le siège se trouve aux Pays-Bas, compte aussi une équipe au Royaume-Uni et possède un portefeuille de projets en cours en Égypte, au Sénégal, en Afrique du Sud et au Ghana. Une évaluation du genre réalisée en 2020 a permis à l'entreprise de recueillir des données détaillées ventilées par sexe qui ont mis en lumière quelques lacunes dans certains domaines tels que le recrutement, la politique d'égalité des sexes, la communication du processus de promotion qui devraient être améliorés pour assurer une meilleure diversité des genres. L'entreprise a organisé des formations sur les micro-comportements et les préjugés inconscients à l'intention de tous les employés, intégrant la notion de genre dans les processus de recrutement, et a mis en place un groupe de travail sur la diversité et l'inclusion pour rendre compte des progrès en interne. Conscient de la disparité entre les hommes et les femmes au sein du conseil d'administration, Lekela encadre systématiquement les femmes afin qu'elles assument des fonctions de haut niveau et renforcent la diversité des sexes en nommant divers membres du Conseil d'administration. Pour soutenir cette dynamique, tous les employés ont un plan de développement professionnel.

4.2.5 Améliorer le cadre juridique

| Mesures | Description |
|--|---|
| Encourager et soutenir la réforme de la réglementation | <ul style="list-style-type: none"> › Plaider en faveur de cadres juridiques qui favorisent l'accès aux mêmes chances, empêchent la discrimination et améliorent les avantages sur le lieu de travail, tels que le congé parental pour les deux parents. › Encourager les investissements publics et privés dans les filières de formation en STIM en faveur des filles et des femmes. |

5. CONCLUSION

Pour garantir à tous un avenir durable, notamment aux 1,2 milliard de personnes vivant en Afrique, nous devons nous montrer collectivement capables de combattre le changement climatique, de promouvoir une reprise économique rapide après la pandémie de COVID-19 et d'atteindre les objectifs de développement durable. Le déploiement continu et rapide des systèmes d'énergie renouvelable contribuera dans une mesure très importante à ces efforts. Les sociétés spécialisées dans les énergies renouvelables prennent de l'ampleur en Afrique subsaharienne, créant un besoin d'un plus grand nombre de femmes à tous les niveaux de ce secteur. De nombreux éléments probants établissent que les entreprises composées de tous les genres sont systématiquement plus performantes que les autres. Les entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables ont tout à gagner en diversifiant leurs effectifs, car la présence d'un grand nombre de femmes aux postes de direction est positivement corrélée avec de meilleurs résultats financiers, la résilience et la capacité à innover. Fort heureusement, bien que les entreprises d'énergie renouvelable d'Afrique subsaharienne soient dominées par les hommes, environ 30 % des membres des conseils d'administration et des directeurs généraux sont des femmes, mieux que les moyennes dans les pays du G20 et l'ensemble du continent africain. Cependant, cette évolution positive n'occulte pas les disparités importantes qui existent au sein des effectifs dans le secteur, marqué par une forte ségrégation professionnelle qui cantonne les femmes principalement dans les fonctions de soutien institutionnel, au détriment des fonctions opérationnelles de base, ce qui influera sur les cohortes futures des dirigeants du secteur.

Les femmes ont toujours du mal à entrer et à progresser dans le secteur des énergies renouvelables. Les responsables masculins sont souvent aveugles à ces difficultés, soutenant, comme ils l'ont fait dans cette étude, que les femmes et l'idée qu'elles ont d'elles-mêmes, sont les premiers obstacles à leur avancement professionnel, plutôt que les freins systémiques et les stéréotypes sexistes. Le faible nombre de femmes aux postes de direction résulte des préjugés qui inhibent la capacité des femmes à assumer ces fonctions ainsi qu'à la réticence des concernées à rechercher ces positions. En outre, de nombreuses sociétés d'énergie renouvelable en Afrique subsaharienne ne comprennent pas tout à fait les problèmes liés au genre et ne les prennent pas au sérieux.

Les trois principaux obstacles qui empêchent les femmes d'entrer dans le secteur des énergies renouvelables sont les normes sociétales et culturelles, une culture d'entreprise qui n'intègre pas l'égalité des genres et ne recherche pas la diversité et des pratiques d'embauche plus favorables aux hommes. Les femmes interrogées ont cité trois principaux obstacles à leur avancement professionnel dans le secteur des énergies renouvelables : la discrimination liée au genre, le manque de possibilités de formation et d'encadrement, et les difficultés à concilier travail et vie de famille sans un soutien institutionnel adéquat à cet égard.

En examinant les politiques et procédures en matière d'égalité des genres dans les entreprises spécialisées dans les énergies renouvelables, cette étude a conclu que les obstacles évoqués par les femmes sont avérés. Peu d'entreprises disposent de politiques ou de procédures favorisant l'égalité des chances pendant le processus de recrutement, seulement 15 % d'entre elles ont analysé les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et une seule entreprise sur trois avait mis en place un mécanisme anonyme de dénonciation du harcèlement sexuel. En outre, les parents ont besoin d'être mieux soutenus. Un grand nombre d'entreprises du secteur (32 %) n'offrent pas de congé de maternité rémunéré ni d'ailleurs de congé de paternité (59 %) et elles apportent peu de soutien aux parents qui retournent du congé parental.

La solution à ces problèmes doit venir d'en haut. En effet, le conseil d'administration et les dirigeants d'entreprise peuvent s'engager résolument en faveur de la diversité des genres à tous les niveaux de l'entreprise et la promouvoir sans faiblir. En outre, la culture d'entreprise peut être renforcée davantage de manière à améliorer les possibilités pour les femmes de prétendre à des fonctions de direction. Les politiques et pratiques sur le lieu de travail peuvent être renforcées afin d'améliorer le recrutement, la rétention et la promotion des femmes, ce qui stimulera, à son tour, l'innovation, la créativité et la rentabilité. Mais le temps presse, et il est impératif d'agir rapidement.

ANNEXE I

MÉTHODE DE RECHERCHE

Enquêtes auprès des entreprises et des employés

Les entreprises invitées à participer à cette étude viennent d'horizons divers ; entreprises partenaires d'IFC, réseau de consultants locaux d'Econoler, associations professionnelles et réseaux d'entreprises féminines. Les courriels, les médias sociaux et les appels téléphoniques ciblés sont autant d'outils utilisés pour recruter les participants.

Les enquêtes ont été conçues principalement pour comprendre les schémas de l'emploi des femmes dans les entreprises privées d'énergie renouvelable en Afrique subsaharienne ainsi que pour mettre en lumière les difficultés que rencontrent les femmes et les possibilités qui leur sont offertes dans ce secteur. Les enquêtes ciblaient les entreprises et les employés, les objectifs et le contenu variant en fonction de chacun des sous-groupes suivants :

- **Responsables des ressources humaines** : des données ventilées par sexe ont été recueillies sur la main-d'œuvre des entreprises dans tous les départements et postes, sur le renouvellement du personnel et sur les conditions de travail et les prestations.
- **Responsables** (hors ressources humaines) : les informations recueillies concernaient les politiques et procédures existantes et les répercussions de la COVID-19. Les responsables ont également répondu à une série de questions sur les employés.
- **Employés** : les impressions sur les disparités entre les hommes et les femmes dans la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables ont été recueillies pour relever les principaux obstacles professionnels liés au genre à l'entrée et à l'avancement des femmes dans le secteur, et les mesures pouvant permettre d'y remédier.

Au total, 132 réponses ont été reçues (35 directeurs des ressources humaines, 36 responsables et 61 employés), ce qui a débouché sur 71 sondés fournissant des données au niveau institutionnel et 97 autres répondant à titre individuel. La plupart des personnes interrogées étaient des femmes (48 %), 47 % étaient des hommes et 4 % ont préféré ne pas divulguer leur sexe. L'enquête a été publiée en français et en anglais, et les réponses ont été recueillies auprès de personnes vivant dans 10 pays d'Afrique subsaharienne. Les enquêtes comprenaient une combinaison de questions fermées (à choix multiples) et de questions ouvertes.

Entretiens avec les principaux informateurs et discussions de groupe

Au total, 16 entretiens avec des informateurs clés ont été menés auprès des dirigeants (11 femmes, 4 hommes et 1 dont le sexe n'a pas été révélé) d'entreprises d'exploitation d'énergies renouvelables situées ou actives dans un échantillon de 10 pays d'Afrique subsaharienne. Des discussions de groupe ont été organisées avec le personnel de quatre sociétés d'énergies renouvelables, soit un total de 20 membres du personnel (11 femmes et 9 hommes). Les informateurs clés, qui ont duré environ une heure, et les discussions de groupe, qui ont duré environ deux heures, visaient à compléter les données de l'enquête en étudiant les obstacles à l'entrée et à l'avancement de carrière des femmes, les possibilités de création d'emplois inclusifs et les meilleures pratiques existantes. Ces activités de collecte de données ont été menées en présentiel ou virtuellement par une équipe de consultants locaux.

Limites des données

Les limites de cette enquête tiennent à sa conception et sa méthode d'échantillonnage, qui sont examinées ci-dessous.

Taille de l'échantillon. L'échantillon retenu représente très exactement les caractéristiques des sociétés privées spécialisées dans les énergies renouvelables en Afrique subsaharienne en ce qui concerne la taille des entreprises, les types de technologies d'énergie renouvelable utilisées et les services fournis. L'enquête a porté sur un petit échantillon (132 sondés) surtout après ventilation par sous-groupes (35 responsables des ressources humaines, 29 directeurs et 68 employés) ; toutefois, les résultats de l'enquête sont utiles en ce qu'ils font apparaître des tendances au sein de la main-d'œuvre privée du secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne. Des méthodes statistiques appropriées pour les petits échantillons ont été utilisées pour analyser les données, et le rapport indique chaque fois que les données étaient basées sur un échantillon de moins de 30 personnes interrogées. Les chercheurs ont utilisé une méthode d'échantillonnage non probabiliste fondée sur l'auto-sélection, ce qui rend l'évocation d'une marge d'erreur absurde.

Biais d'échantillonnage régional. Les participants répondant au nom de leur entreprise étaient inégalement répartis entre les sous-régions de l'Afrique subsaharienne, 40 % des entreprises étant basées en Afrique de l'Ouest et seulement 6 % en Afrique centrale. Ce biais sous-régional s'explique en partie par le dynamisme régional du marché des énergies renouvelables, mais pourrait également découler d'autres facteurs tels que des efforts inégaux de sensibilisation à l'enquête, des problèmes de connectivité à l'Internet et des considérations culturelles.

Anonymat. Pour garantir un taux de réponse plus élevé et des opinions honnêtes, l'enquête en ligne était anonyme, les personnes interrogées pouvant choisir d'indiquer ou non le nom de leur entreprise. Par conséquent, il était impossible de demander plus de précisions aux personnes interrogées une fois qu'elles avaient répondu.

Accent sur l'emploi salarié formel. Les données n'ont pu être recueillies que sur l'emploi formel dans le secteur des énergies renouvelables. L'étude ne renseigne pas particulièrement sur les difficultés que rencontrent les femmes dans le cadre d'activités informelles autour des énergies renouvelables, comme la collecte de combustibles, la production et la transformation de la biomasse. Les efforts entrepris par d'autres chercheurs et organisations intergouvernementales pour fournir des estimations de l'emploi informel donnent à penser que des millions de femmes travaillent dans le secteur informel des énergies renouvelables (Baruah, 2017, Baruah, 2015). Il est capital que les études futures recherchent des données empiriques sur l'emploi informel dans le secteur des énergies renouvelables et réfléchissent à la possibilité pour les travailleurs du secteur informel de passer à l'emploi formel.

RÉFÉRENCES

- Addati, Laura, Naomi Cassirer, and Katherine Gilchrist. 2014. *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*. Geneva: International Labour Organization.
- AfDB. 2018. "Africa's Population Explosion is a Ticking Time Bomb – African Development Bank Governors." *African Development Bank News*. March 7.
- AfDB. 2019. *African Economic Outlook 2019: Macroeconomic Performance and Prospects; Jobs, Growth, and Firm Dynamism; Integration for Africa's Economic Prosperity*. Abidjan: African Development Bank.
- Baruah, Bipasha. 2015. "Creating Opportunities for Women in the Renewable Energy Sector: Findings from India." *Feminist Economics*, 21 (2): 53–76.
- Baruah, Bipasha. 2017. "Renewable Inequity? Women's Employment in Clean Energy in Industrialized, Emerging, and Developing Economies." *Natural Resources Forum*, February 2017. Vol. 41 (1): 18–29.
- Baruah, Bipasha and Sandra Biskupski-Mujanovic. 2021. "Navigating Sticky Floors and Glass Ceilings: Barriers and Opportunities for Women's Employment in Natural Resources Industries in Canada." *Natural Resources Forum*, May 2021. Vol. 45 (2): 183–205.
- Blankenship, Mary and Christina Golubski. 2021. "Figure of the Week: Increasing Access to Electricity in Sub-Saharan Africa." Africa in Focus, June 18, 2021. Brookings.
- Chingwete, A., Samantha Richmond, and Carmen Alpin. 2014. "Support for African Women's Equality Rises: Education, Jobs and Political Participation Still Unequal." Policy Paper #8. Cape Town: AfroBarometer.
- Cline, Jared. 2019. "10 Reasons Every Company Should Offer Paid Paternity Leave and Every Father Should Take It." *Catalyst (blog)*, June 12, 2019. <https://www.catalyst.org/2019/06/12/10-reasons-every-company-should-offer-paid-paternity-leave-and-every-father-should-take-it/>.
- Collins, Charlotte. 2019. Can Improving Women's Representation in Environmental Governance Reduce Greenhouse Gas Emissions? Washington, DC: Climate Institute. <http://climate.org/wp-content/uploads/2019/02/WomenGhGz.pdf>
- Conlan, Catherine. 2021. "What is job sharing? Sharing your job can mean greater flexibility for you and your employer." *Monster*. <https://www.monster.com/career-advice/article/what-is-job-sharing>.
- Devillard, Sandrine, Sandra Sancier-Sultan, Alix de Zelicourt, and Cécile Kossoff. 2016. *Women Matter 2016: Reinventing the Workplace to Unlock the Potential of Gender Diversity*. McKinsey & Company.
- Doyle, Alison. 2020. "What are Soft Skills? Definition and Examples of Soft Skills". The Balance Careers. September 26, 2020. <https://www.thebalancecareers.com/what-are-soft-skills-2060852>.
- Droit Afrique. 2021. Décret d'application du Code du travail (Mali's Decree Implementing the Labor Code, 1996, Decree # 96-178/P-RM of June 13, 1996). *Droit Afrique*. Website: <http://www.droit-afrique.com/upload/doc/mali/Mali-Decret-1996-178-application-Code-travail.pdf>
- EBRD, IFC, CDC. 2020. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector." London: European Bank for Reconstruction and Development, International Finance Corporation, and CDC Group.
- EY. 2016. *Women in Power and Utilities Index*. Toronto: EY (Ernst and Young).
- EY. 2019. "Could gender equality be the innovation boost utilities need?" EY Global Article.
- Habtezion, Senay. 2016. "Gender and Climate Change: Overview of Linkages Between Gender and Climate Change." UNDP Policy Brief. New York: United Nations Development Programme and the Global Gender and Climate Alliance. [https://www.UNDP.Linkages.Gender.and.CC.Policy.Brief.1-WEB.\(2\).pdf](https://www.UNDP.Linkages.Gender.and.CC.Policy.Brief.1-WEB.(2).pdf)
- Hewlett, Sylvia Ann, Melinda Marshall, and Laura Serbin. 2013. "Innovation, Diversity and Market Growth." New York: Center for Talent Innovation (now Coqual).
- IEA. 2019a. *Africa Energy Outlook 2019: World Energy Outlook Special Report*. Paris: International Energy Agency.

- IEA. 2019b. *Status Report on Gender Equality in the Energy Sector*. Paris: International Energy Agency.
- IFC. 2018. "Women in Business Leadership Boost ESG Performance: Existing Body of Evidence Makes Compelling Case." Washington, DC: International Finance Corporation.
- IFC. 2020. "Childcare in the COVID-19 Era: A Guide for Employers. Interim Guidance for employers in a rapidly changing global situation." Washington, DC: International Finance Corporation.
- IFC. 2021. "Gender Equality in Nigeria's Private Sector. A Gender Gap Assessment of the 30 Most Capitalized Companies Listed on the Nigerian Exchange." Washington, DC: International Finance Corporation.
- ILO. 2019. *Women in Business and Management: The Business Case for Change*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. 2020. Maternity Protection Convention, 2000, No. 183. International Labour Organization, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- ILO Working Conditions Laws Database. International Labour Organization, Geneva. Available at: <http://www.ilo.org/dyn/travail>.
- IRENA. 2019. *Renewable Energy: A Gender Perspective*. Abu Dhabi: International Renewable Energy Agency.
- IRENA. 2020a. *Renewable Energy and Jobs – Annual Review 2020*. Abu Dhabi: International Renewable Energy Agency.
- IRENA. 2020b. *Wind Energy: A Gender Perspective*. Abu Dhabi: International Renewable Energy Agency.
- Jackson, Lauren. 2021. "The Climate Crisis Is Worse for Women. Here's Why." *New York Times*, August 24, 2021.
- Kebede, E.M., Seifu, B. 2021. Breastfeeding and Employed Mothers in Ethiopia: Legal Protection, Arrangement, and Support. *International Breastfeeding Journal*. <https://doi.org/10.1186/s13006-021-00392-2>.
- Maduekwe, Monica, Ellen Morris, Jennye Greene, and Victoria M. Healey. 2019. "Gender Equity and Mainstreaming in Renewable Energy Policies - Empowering Women in the Energy Value Chain in the Economic Community of West African States (ECOWAS)." *Sustainable Renewable Energy Report*. Washington, DC: Office of Scientific and Technical Information, United States Department of Energy.
- Droit Afrique. 2021. Décret d'application du Code du travail (Mali's Decree Implementing the Labor Code, 1996, Decree # 96-178/P-RM of June 13, 1996). *Droit Afrique*. Website: <http://www.droit-afrique.com/upload/doc/mali/Mali-Decret-1996-178-application-Code-travail.pdf>
- Mclaughlin, Heather, Christopher Uggen, and Amy Blackstone. 2017. "The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women." *Gender and Society*, Volume 31 (3): 333–358.
- Moodley, Lohini, Tania Holt, Acha Leke, and Georges Desvaux. 2016. *Women Matter Africa*. McKinsey & Company.
- Moodley, Lohini, Mayowa Kuyoro, Tania Holt, Acha Leke, Anu Madgavkar, Mekala Krishnan, and Folakemi Akintayo. 2019. "The Power of Parity, Advancing Women's Equality in Africa." Washington, DC: McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-africa>
- OECD/IEA. 2017. *Energy Access Outlook 2017: World Energy Outlook Special Report*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development and International Energy Agency.
- Orlando, Maria Beatriz, Vanessa Lopes Janik, Pranav Vaidya, Nicolina Angelou, Ieva Zumbyte, and Norma Adams. 2018. "Getting to Gender Equality in Energy Infrastructure: Lessons from Electricity Generation, Transmission, and Distribution Projects". *Energy Sector Management Assistance Program (ESMAP). Technical Report 012/18*. Washington, DC: World Bank.
- Orser, Barbara. 2001. *Chief Executive Commitment: The Key to Enhancing Women's Advancement*. Ottawa: Conference Board of Canada.
- Power for All. 2019. *Powering Job Census 2019: The Energy Access Workforce*. San Francisco: Power for All.
- Republic of Kenya. 2017. "The Health Act." *Kenya Gazette Supplement*. Accessed September 15, 2021. <http://kenyalaw.org/kl/fileadmin/pdfdownloads/Acts/HealthActNo.21of2017.pdf>.

- Shook, Elyn and Julie Sweet. 2019. "Equality = Innovation. Getting to Equal 2019: Creating a Culture that Drives Innovation." *Accenture blog*.
- Tejada, Monica and Denise Mortimer. 2018. "End Gender-based Violence in the World of Work." Power Africa. Washington: United States Agency for International Development.
- The Boardroom Africa. 2021. www.theboardroomafrica.com. March 18, 2021. <https://theboardroomafrica.com/research/>.
- UNESCO. 2015. *UNESCO Science Report: Towards 2030*. Paris: United Nations Educational Scientific and Cultural Organization.
- UNESCO Institute for Statistics. 2019. "Women in Science." Fact Sheet No. 51. Montreal: UNESCO Institute of Statistics.
- UN. 2021. "The 17 Goals: Sustainable Development Goals." United Nations Department of Economic and Social Affairs. Website. <https://sdgs.un.org/goals>.
- UN IPCC. 2021. "Climate Change 2021: The Physical Science Basis." Working Group I contribution to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. New York: United Nations Intergovernmental Panel on Climate Change.
- UN Sustainable Stock Exchanges. 2021. "Gender equality on Corporate Boards: Analysis of 2,200 Issuers on 22 Stock Exchanges in G20 Countries." Policy Brief. New York: United Nations Sustainable Stock Exchanges.
- UN Women. 2021. "Impact of COVID-19 on Gender Equality and Women's Empowerment in East and Southern Africa." Consultant Report. Nairobi: East and Southern Africa Regional Office, UN Women.
- USAID. 2021. *Delivering Gender Equality: A Best Practice Framework for Male-Dominated Industries*. Washington, DC: United States Agency for International Development. <https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Delivering-Gender-Equality-Best-Practices-Framework.pdf>.
- WEF. 2020. *The Future of Jobs Report 2020*. Geneva: World Economic Forum.
- WEF and Quartz Africa. 2018. "Africa's Fastest-growing Cities are the Most Vulnerable to Climate Change Globally." Weforum. <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/africa-s-fastest-growing-cities-are-the-most-vulnerable-to-climate-change-globally>.
- Westendarp, Louis. 2021. "Women do more to tackle climate change than men: Survey." Politico. October 18, 2021. <https://www.politico.eu/article/women-men-climate-change-survey/>
- WHO. n.d. Breastfeeding. Accessed August 25, 2021. Geneva: World Health Organization. https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1 and https://www.who.int/elena/titles/exclusive_breastfeeding/en/
- World Alliance for Breastfeeding Action. 2019. "Parents at Work: Leave and Breastfeeding Breaks by Country – Africa." Penang: World Alliance for Breastfeeding Action.
- World Bank. 2020. School Enrollment, secondary, female (% gross). <https://data.worldbank.org/indicator/SE.SEC.ENRR.FE>.
- World Bank. 2021a. *Women, Business, and the Law*. 7th Edition. Washington: World Bank.
- World Bank. 2021b. "What you need to know about the World Bank Group's Climate Change Action Plan." Feature Story. <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2021/06/22/what-you-need-to-know-about-the-world-bank-group-2nd-climate-change-action-plan>.
- Women's Forum. 2021. "The Women's Forum Barometer on Gender Equity: Focused on Business, Climate Change, Health and Tech in the G20 Countries." Davville: Women's Forum for the Economy and Society. https://www.politico.eu/wp-content/uploads/2021/10/18/WFG_BAROMETER_2021_FINAL.pdf
- United Nations. 2015. "Paris Agreement." Bonn: United Nations Framework Convention on Climate Change Secretariat. https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf



Pour en savoir plus sur le programme Energy2Equal, veuillez contacter :

Anne N Kabugi

Responsable régional des questions de genre – Groupe Afrique, genre et inclusion économique akabugi@ifc.org

Bhattiprolu Balachandra Murti

Chef de la communication - Groupe genre & inclusion économique bmurti@ifc.org

EN PARTENARIAT AVEC

Canada 

 **IFC** | **Société Financière Internationale**
GRUPE DE LA BANQUE MONDIALE

Créer des marchés, créer des opportunités