

PRISTINE VET

RAPPORT INTEGRAL D'ANALYSE GENRE

WP 2 : Promouvoir l'entraînement énergétique auprès des femmes

Localité : Zone Afrique de l'Ouest (Burkina Faso, Ghana et Mauritanie)

Période : Juin 2026

Cadre de Financement : Union Européenne — Programme Erasmus+ VET

Réalisé par Salésiens de Don Bosco (SDB) CFP Don Bosco Bobo Dioulasso (Burkina Faso)

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'autorité octroyante ne sauraient en être tenues pour responsables.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION ET CADRE DU PROJET PRISTINE VET	4
1.1. Contexte de l'étude et justification	4
1.2. Objectifs de l'activité T2.1	4
1.3. Alignement institutionnel et partenarial	4
I. SYNTHÈSE DOCUMENTAIRE : ANALYSE DES FACTEURS D'INCLUSION DES FEMMES DANS L'EFTP ET LE SECTEUR DES ÉNERGIES RENOUVELABLES	4
Document 1 : Étude de cas du FERR-BF (2019-2023)	4
Document 2 : Stratégie du Genre de la BAD (2014-2018)	5
Document 3 : Étude de Wénégouda Olivia Solange et ZINGUÉ Di	6
Document 4 : Rapport d'étude d'IFC et d'Econoler	7
Document 5 : Le mix énergétique primaire en Afrique subsaharienne (2012)	8
Document 6 : Étude de cas en Mauritanie	9
Document 7 : Semaines africaines des compétences (Accra 2024 et Addis Abeba 2025)	10
II. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ÉTUDE DE TERRAIN	11
a. Échantillonnage et administration de l'enquête quantitative	11
b. Dispositif qualitatif complémentaire.....	12
III. PROFIL SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE ET PRÉDISPOSITIONS DES RÉPONDANTES	12
a. Structure par âges et capital scolaire initial	12
b. Attractivité des filières et confiance en soi.....	13
IV. CARTOGRAPHIE DES BARRIÈRES SOCIO-STRUCTURELLES À L'ÉQUITÉ DE GENRE.....	15
a. La barrière financière et le coût d'opportunité.....	15
b. Le conflit des temps : charge domestique.....	16
c. L'enclavement, la distance et l'insécurité logistique.....	16
d. L'environnement interne des centres : la persistance du sexisme pédagogique	17
V. DIAGNOSTICS COMPARATIFS INTER-PAYS.....	18
a. Burkina Faso : l'épicentre des vulnérabilités matérielles.....	18
b. Ghana : tirer profit du capital scolaire pour briser la ségrégation horizontale	19
c. Mauritanie : un défi d'accès et d'adaptation logistique locale	19
VI. CADRE D'ACTION STRATÉGIQUE ET RECOMMANDATIONS OPÉRATIONNELLES	20
a. Pilier 1 : Ingénierie pédagogique inclusive et flexibilisation temporelle.....	20
b. Pilier 2 : Dispositif d'accompagnement logistique et de protection.....	20
c. Pilier 3 : Transformation de l'environnement d'apprentissage (Code de conduite).....	21
d. Pilier 4 : Sécurisation de l'aval (Auto-entrepreneuriat et insertion).....	21
PLAN D'ACTION POUR L'INTÉGRATION DU GENRE - PROJET PRISTINE VET	22

CONCLUSION	25
RÉFÉRENCES DOCUMENTAIRES	26
ANNEXE	27
Annexe1: questionnaire d'enquête quantitative	27
Annexe2: guide d'entretien focus group	30

RÉSUMÉ

Le présent document formalise les conclusions et les orientations stratégiques découlant de l'analyse de genre détaillée (Activité T2.1) réalisée dans le cadre du projet international PRISTINE VET. Ce projet, soutenu par le programme Erasmus+, est mené par un consortium international académique et technique regroupant la Croatie, l'Irlande, la Turquie, le Burkina Faso, le Ghana et la Mauritanie. L'objectif principal de ce projet est de moderniser les structures d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle (EFTP/TVET) afin de faciliter le développement des énergies propres et émergentes dans la sous-région. Le constat initial du projet est préoccupant ; bien que les femmes soient omniprésentes dans la gestion quotidienne de la biomasse et de l'énergie domestique, leur participation aux filières de formation technique certifiante ne dépasse pas une moyenne pondérée de **5 %**. **PRISTINE VET s'est donné pour mission d'élever ce taux à 30 % en l'espace de 12 mois.** Pour identifier les leviers opérationnels nécessaires à cette transformation, une étude mixte d'envergure a été mise en œuvre simultanément au deuxième semestre 2026. Une enquête quantitative par le biais de questionnaires a été menée auprès de 1 045 participants, dont **498 femmes soit 47,7%**, répartis selon le quota suivant : **Burkina Faso : n = 242 femmes (soit 48,6% du panel féminin)**, **Ghana : n = 226 femmes (soit 45,4% du panel féminin)** et **Mauritanie : n = 30 femmes (soit 6% du panel féminin)**.

L'analyse combinée des données montre que l'exclusion des femmes ne découle pas d'un manque d'intérêt pour le secteur ; les technologies solaires (75 %) et la biomasse (52 %) présentent d'importants indices d'attractivité, mais plutôt d'une accumulation de barrières structurelles : **1. La contrainte financière indirecte (64,7 %)** : Le coût d'opportunité associé à l'abandon temporaire des activités génératrices de revenus dans le secteur informel pour suivre une formation. **2. Le conflit de temps et de parentalité (59,5 %)** : L'absence de mécanismes de garde d'enfants à proximité des centres de formation technique. **3. Les restrictions de mobilité et de sécurité (49,2 %)** : Particulièrement accentuées en Mauritanie (71 %) et dans les zones rurales du Burkina Faso (58 %), où l'éloignement des infrastructures et l'insécurité des transports constituent des verrous d'exclusion.

Pour faire face à ces défis, le présent document présente une feuille de route organisée autour de quatre axes : **l'ingénierie pédagogique inclusive** (modularité des horaires, supports en langage simple et courant), **l'accompagnement logistique et financier direct** (bourses "PRISTINE Women", garderies intégrées), **le plaidoyer communautaire** auprès des chefs de la communauté et des conjoints, et **la sécurisation des débouchés** par le biais d'accords d'insertion avec le secteur privé et la mise à disposition de kits d'installation autonomes. Atteindre 30 % de participation des femmes n'est pas qu'une simple exigence statistique ; c'est une condition essentielle pour la viabilité des politiques de transition énergétique et de lutte contre la pauvreté en Afrique de l'Ouest.

INTRODUCTION ET CADRE DU PROJET PRISTINE VET

1.1. Contexte de l'étude et justification

Le nexus Genre, Énergie et Éducation constitue l'un des chantiers les plus complexes et les plus stratégiques du développement durable contemporain en Afrique subsaharienne. Alors que l'Afrique de l'Ouest s'engage à marche forcée vers la diversification de son mix énergétique propulsée par des gisements solaires exceptionnels, le potentiel biomasse et les ambitions naissantes autour de l'hydrogène vert, les bénéfices de cette transition risquent de reproduire les inégalités de genre historiques si des correctifs structurels ne sont pas appliqués.

Les femmes, bien qu'étant les principales gestionnaires de l'énergie thermique et de la biomasse domestique en milieu rural et périurbain, demeurent marginalisées au sein des instances de production technique, de maintenance et d'entrepreneuriat vert. Cette exclusion prend sa source au sein même de l'appareil de formation : les centres d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle (EFTP/TVET) reproduisent une ségrégation sectorielle dictée par des constructions sociales de rôles masculins et féminins. Le projet PRISTINE VET intervient précisément pour corriger cette asymétrie en dotant les établissements d'outils d'ingénierie pédagogique et logistique capables de lever les verrous d'accès.

1.2. Objectifs de l'activité T2.1

L'activité T2.1 s'inscrit dans une logique de recherche-action. Ses objectifs scientifiques et opérationnels consistent à :

- ❖ Diagnostiquer scientifiquement : mesurer, à l'aide d'indicateurs quantitatifs solides, la prévalence des barrières matérielles, financières, psychologiques et culturelles limitant le recrutement et la rétention des femmes dans les filières énergétiques.
- ❖ Cartographier de façon différenciée : analyser les spécificités contextuelles propres au Burkina Faso, au Ghana et à la Mauritanie, évitant ainsi l'écueil d'une approche standardisée inapplicable sur le terrain.
- ❖ Alimenter l'ingénierie de formation : traduire les attentes et les besoins opérationnels formulés par les répondantes en mesures concrètes immédiatement transposables dans les curricula révisés et dans la gouvernance des centres partenaires.

1.3. Alignement institutionnel et partenarial

Le cadre conceptuel de cette enquête s'aligne rigoureusement sur les standards internationaux et régionaux :

- ❖ **CEDEAO** : directives de la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie portées par le *Centre pour les Énergies Renouvelables et l'Efficacité Énergétique (CEREEC)*.
- ❖ **Banque Africaine de Développement (BAD)** : orientations stratégiques relatives à l'autonomisation économique des femmes à travers les filières courtes et certifiantes de l'économie verte.
- ❖ **Synergies nationales** : interconnexion au Burkina Faso avec les acquis du projet *Clima-Social* (2026) sur la résilience des coopératives de femmes rurales ; au Ghana avec le *Council for Technical and Vocational Education and Training* (COTVET) ; et en Mauritanie avec les politiques d'intégration du contenu local au sein de la stratégie nationale de l'hydrogène propre.

I. SYNTHÈSE DOCUMENTAIRE : ANALYSE DES FACTEURS D'INCLUSION DES FEMMES DANS L'EFTP ET LE SECTEUR DES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Document 1 : Étude de cas du FERR-BF (2019-2023)

Fonds des Énergies Renouvelables pour la Résilience au Burkina Faso (FERR-BF), mis en œuvre par l'UNCDF avec le soutien du Luxembourg entre 2019 et 2023, vise à soutenir les entreprises de services énergétiques (ESCOs). L'objectif est de stimuler l'économie locale et de créer des activités génératrices de revenus pour les populations vulnérables, notamment les femmes et les jeunes, dans un pays où l'accès à l'énergie reste un défi. La dimension de genre est au cœur des interventions du FERR-BF, qui

cible explicitement l'autonomisation économique des femmes et l'égalité des sexes. Le projet aborde cette problématique à travers plusieurs axes concrets :

Le cas FRES / YELEEN BA : L'installation d'une plateforme solaire multifonctionnelle alimente un hub de transformation agricole géré par des femmes (pressoir, moulin, décortiqueuse). De plus, l'installation de 15 lampadaires apporte de la sécurité et éclaire le retour des femmes travaillant dans les champs environnants. Un projet d'extension prévoit également d'intégrer l'horticulture sous serres au profit d'une coopérative de femmes.

Le cas ICBD (Ingénieurs Conseils Bio Design) : Ce projet d'irrigation solaire au goutte-à-goutte a permis à environ 400 personnes, en grande majorité des femmes organisées en groupements, d'accéder à des terres cultivables et à l'eau en permanence. L'accès à la terre étant traditionnellement rare pour les femmes, cette initiative leur a permis d'augmenter substantiellement leurs revenus, d'améliorer leur autonomie financière et de contribuer aux charges familiales (santé, scolarité). Les employées d'ICBD ont également été formées sur les questions de genre.

Le cas NAFA NAANA : Cette entreprise sociale généralise la cuisson propre grâce à des foyers améliorés. En remplaçant les foyers traditionnels, des milliers de femmes ont réduit de 30 % leur consommation de combustible fossile. Cela représente un gain économique, environnemental et sanitaire, en diminuant la fumée toxique inhalée par les femmes lors de la cuisine. Le projet s'est associé à l'institution de microfinance Graine (dont le portefeuille compte 105 000 membres) pour surmonter la barrière financière de l'achat d'équipements solaires productifs.

Le cas AES (Africa Energy Solaire) : AES a installé des équipements photovoltaïques dans 14 micro-entreprises, dont 8 sont dirigées par des femmes. C'est le cas d'une boulangerie gérée par une femme veuve, où le solaire a permis de réduire drastiquement les factures d'électricité liées à la fabrication de glace et à l'éclairage nocturne.

Sur le plan institutionnel, le FERR-BF a favorisé la prise en compte du genre en intégrant le ministère des Femmes dans le premier cadre de concertation national créé sous la tutelle du ministère de l'Environnement. Le projet démontre que le pompage solaire et la cuisson propre augmentent les surfaces cultivées par les femmes et s'adaptent à leurs préférences culinaires, garantissant ainsi une transition énergétique réussie.

Document 2 : Stratégie du Genre de la BAD (2014-2018)

La Stratégie en matière de genre (2014-2018) du Groupe de la Banque africaine de développement (BAD) postule que l'égalité hommes-femmes est une condition préalable au développement économique de l'Afrique et une question d'« économie intelligente ». Bien que l'Afrique ait connu une croissance robuste, les inégalités de genre y restent parmi les plus élevées au monde. Les femmes souffrent d'un fort taux d'analphabétisme, d'une faible participation au secteur formel et d'une productivité agricole inférieure de 30 % à celle des hommes en raison d'un accès limité aux intrants. La vision à long terme de la BAD (2060) aspire à un continent inclusif où les femmes participent pleinement à la prise de décision et accèdent équitablement aux ressources productives. Pour réduire ces disparités, la stratégie externe s'articule autour de trois piliers opérationnels :

Statut légal et droits de propriété

Promouvoir des réformes juridiques pour garantir un régime foncier sûr aux agricultrices (comme l'exemple de la Côte d'Ivoire où la loi a été modifiée pour accorder aux femmes les mêmes droits de propriété que les hommes) et réduire les violences basées sur le genre.

Autonomisation économique

Augmenter l'accès des femmes aux services financiers, soutenir les entreprises dirigées par des femmes (discrimination positive) et fournir des infrastructures (eau, énergie) qui réduisent le temps consacré aux tâches domestiques (comme la collecte de l'eau qui occupe les femmes 15 à 17 heures par semaine), libérant du temps pour des activités productives.

Gestion du savoir et renforcement des compétences

Produire des données statistiques ventilées par genre et renforcer les capacités des pays membres pour intégrer l'égalité dans leurs politiques.

La BAD s'engage à prêcher par l'exemple en transformant sa propre culture institutionnelle sur deux axes :

Le personnel : En 2013, les femmes ne représentaient que 38 % du personnel global et 27 % de la catégorie professionnelle. La Banque vise à accroître la diversité pour que les femmes accèdent aux postes de direction et bénéficient de programmes de mentorat.

L'environnement de travail : Instauration d'une flexibilité pour concilier vie familiale et professionnelle, afin de retenir les talents féminins qui se sentaient auparavant contraints de choisir entre famille et carrière. Cela inclut des politiques favorables à la famille (crèches, salles d'allaitement, aménagement des congés de maternité) et un renforcement de la lutte contre le harcèlement sexuel et la discrimination.

La mise en œuvre repose sur le déploiement de spécialistes du genre, des formations obligatoires pour tout le personnel et un réseau de « champions de l'égalité ». Les résultats seront évalués annuellement via des indicateurs ventilés par genre intégrés au cadre de mesure des résultats de la Banque.

Document 3 : Étude de Wénégouda Olivia Solange et ZINGUÉ Di

Cette étude menée par ZAGARÉ Wénégouda Olivia Solange et ZINGUÉ Di met en lumière la situation complexe de l'enseignement-apprentissage de l'énergie solaire photovoltaïque (PV) au Burkina Faso, en interrogeant les liens avec les pesanteurs traditionnelles et l'approche genre. L'échantillon de l'enquête s'est articulé autour de deux grands groupes à l'échelle nationale et locale (couvrant 8 régions dont le Centre, les Hauts-Bassins, et le Sahel) :

- **Enseignants / Formateurs / Chefs de travaux :** 28 personnes ont répondu au questionnaire structuré (dont 4 femmes) et 19 ont participé à des entretiens approfondis (dont 3 femmes). Les hommes représentent **94,4%** des enquêtés dans cette catégorie.
- **Apprenants (Étudiants, élèves, stagiaires, professionnels) :** 174 personnes interrogées, composées de **86,8% de garçons/hommes** et **13,2% de filles/femmes**. La répartition par statut est de 44,3% d'étudiants, 23,6% de stagiaires, 21,3% d'élèves et 10,9% de professionnels.

Diplômes et compétences des acteurs

Les Enseignants / Formateurs

- **Diplôme académique :** Le **Master II** est le diplôme le plus élevé le plus représenté (**39,3%**), mais ces titulaires ne disposent pas de formation professionnelle initiale. Le DEUG/DUT concerne 21,4% d'entre eux, et la Licence 17,9%.
- **Diplôme professionnel :** **32,1%** possèdent le Certificat d'aptitudes professionnelles à l'enseignement technique (**CAPET**) et 25% le Certificat d'aptitudes à l'enseignement technique (**CAET**).
- **Cas des enseignantes :** Le diplôme académique le plus élevé détenu par une femme dans ce panel est le Doctorat (avec l'obtention du CAPET).

Les Apprenants

Le diplôme académique le plus représenté chez les apprenants est le **BAC (44,3%)**. Une grande majorité (**70,7%**) ne possède **aucun diplôme professionnel** au moment de l'étude. Pour ceux qui en ont un, le Certificat de qualification professionnelle (CQP) domine avec 21,8%.

Réalités didactiques et difficultés rencontrées

L'étude met en évidence un consensus fort entre les formateurs et les apprenants sur les lacunes matérielles et structurelles de la formation au Burkina Faso :

Du côté des enseignants, les principales difficultés matérielles et pédagogiques soulevées sont:

- Le **manque d'équipement de laboratoire ou d'atelier : 78,57%**.
- L'absence ou le manque de laboratoires/ateliers : 60,71%.
- La non-maîtrise de l'expérimentation : 57,14%.
- La non-maîtrise des démarches d'enseignement : 53,57%.

Du côté des apprenants, les obstacles majeurs qui freinent leur apprentissage incluent :

- L'**insuffisance de la durée des cours pratiques : 97,13%**.
- Le faible niveau perçu des apprenants eux-mêmes : 93,10%.

- Le manque d'équipement de laboratoire : 87,36%.
- Le volume horaire insuffisant : 72,41%.

L'analyse souligne que les difficultés purement cognitives d'apprentissage (comme l'assimilation des formules mathématiques ou physiques) ne sont pas liées au genre ; les filles et les garçons y font face de la même manière.

Place de la femme et barrières traditionnelles

- **Pesanteurs socio-économiques et culturelles** : L'étude confirme que le faible engagement initial des jeunes filles dans les filières techniques et professionnelles (EFTP) liées à l'énergie est lié à des stéréotypes solidement ancrés (perceptions limitées aux rôles de ménagères, d'épouses ou de mères).
- **Performances paradoxales** : Malgré ces barrières et le fait qu'elles soient minoritaires dans les effectifs, les filles/femmes se distinguent par un fort engagement scolaire, s'avérant souvent plus studieuses, concentrées et motivées.
- **Impact de l'accès à l'énergie** : Les auteurs rappellent que l'intégration des femmes dans le secteur des énergies renouvelables a un impact direct sur la réduction de la pauvreté et des dépenses énergétiques des foyers (cuisson, éclairage, santé).

Recommandations majeures des acteurs

Pour corriger ces insuffisances, les participants suggèrent plusieurs axes d'amélioration :

- **Infrastructures** : Créer des centres de formation en énergie solaire PV au niveau régional et provincial, et mettre à disposition des laboratoires fonctionnels pour la manipulation.
- **Pédagogie** : Intégrer des modules sur l'énergie solaire dès le post-primaire, adapter les référentiels aux réalités du terrain et renforcer la formation continue des enseignants.
- **Parité** : Recruter davantage d'enseignantes et formatrices en veillant à la parité hommes/femmes, et encourager activement les filles à s'inscrire dans ces filières professionnelles.
- **Post-formation** : Faciliter l'obtention de stages professionnels, intégrer des modules d'entrepreneuriat et accompagner les sortants en leur fournissant des kits d'installation.

Document 4 : Rapport d'étude d'IFC et d'Econoler

Sur la base du rapport d'étude d'IFC et d'Econoler, les principaux obstacles et opportunités identifiés pour les femmes dans le secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne sont :

1. Les obstacles principaux

Les freins à l'intégration et à l'avancement des femmes se situent à plusieurs niveaux :

Politiques et pratiques sur le lieu de travail

- **Absence de culture favorable à la famille** : Les femmes assument la majeure partie des responsabilités domestiques et de l'éducation des enfants. L'absence de soutien institutionnel suffisant (comme des structures de garde d'enfants ou des programmes pour les mères revenant de congé) complique l'équilibre entre travail et vie de famille.
- **Écarts et perceptions salariales** : Près d'un tiers des employées (32 %) estiment que les hommes gagnent plus qu'elles pour un travail identique, alors que seulement 15 % des entreprises effectuent des analyses sur les écarts de rémunération.
- **Accès limité au travail de terrain** : Les femmes sont souvent cantonnées à des fonctions de bureau dites « sans danger », ce qui freine leur avancement vers des postes de haute direction car elles sont privées de l'expérience technique du terrain.
- **Insécurité et harcèlement** : Le harcèlement sexuel, l'intimidation et le manque de respect en milieu professionnel sont cités par les employés comme des barrières majeures, particulièrement lors des missions sur le terrain.

Normes sociales et stéréotypes liés au genre

- **Division traditionnelle des rôles** : Des stéréotypes ancrés laissent croire que les femmes ne possèdent pas la force physique ou les compétences nécessaires pour les métiers techniques de l'énergie.

- **Faible vivier de talents en STIM** : Le taux de scolarisation des filles dans le secondaire reste faible (36 % en moyenne dans 7 des 10 pays étudiés). De plus, les femmes sont très peu nombreuses à s'orienter et à obtenir des diplômes dans les filières scientifiques et techniques (STIM), limitant le nombre de candidates qualifiées.

Obstacles juridiques

Dans certains pays d'Afrique subsaharienne (comme le Cameroun, l'Éthiopie, le Mali, le Nigéria et le Sénégal), des restrictions légales limitent l'accès des femmes à certains emplois industriels (mines, construction, énergie, etc.), ce qui entrave par ricochet leur accès aux postes de direction.

2. Les opportunités principales

Malgré ces freins, le secteur offre des leviers de croissance importants pour les femmes :

Un secteur en forte expansion

- Le déploiement rapide des énergies renouvelables (qui devraient fournir 75 % de la nouvelle énergie en Afrique subsaharienne d'ici 2040) crée un besoin urgent de main-d'œuvre qualifiée. Les femmes représentent un vivier de talents indispensable pour combler ce manque.

Les systèmes énergétiques décentralisés

- Les femmes trouvent davantage d'opportunités d'emploi à plein temps dans les **systèmes décentralisés à petite échelle** (hors réseau, mini-réseaux), où elles représentent **37 %** des effectifs, contre seulement 22 % dans les infrastructures centralisées raccordées au réseau (grandes centrales).

Une représentation encourageante à la direction

- En Afrique subsaharienne, les entreprises du secteur affichent des taux de féminisation de la direction supérieurs à la moyenne mondiale : les femmes représentent **27 %** des membres des conseils d'administration et **30 %** des directeurs généraux. Ces chiffres dépassent nettement les moyennes des pays du G-20.

L'analyse de rentabilité (Business Case)

- La diversité des genres est un moteur de performance : l'OIT démontre que les entreprises africaines qui favorisent la mixité dans leurs instances de décision enregistrent des augmentations de bénéfices allant de 10 à 15 %. De plus, la présence de femmes est positivement corrélée avec une meilleure innovation et une sensibilité accrue aux critères environnementaux et sociaux.

Document 5 : Le mix énergétique primaire en Afrique subsaharienne (2012)

D'après les données de l'Agence internationale de l'énergie (2014) présentées dans le rapport du Groupe de la Banque africaine de développement, la répartition des sources d'énergie primaire varie considérablement d'une région à l'autre en Afrique subsaharienne.

Le sous-développement des renouvelables modernes

Bien que le continent bénéficie d'un potentiel solaire, éolien et géothermique immense, les énergies renouvelables modernes, hors biomasse solide traditionnelle, représentaient moins de 2 % du mix global de l'Afrique subsaharienne en 2012. Le manque d'accès à une électricité fiable engendre une situation de pauvreté énergétique qui pénalise de manière disproportionnée les femmes et les filles, en raison de la division des tâches au sein des ménages. L'introduction de solutions électriques, en réseau ou hors réseau, rompt ce cycle selon une chaîne d'impacts bien précise : les femmes passent trois à cinq fois plus de temps que les hommes dans les corvées domestiques. Le pompage électrique de l'eau et l'accès à l'éclairage prolongent la journée de travail tout en libérant des heures précieuses. Le temps libéré et l'éclairage nocturne permettent aux filles de poursuivre leur scolarité et de pallier aux problèmes de des corvées d'eau poussant près de 30 % des filles à abandonner l'école dans certaines zones. Pour les femmes, cela favorise l'essor de microentreprises à domicile.

Pour corriger ces disparités de genre et stimuler l'autonomie économique des femmes, plusieurs programmes innovants ont été déployés :

Le Barefoot College (Panafricain) : Cette initiative forme des femmes rurales, souvent analphabètes, pour devenir des ingénieurs solaires. En 6 mois, elles apprennent à installer, gérer et entretenir des

équipements photovoltaïques dans leurs villages (expériences menées au Burkina Faso, Sénégal, Libéria, Tanzanie, etc.).

Last Mile Connectivity Project (Kenya) : Financé par la BAD, ce projet d'accès à l'électricité intègre des programmes de formation pour le personnel des services publics afin d'éliminer les "hypothèses neutres quant au genre" lors de la planification énergétique.

Projet de Centrale CSP d'Ouarzazate - Phase II (Maroc) : Ce projet cible explicitement l'employabilité des femmes et des jeunes dans les technologies propres, en s'appuyant sur des partenariats avec des instituts de formation locaux et en intégrant les femmes dans les organes de décision du projet.

Projet XiNa Solar One (Afrique du Sud) : Ce partenariat public-privé de centrale solaire thermique a inclus des quotas de genre stricts, attribuant des postes de management à des femmes et fixant des objectifs d'achats prioritaires auprès d'entreprises détenues par des femmes.

Empowering Women Beer Brewers (Burkina Faso) : Mené en partenariat avec l'ONUDI, ce projet distribue des fourneaux hautement efficaces aux femmes brasseuses de bière locale, soutenu par une ligne de crédit spécifique. Il permet de réduire de 40 à 50 % la consommation de bois combustible, améliorant ainsi directement leurs revenus et leur santé.

Document 6 : Étude de cas en Mauritanie

Cet article académique de Aïcha Sidina Choud (Doctorante) et Mohamed Yassine El Hadad (Enseignant-Chercheur) de l'Université Mohamed V de Rabat, propose une analyse empirique approfondie des obstacles qui entravent le développement de l'entrepreneuriat des femmes en Mauritanie. En s'appuyant sur un modèle de recherche mixte (qualitatif et quantitatif), les auteurs explorent les dimensions clés de cette problématique.

La Mauritanie possède un fort potentiel (agriculture, pêche, mines, énergies renouvelables). Cependant, des défis structurels limitent l'accès à l'entrepreneuriat, particulièrement pour les femmes. L'étude valide quatre freins structurels et culturels :

Les contraintes socioculturelles (CSC)

- **Pression familiale** : Les normes traditionnelles imposent aux femmes de prioriser les tâches domestiques et la garde des enfants au détriment de leurs projets économiques.
- **Stéréotypes de genre** : Il existe une forte stigmatisation sociale, notamment en milieu rural, qui dissuade les femmes de s'investir dans des secteurs perçus comme "masculins" (agriculture, industries extractives).
- **Rôle modérateur de l'éducation** : L'étude démontre que les entrepreneures ayant un niveau d'éducation plus élevé subissent moins de résistance de la part de leur entourage.

L'accès limité au financement (FIN)

- **Absence de garanties** : Les institutions financières traditionnelles exigent des garanties bancaires que les femmes possèdent rarement en raison des inégalités liées à l'héritage et à la transmission du patrimoine.
- **Dépendance au secteur informel : Plus de 65 % des participantes n'ont jamais obtenu de prêt bancaire.** Elles se tournent massivement vers le financement informel (tontines, prêts familiaux), qui s'avère insuffisant pour des projets de grande envergure.
- **Données comparatives** : L'accès aux crédits bancaires formels s'élève à seulement 40 % dans l'échantillon, tandis que 35 % reposent entièrement sur le financement informel.

Les difficultés administratives (ADM)

- **Lenteur et opacité** : Les démarches sont jugées complexes et décourageantes. Le manque de transparence aux guichets pousse souvent les entrepreneures à devoir s'appuyer sur des réseaux personnels ("connaître quelqu'un") pour faire avancer leurs dossiers.
- **Exclusion juridique** : Les lois et règlements actuels omettent de prendre en compte les défis uniques liés au genre (parfois l'obligation d'obtenir l'accord d'un tuteur masculin pour certains contrats).

D. Les barrières d'accès au marché (MKT)

- **Enclavement commercial** : Les femmes peinent à vendre leurs produits au-delà de leur environnement local ou de leur quartier, par manque de formation en marketing et en compétences commerciales.
- **Déficit de capital social** : Les réseaux professionnels et les cercles d'affaires d'envergure restent largement dominés par les hommes, excluant de fait les initiatives féminines.

Malgré ces freins, le document met en avant le rôle de levier économique majeur que représente l'entrepreneuriat des femmes en Mauritanie :

Indicateur économique	Valeur/Impact
Contribution au PIB	12 %
Création d'emplois	50 000 postes générés
Taux de croissance	8 % par an pour les entreprises féminines

Recommandations stratégiques des auteurs

Pour lever ce "plafond de verre" et maximiser le potentiel de croissance, l'étude propose plusieurs pistes d'action publique et institutionnelle :

- **Réformes financières** : Concevoir des produits financiers spécifiques (crédits à faible taux d'intérêt, lignes de microfinance adaptées, réduction des exigences de garanties strictes).
- **Modernisation administrative** : Instaurer des **guichets uniques** et accélérer la **dématérialisation (digitalisation)** des démarches pour simplifier la création d'entreprises et réduire l'impact de la bureaucratie.
- **Renforcement des capacités** : Mettre en œuvre des programmes de formation technique (comptabilité, gestion, marketing digital) et développer des structures d'incubation, de mentorat intergénérationnel et de réseautage féminin.
- **Sensibilisation nationale** : Promouvoir des modèles de réussite féminins dans les médias et le système éducatif pour déconstruire dès le plus jeune âge les stéréotypes liés aux rôles sociaux de genre.

Document 7 : Semaines africaines des compétences (Accra 2024 et Addis Abeba 2025)

La **Semaine africaine des compétences** (*Africa Skills Week - ASW*) est devenue le grand rendez-vous stratégique de l'Union africaine pour transformer l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP).

L'analyse comparative des deux premières éditions met en lumière une nette évolution. On est passé d'une prise de conscience globale de l'urgence de l'emploi à une feuille de route industrielle et verte, où l'inclusion des femmes s'impose non plus comme une option sociale, mais comme une nécessité économique

Mise en exergue de la problématique de la femme

Si l'inclusion globale a été discutée en 2024, c'est lors de l'édition 2025 que la problématique spécifique des femmes a été structurellement intégrée dans la nouvelle stratégie décennale (2025-2034). Les débats ont mis en relief des défis persistants mais aussi des leviers d'action précis.

Les barrières structurelles identifiées

- **La ségrégation sexuelle des filières** : Les deux éditions ont déploré le fait que les femmes soient massivement orientées vers des métiers de l'ETFP dits "traditionnellement féminins" (artisanat d'art, hôtellerie, secrétariat, couture), souvent moins rémunérateurs et moins porteurs d'avenir industriel.

- **La sous-représentation dans les STEM et le numérique** : L'accès des filles aux compétences de pointe (Intelligence Artificielle, codage, robotique) reste freiné par des biais culturels dès le cycle secondaire.
- **La précarité du secteur informel** : Beaucoup de femmes en Afrique développent des compétences techniques sur le tas (apprentissage traditionnel), mais l'absence de certification formelle les empêche d'accéder aux financements ou aux marchés publics.

Les réponses stratégiques de l'Union Africaine

Pour répondre à cette problématique, la Semaine africaine des compétences a défini des axes d'intervention prioritaires :

- **L'accès prioritaire aux métiers "Verts"** : Face à l'essor des énergies renouvelables (solaire, éolien, biomasse), les éditions ont insisté sur l'urgence d'intégrer les femmes dans ces nouvelles chaînes de valeur. Le secteur de la transition écologique étant neuf, il est plus facile d'y imposer la parité dès la formation que dans les vieilles industries lourdes.
- **Mécanismes de financement et bourses** : Encourager des incitations financières spécifiques pour les filles s'inscrivant dans les Centres d'excellence technique d'Afrique.
- **La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE)** : Mettre en place des cadres nationaux permettant de valider les compétences des femmes issues du secteur informel, afin de régulariser leur situation économique et booster leur compétitivité entrepreneuriale.

Ce qu'il faut retenir : L'évolution entre 2024 et 2025 montre que l'UA ne traite plus la question des femmes sous l'angle de la simple vulnérabilité, mais comme un pilier de la compétitivité industrielle du continent. Permettre aux femmes d'acquérir des compétences de qualité dans le numérique, l'agro-industrie et les énergies renouvelables est désormais reconnu comme le moyen le plus rapide de maximiser le dividende démographique africain.

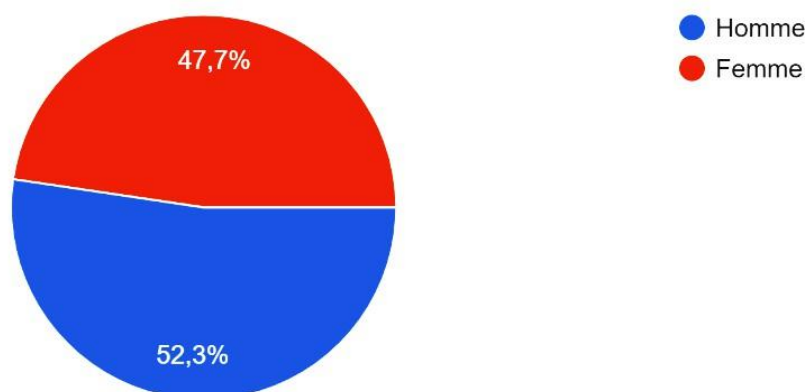
II. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ÉTUDE DE TERRAIN

a. Échantillonnage et administration de l'enquête quantitative

L'administration de l'outil quantitatif a permis de consolider une base de données de 1 045 enquêtés pour l'ensemble des trois pays concernés. Pour la conduite de notre analyse dédiée au genre, nous avons extrait le sous-échantillon exclusif des femmes (**N = 498**) soit **47,7%**, assurant ainsi une puissance statistique adéquate pour l'interprétation des variables sociologiques.

Sexe

1 045 réponses



La ventilation nationale de ce corpus féminin s'établit comme suit :

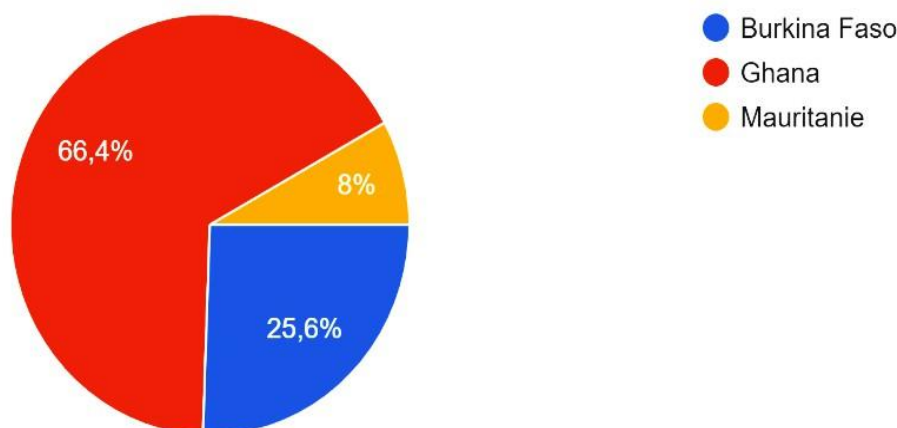
Burkina Faso : n = 242 femmes (soit **48,6%** du panel féminin).

Ghana : n = 226 femmes (soit **45,4%** du panel féminin).

Mauritanie : n = 30 femmes (soit **6%** du panel féminin).

Pays de résidence

1 045 réponses



L'outil de collecte numérique a été déployé en ligne via la plateforme Google forms et par le biais d'enquêtrices communautaires locales, minimisant ainsi les biais d'intercompréhension et maximisant la qualité du recueil des données intimes liées aux dynamiques familiales.

b. Dispositif qualitatif complémentaire

En amont et en aval du traitement des données, 3 focus groups thématiques non-mixtes au Burkina Faso, ont été menés auprès de groupements de femmes, de jeunes filles déscolarisées et d'étudiantes. Ces espaces de parole ont permis de capter les verbatims indispensables à la compréhension fine des données quantitatives, notamment en ce qui concerne le sentiment d'auto-censure et les micro-agressions vécues en milieu d'apprentissage.

III. PROFIL SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE ET PRÉDISPOSITIONS DES RÉPONDANTES

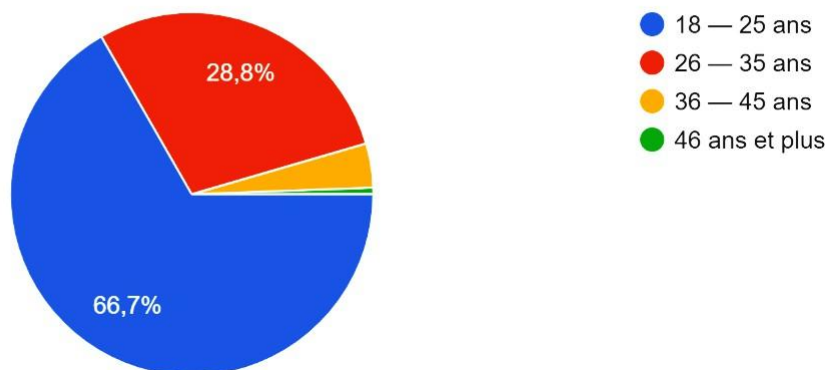
Les traitements de données effectués sur la cohorte féminine révèlent un profil sociologique marqué par la jeunesse, un fort niveau d'instruction de base, et une aspiration profonde à l'insertion technique et professionnelle, balayant l'idée reçue d'un désintérêt des femmes pour les métiers de l'énergie.

a. Structure par âges et capital scolaire initial

Une population jeune en quête d'opportunités. L'échantillon se caractérise par une concentration majeure de profils jeunes : 65,9% des femmes se situent dans la tranche d'âge de 18 à 25 ans, et 30,1% appartiennent à la tranche de 26 à 35 ans. Les tranches d'âge supérieures (36 à 45 ans et plus de 46 ans) demeurent marginales, respectivement 3,8% et 0,2%.

Dans quelle tranche d'âge vous vous situez?

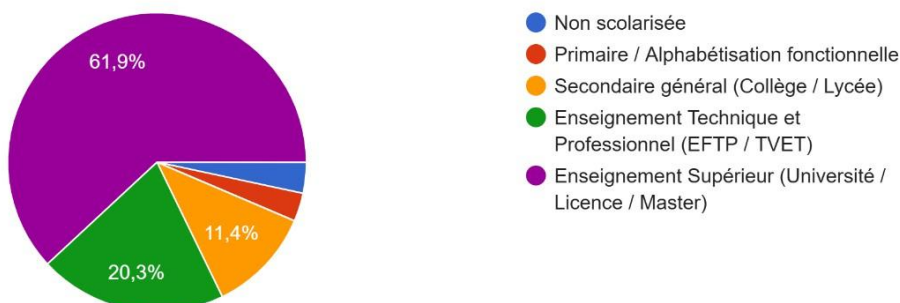
1 045 réponses



Un niveau d'instruction propice à la spécialisation. Contrairement aux hypothèses de départ postulant un analphabétisme généralisé comme frein principal, 42,6% des répondantes possèdent un niveau d'Enseignement Supérieur (Université / Licence / Master), tandis que 34,7% ont déjà suivi un parcours d'Enseignement Technique et Professionnel (EFTP / TVET). Le reste se répartit entre le secondaire général (13,3%), le primaire ou l'alphabétisation fonctionnelle (5%) et une minorité non scolarisée (4,4%).

Quel est votre niveau d'études le plus élevé ?

1 045 réponses



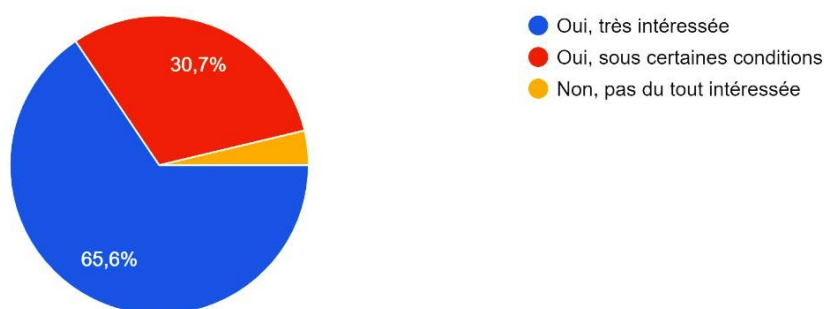
b. Attractivité des filières et confiance en soi

Une demande d'inscription massive. Face à l'éventualité de l'ouverture d'une formation qualifiante de 3 à 6 mois en énergies renouvelables, 64,1% des femmes déclarent être « très intéressées » et 31,9% se disent intéressées « sous certaines conditions ». L'adhésion brute s'élève donc à 96%.

L'analyse des variables de motivation démontre un terrain extrêmement favorable au déploiement du

Si une formation de 3 à 6 mois en énergies renouvelables s'ouvrait, seriez-vous intéressée pour vous inscrire ?

1 045 réponses

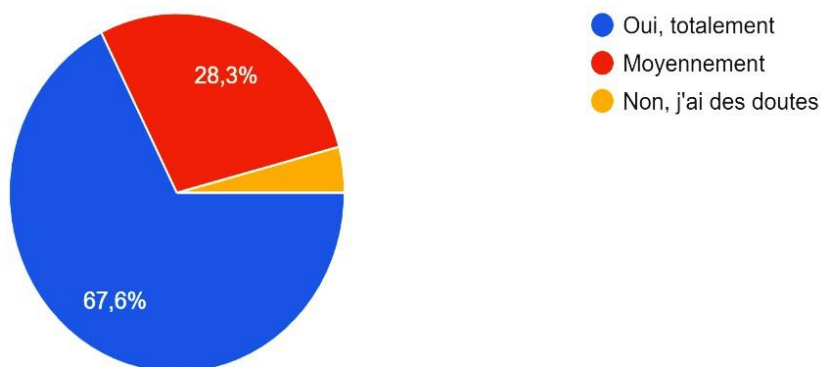


projet PRISTINE VET :

Un sentiment d'auto-efficacité technique. Interrogées sur leur capacité à réussir dans ce secteur traditionnellement masculin, 59%des femmes affirment avoir « totalement confiance » en leurs capacités, tandis que 37% affichent une confiance modérée (« moyennement »). Seules 4% formulent des doutes explicites.

Avez-vous confiance en vos capacités pour réussir dans un domaine technique lié à l'énergie ?

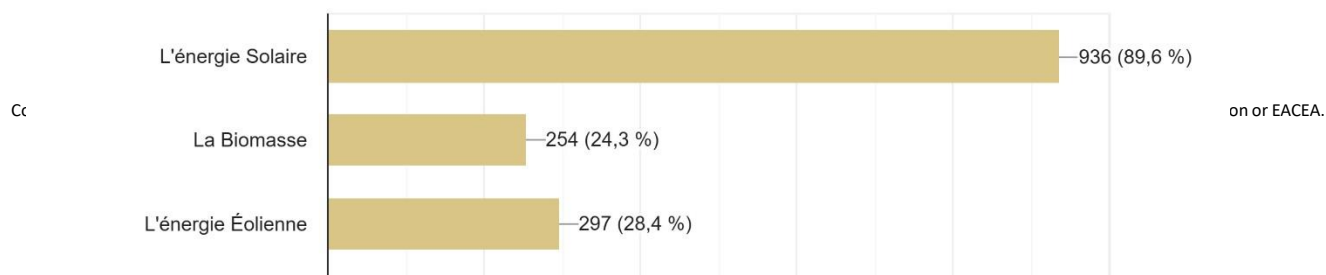
968 réponses



Une connaissance différentielle des technologies. L'analyse des occurrences multiples montre que l'Énergie Solaire est quasi universellement connue (91,8%) de notoriété chez les femmes, loin devant l'Énergie Éolienne (26,7%), la Biomasse (25,3%) et l'Hydrogène Vert (12,2%), confirmant le statut du photovoltaïque comme **porte d'entrée privilégiée pour les stratégies de recrutement**.

Parmi les technologies suivantes, lesquelles connaissez-vous ?

1 045 réponses

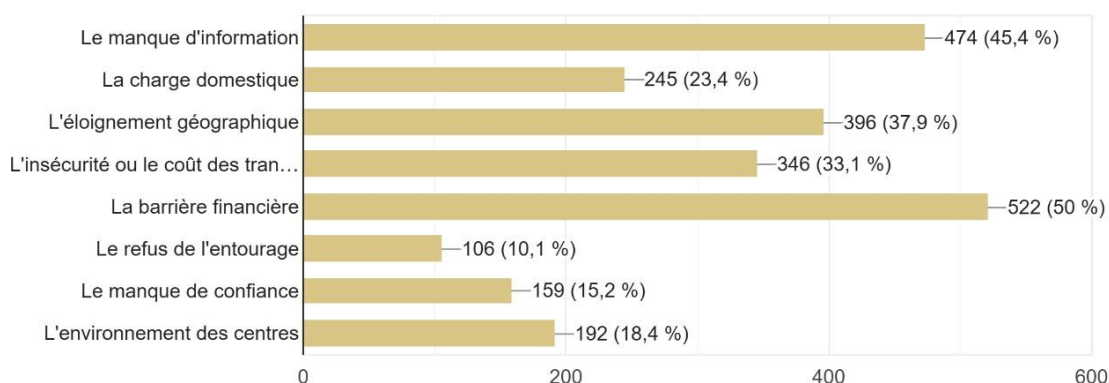


IV. CARTOGRAPHIE DES BARRIÈRES SOCIO-STRUCTURELLES À L'ÉQUITÉ DE GENRE

Le traitement analytique des données met en lumière les verrous objectifs qui transforment la motivation initiale des femmes en taux d'abandon ou d'exclusion. Il ressort donc des **principaux obstacles suivants exprimés par les femmes interrogées**. Fréquence cumulée des citations au sein de la cohorte - Multi-choix

Quels sont les principaux obstacles qui vous empêcheraient de vous inscrire ou de terminer cette formation ?

1 045 réponses

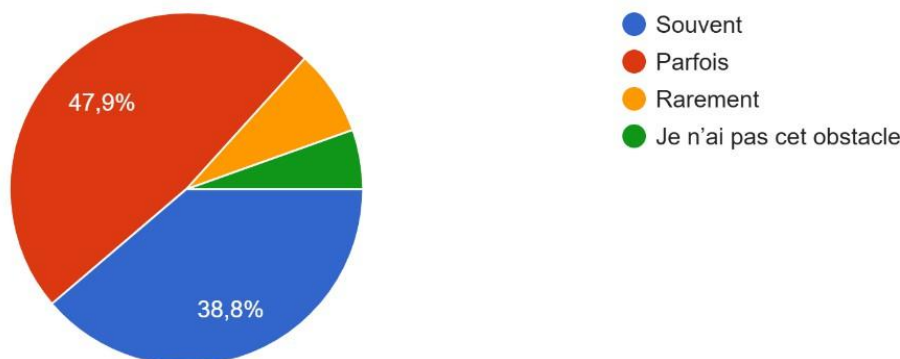


a. La barrière financière et le coût d'opportunité

L'accessibilité financière est invalidée par les réalités budgétaires des ménages. On trouve 44% des femmes indiquent que les frais de formation sont « souvent » trop élevés pour leur budget, et 43,8% les estiment « parfois » élevés. L'absence d'obstacle financier ne concerne que 4,8% du panel féminin.

Les frais de formation sont-ils généralement élevés pour votre budget ?

1 045 réponses



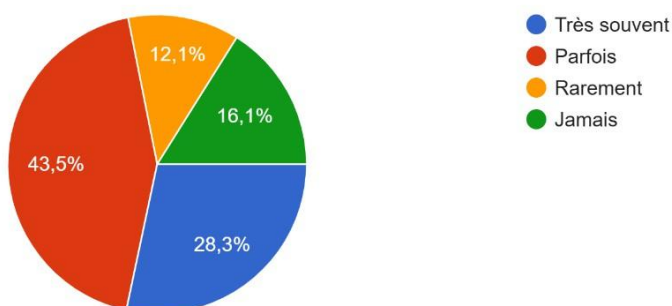
Impact : le coût direct (frais de scolarité) et indirect (transport, manque à gagner) de la formation est un frein plus important pour les femmes, qui ont souvent un accès plus limité aux ressources financières.

b. Le conflit des temps : charge domestique

Le travail de soin non rémunéré constitue une contrainte de temps d'une rigidité critique. Pour 37,3% des femmes interrogées, les obligations domestiques et la garde des enfants représentent « très souvent » un obstacle direct à l'assiduité régulière aux cours, et cet obstacle intervient « parfois » pour 39,4% d'entre elles. Ce sont donc 76,7% des femmes qui subissent une surcharge temporelle impactant leur droit à la formation.

La charge des travaux domestiques et des soins aux enfants constitue-t-elle un obstacle pour assister régulièrement aux cours de formation ?

1 045 réponses



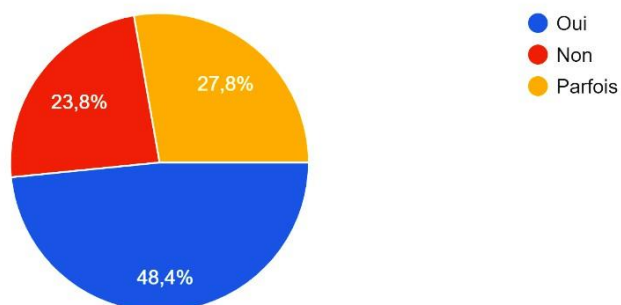
Impact : ceci est le principal frein à l'assiduité. Une formation en présentiel, à horaires fixes, est incompatible avec les responsabilités quotidiennes des femmes, en particulier celles ayant des enfants en bas âge.

c. L'enclavement, la distance et l'insécurité logistique

L'éloignement géographique est validé comme un frein majeur et absolu par 51,8% des femmes, auquel s'ajoutent 27,7% de réponses « parfois ». Ce facteur logistique est doublé par des enjeux de protection : 33,1% des répondantes citent explicitement « l'insécurité ou le coût des transports » comme l'obstacle principal susceptible d'interrompre leur cursus.

L'éloignement géographique des centres de formation par rapport à votre domicile est-il un frein majeur ?

1 045 réponses



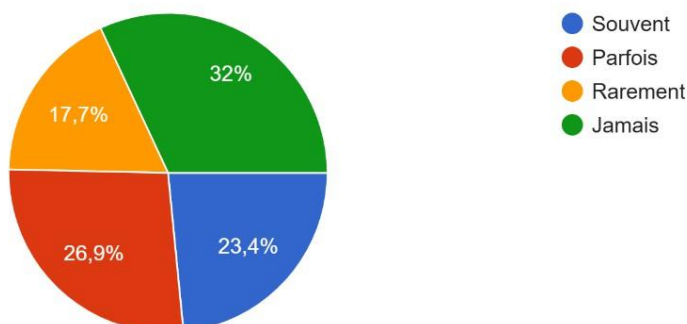
Impact : le manque de mobilité ou un coût de transport prohibitif limite l'accès physique aux centres de formation, surtout s'ils sont peu nombreux et non sécurisés.

d. L'environnement interne des centres : la persistance du sexisme pédagogique

Un résultat saillant et préoccupant émerge de l'analyse. 33,7% des femmes interrogées déclarent être confrontées « souvent » à des préjugés, des remarques sexistes ou des découragements de la part de leurs propres formateurs ou instructeurs, et 28,1% y font face « parfois ».

Avez-vous déjà fait face à des préjugés, remarques sexistes ou découragements de la part de formateurs ou d'instructeurs ?

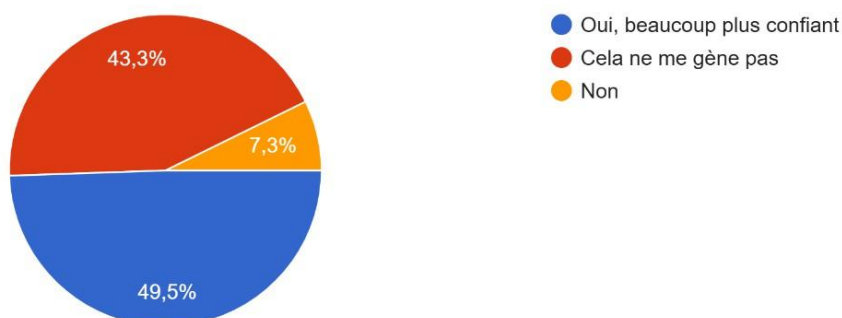
1 045 réponses



Indicateur d'alerte : Au total, 61,8% des apprenantes évoluent dans des écosystèmes d'apprentissage pollués par des biais de genre hostiles. Il est dès lors logique que 57,2% des femmes affirment qu'elles se sentiraient « beaucoup plus confiantes » si l'encadrement technique était assuré par des formatrices ou des mentores féminines.

Seriez-vous plus confiante si les cours techniques étaient dispensés ou encadrés par des femmes formatrices/mentores ?

1 045 réponses



L'analyse des données révèle que les obstacles à la participation des femmes sont multidimensionnels et interconnectés. Les disparités ne sont pas seulement liées à un manque d'intérêt, mais à des barrières structurelles, sociales et économiques.

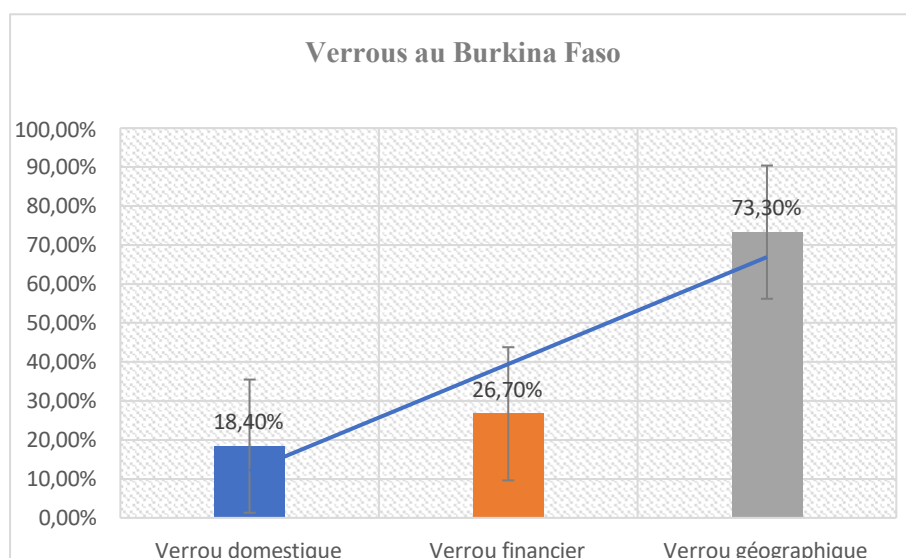
V. DIAGNOSTICS COMPARATIFS INTER-PAYS

La ventilation par pays issue des données met en exergue des réalités de terrain contrastées, exigeant une modulation fine de la réponse stratégique de l'ONG et du consortium.

a. Burkina Faso : l'épicentre des vulnérabilités matérielles

Le sous-échantillon des femmes burkinabè (n=242) présente les indicateurs de vulnérabilité les plus alarmants :

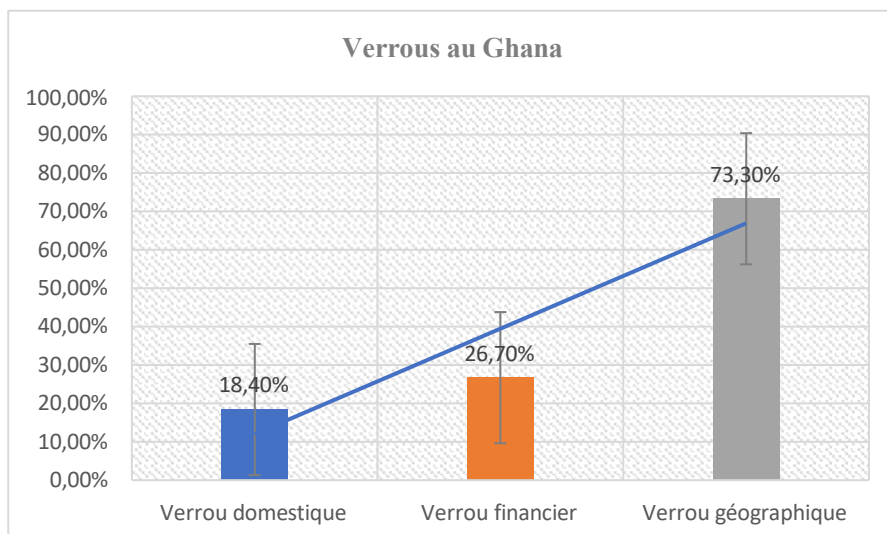
- ❖ **Le verrou domestique** : 57,9% des femmes au Burkina Faso subissent la charge domestique comme un obstacle « très souvent » bloquant contre seulement 20,4% au Ghana.
- ❖ **Le verrou financier** : 60,3% d'entre elles font face à des coûts de formation « souvent » insupportables pour leur budget familial.
- ❖ **Le verrou géographique** : l'éloignement des infrastructures y est jugé critique par 61,6% des répondantes.



Orientation : Le projet au Burkina Faso doit impérativement déployer des mécanismes de compensation financière directe et de prise en charge de la petite enfance.

b. Ghana : tirer profit du capital scolaire pour briser la ségrégation horizontale

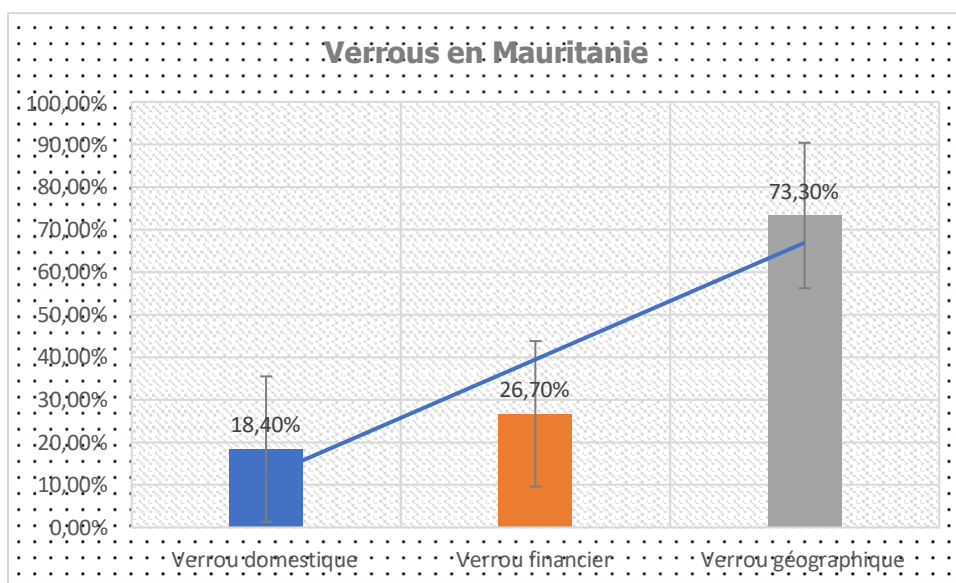
Le contexte ghanéen (n=226) bénéficie d'un écosystème TVET plus mature, mais les barrières immatérielles y sont tenaces. La charge domestique y est moins violente (20,4% « très souvent »), et l'accès géographique y est mieux toléré (43,8% de « Oui » comme frein).



Orientation : l'enjeu majeur réside dans l'aspiration des profils. Disposant d'un niveau d'études initial élevé, les femmes ghanéennes recherchent des garanties d'insertion de haut niveau pour vaincre les stéréotypes sectoriels. Le besoin d'une ingénierie de mentorat et de mise en confiance y est primordial.

c. Mauritanie : un défi d'accès et d'adaptation logistique locale

Bien que le sous-échantillon mauritanien soit plus restreint (n=30 femmes), les tendances y sont nettes. Les freins financiers directs y sont jugés moins systématiques (26,7% de « Je n'ai pas cet obstacle »), mais l'éloignement territorial et les contraintes de déplacement autonome dictées par les codes sociaux locaux s'expriment à travers 73,3% d'avis considérant la distance comme un frein total ou partiel.



Orientation : la réponse doit s'orienter vers des dispositifs de formation décentralisés, mobiles ou virtuels pour contourner l'impossibilité des longs déplacements quotidiens.

VI. CADRE D'ACTION STRATÉGIQUE ET RECOMMANDATIONS OPÉRATIONNELLES

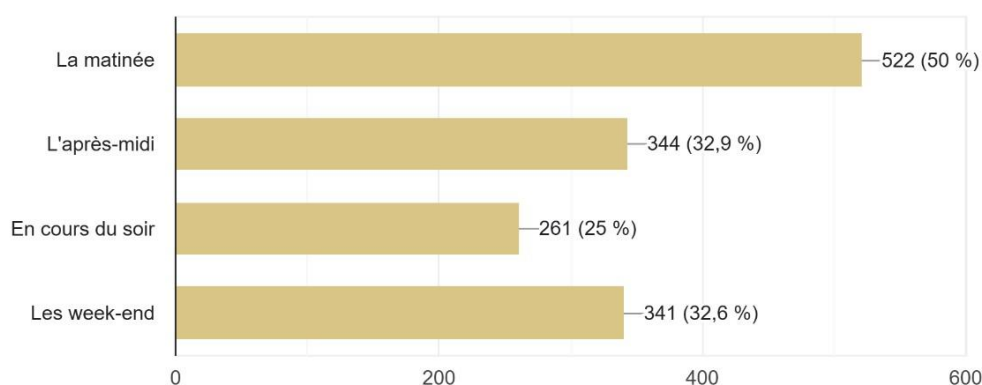
Pour opérer le saut qualitatif et quantitatif attendu par le programme Erasmus+ (atteindre 30 % d'inclusion), la feuille de route du projet PRISTINE VET doit s'articuler autour de quatre piliers d'intervention directe.

a. Pilier 1 : Ingénierie pédagogique inclusive et flexibilisation temporelle

Une modularité horaire ou une flexibilité dans la programmation des formations. Au vu des 76,7% de femmes affectées par le conflit des temps, les centres VET partenaires doivent abandonner le modèle rigide des cours sur l'ensemble de la journée pour proposer des parcours condensés (ex: regroupements matinaux ou cours du soir adaptés).

Quel est le moment de la journée où vous êtes le plus disponible pour suivre des cours ?

1 045 réponses



Une alphabétisation technique et iconographique pour pallier à certaines difficultés pédagogiques et d'assimilation des contenus théoriques et pratiques de la formation. Il faudra développer des livrets d'apprentissage de maintenance photovoltaïque et biomasse basés sur des codes visuels et des lexiques en langage familier, permettant de contourner les disparités de scolarisation identifiées.

b. Pilier 2 : Dispositif d'accompagnement logistique et de protection

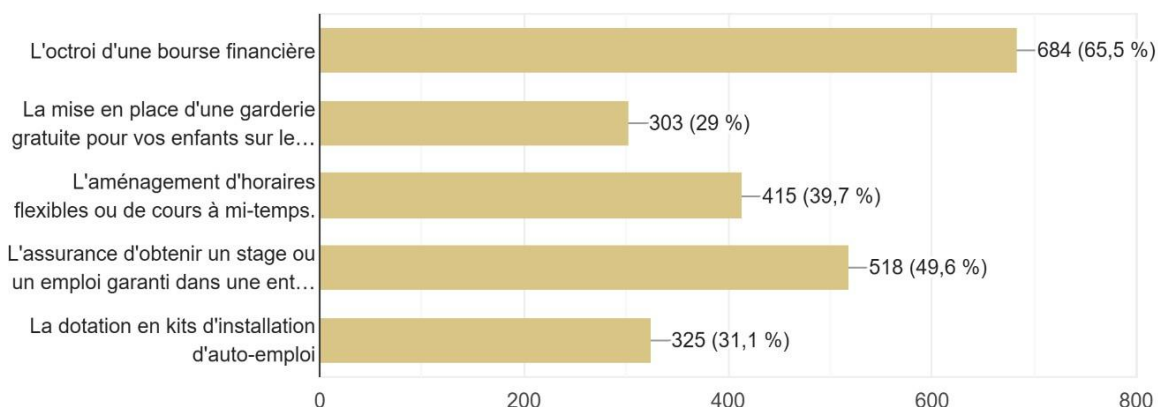
Disponibiliser des bourses d'opportunité « PRISTINE Women ». Et doter d'une allocation de prime d'assiduité mensuelle indexée sur la présence aux cours, visant à neutraliser le coût d'opportunité économique mis en évidence par 87,8% de l'échantillon financier cumulé.

Créer des espaces de halte-garderie communautaires. L'implantation, au sein ou à proximité immédiate des ateliers de formation technique, de structures de garde d'enfants gérées par des animatrices locales pour libérer le temps d'apprentissage des jeunes mères.

Sécurisation des mobilités : Mise en place de navettes de transport dédiées ou subventions de transport pour sécuriser les trajets des apprenantes face aux 33,1% de risques sécuritaires exprimés.

Parmi les mesures suivantes, lesquelles vous motiveraient le plus à rejoindre le projet PRISTINE VET ?

1 045 réponses



c. Pilier 3 : Transformation de l'environnement d'apprentissage (Code de conduite)

Éradication du sexisme pédagogique. Face aux 61,8% de répondantes subissant des discriminations en classe, le consortium doit conditionner l'homologation des centres à la signature d'une charte de tolérance zéro et à la formation obligatoire du corps enseignant aux concepts de l'éducation inclusive.

Pool de Mentores. Recrutement actif de techniciennes et d'ingénieures en énergies renouvelables issues de la région pour animer des sessions de *Role Modeling*, répondant directement à la demande de confiance exprimée par 57,2% des femmes de l'échantillon.

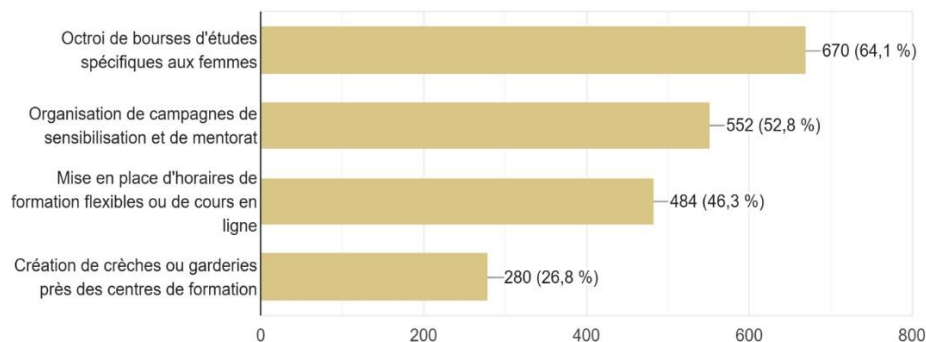
d. Pilier 4 : Sécurisation de l'aval (Auto-entrepreneuriat et insertion)

Dotation en kits de démarrage technique. Afin de pérenniser la formation, chaque diplômée doit recevoir un kit technique d'installation et de maintenance (multimètre, pinces sertisseuses, petits outillages, panneau témoin) pour faciliter son installation immédiate à son propre compte dans le secteur informel ou coopératif vert.

Clauses contractuelles d'équité : Contractualiser avec les entreprises privées locales de sous-traitance solaire pour l'octroi systématique de stages et de quotas d'embauche de techniciennes certifiées PRISTINE VET.

Selon vous, quelles mesures incitatives devraient être prises pour encourager la participation des jeunes surtout les femmes dans les formations en énergies renouvelables ?

1 045 réponses



PLAN D'ACTION POUR L'INTÉGRATION DU GENRE - PROJET PRISTINE VET

Ce plan d'action opérationnel traduit les conclusions du rapport en mesures concrètes pour le projet PRISTINE VET. Il est structuré en quatre axes principaux.

Objectif Général : Garantir que le projet PRISTINE VET est un projet transformateur qui favorise l'égalité des genres, en permettant aux femmes d'accéder, de participer et de réussir pleinement dans les filières techniques des énergies renouvelables.				
Axes	Actions	Objectifs	Indicateurs	Activités
Axe 1 : S'adapter aux contraintes des femmes	Action 1.1 Mise en place d'un système de "crèche mobile" ou de garderie sur les lieux de formation.	Libérer du temps pour les mères en offrant un service de garde gratuit et sécurisé pendant les heures de cours.	Nombre de femmes utilisatrices du service et leur taux d'assiduité.	
	Action 1.2 Développement d'un module de formation en ligne/hybride.	Proposer une partie théorique accessible à distance (plateforme e-learning, WhatsApp) réduit les contraintes de déplacement et permet aux femmes de gérer leur temps.	Nombre d'inscrits à la modalité en ligne.	
	Action 1.3 Proposition de cours à horaires flexibles (matin/soir/week-end) et à temps partiel.	Répondre aux contraintes de disponibilité des femmes. L'offre de plusieurs créneaux horaires doit être systématique	Proportion de femmes dans les cohortes du soir par rapport aux cohortes de jour.	
	Action 1.4 Mise en place de bourses "spécifiques aux femmes" couvrant les frais de scolarité, le transport et une petite allocation.	Lever la barrière financière et de compenser le manque à gagner.	Nombre de bourses attribuées et taux de rétention des bénéficiaires.	
Axe 2 : Déconstruire les stéréotypes et	Action 2.1 Organiser des campagnes de sensibilisation ciblées avec des modèles féminins (rôle models).	Utiliser des témoignages (vidéo, affiches, rencontres) de femmes ingénieures, techniciennes ou entrepreneures en énergie renouvelable.	Nombre de participantes aux événements et l'évolution de leur perception via des enquêtes.	

valoriser les femmes	Action 2.2 Embauche et formation de formatrices et de mentores	Créer un environnement d'apprentissage où les femmes se sentent comprises et soutenues, ce qui est identifié comme un facteur de confiance clé.	Ratio de formatrices dans l'équipe pédagogique.	
	Action 2.3 Intégrer un module "Égalité des genres et leadership" dans la formation	Sensibiliser tous les participants (hommes et femmes) aux stéréotypes, à la communication non-sexiste et aux droits des femmes.	Inclusion du module dans le curricula et nombre de volume horaire de formation	
	Action 2.4 Mettre en place une classe 100% féminine dans les premières promotions	Renforcer la confiance en soi des participantes avant d'intégrer les groupes mixtes.	Taux de passage en groupe mixte et le sentiment de compétence des participantes.	
Axe 3 : Améliorer l'Accès et la Mobilité	Action 3.1 Lancer un "Programme de mobilité" (transport subventionné ou navettes).	Proposer des titres de transport ou un service de ramassage, en particulier pour les zones rurales. Un partenariat avec les transports locaux ou des "trotros" pourrait être envisagé.	Nombre de bénéficiaires et la réduction du taux d'abandon pour raisons de transport.	
	Action 3.2 Installer des centres de formation dans des zones plus accessibles (périurbaines et rurales).	Au lieu d'un seul centre central, il faut un réseau de lieux de formation (ou des formations mobiles).	Nombre de centres décentralisés et leur fréquentation par des femmes.	
	Action 3.3 Signer des conventions avec des entreprises pour garantir des stages et des emplois.	La promesse d'un débouché professionnel concret est une incitation majeure pour les familles et les participantes.	Nombre de conventions signées et le taux d'insertion professionnelle des diplômées.	
Axe 4 : Sensibilisation, Suivi et Évaluation	Action 4.1 Lancer une campagne de sensibilisation communautaire (chefs, familles, radio locale).	Gagner le soutien des familles et de lever les réticences. Les messages doivent mettre en avant les avantages économiques et la sécurité des métiers.	Nombre de rencontres communautaires.	

	Action 4.2 Collecter et analyser les données désagrégées par sexe.	Mesurer en continu le taux de participation, de rétention et de réussite des femmes pour ajuster les actions.	Production de rapports trimestriels avec des indicateurs genre.	
	Action 4.3 Mettre en place un système de mentorat post-formation.	La création d'un réseau d'anciennes diplômées permet de soutenir les nouvelles promotions et de favoriser l'entraide.	Existence et l'activité du réseau	
	Action 4.4 Assurer la formation des formateurs (hommes et femmes) à la pédagogie inclusive et non-sexiste.	Éliminer les préjugés et créer un climat de classe respectueux et motivant pour tous.	Nombre de formateurs formés et l'évaluation de leur pratique.	

CONCLUSION

L'analyse de genre approfondie menée dans le cadre de l'activité T2.1 du projet **PRISTINE VET**, matérialisée par l'exploitation rigoureuse des données empiriques du fichier, marque un tournant décisif dans la compréhension des dynamiques d'inclusion au sein des filières de l'économie verte en Afrique de l'Ouest et dans la zone saharienne.

Les enseignements tirés de cette étude de terrain – combinant les contributions quantitatives de **1 045 répondants globaux**, dont un sous-échantillon ciblé de **498 femmes**, et les diagnostics qualitatifs de **3 focus groups** – permettent de déconstruire définitivement le paradigme fallacieux d'un désintérêt endogène des femmes pour les métiers techniques de l'énergie. Bien au contraire, l'adhésion brute des femmes envers les technologies propres s'avère massive, atteignant **96%** d'intentions positives d'inscription, portée par un sentiment d'auto-efficacité technique solide (**59%** de confiance totale) et une notoriété quasi universelle de l'énergie solaire (**91,8%**).

Le cœur du problème mis en lumière par ce rapport ne réside donc pas dans la demande, mais dans l'offre et l'environnement structurel de l'apprentissage. L'analyse croisée a mis à nu les verrous réels qui transforment les aspirations de ces jeunes femmes en trajectoires d'exclusion ou d'abandon :

- **Le coût d'opportunité économique**, qui s'exprime à travers les **60,3%** de femmes burkinabè pour qui les frais de formation sont « *souvent* » insupportables.
- **La rigidité de la division sexuelle du travail**, qui fait peser la charge domestique et le soin des enfants (*unpaid care work*) comme un obstacle permanent pour **57,9%** des répondantes au Burkina Faso.
- **L'enclavement et l'insécurité logistique**, qualifiés de freins majeurs par **51,8%** de la cohorte féminine globale, avec des pointes critiques en milieu rural et saharien.
- **La vulnérabilité des environnements d'apprentissage**, illustrée par le fait que **61,8%** des apprenantes font face « *souvent* » ou « *parfois* » à des préjugés et remarques sexistes de la part du corps professoral, justifiant l'appel de **57,2%** d'entre elles à l'instauration d'un système de mentorat et de formatrices féminines.

Face à ces constats, l'ambition d'opérer une transition structurelle de **5 % à 30 % de participation féminine en 12 mois** impose d'abandonner les approches de sensibilisation purement discursives pour déployer la matrice d'actions opérationnelles et budgétisées documentée dans ce rapport. Qu'il s'agisse de la flexibilisation des curricula, de l'institutionnalisation de bourses directes « **PRISTINE Women** », de la création de haltes-garderies au sein des centres TVET, ou de la dotation de kits d'auto-entrepreneuriat pour sécuriser l'aval, chaque mesure constitue un levier d'équité incontournable.

En intégrant ces correctifs, le consortium PRISTINE VET ne se contente pas d'honorer un engagement statistique auprès de l'Union Européenne ; il pose les jalons d'une transition énergétique juste, systémique et inclusive. Rendre autonomes les femmes dans le secteur des énergies renouvelables, c'est non seulement optimiser l'efficacité des projets énergétiques locaux, mais c'est surtout libérer le potentiel d'une génération entière d'actrices du développement, indispensables à la résilience économique et climatique de la sous-région.

L'analyse confirme que l'ambition d'atteindre 30 % de participation féminine au sein du projet PRISTINE VET ne dépend pas d'un éveil des consciences ou d'une prétendue stimulation de l'intérêt des femmes pour la technique : l'intérêt est déjà là, massif et documenté à hauteur de 96%. Le succès repose exclusivement sur **l'obligation pour le consortium et les décideurs politiques d'adapter l'offre de formation aux réalités matérielles et de genre des pays cibles**. En transformant les centres TVET en espaces protecteurs, flexibles, financièrement soutenus et connectés à des modèles de réussite féminins, PRISTINE VET ne se contentera pas de remplir un indicateur de performance européen ; il agira comme un catalyseur systémique de l'émancipation des femmes et de l'efficacité de la transition énergétique en Afrique de l'Ouest.

RÉFÉRENCES DOCUMENTAIRES

BAD (2014-2018). Rapport: *Stratégie du Genre de la BAD : Investir dans l'égalité hommes femmes pour la transformation de l'Afrique.*

BAD (2025). Rapport. *Les énergies renouvelables pour éclairer la vie des femmes en Afrique.*

CHOUD, A. S., & EL HADAD, M. Y. (2025). Entrepreneuriat Féminin Mauritanie : Freins et barrières. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 6(7), 604–617.

IFC et d'Econoler (2022). Rapport : *Participation des femmes à la main-d'oeuvre du secteur des énergies renouvelables en Afrique subsaharienne.*

SNV-BF (2012). Rapport: *Étude sur l'état de lieu de l'offre de formation en énergie renouvelable au Burkina Faso*

UNCDF (2019-2023). Étude de cas : *Le Fonds des Énergies Renouvelables pour la Résilience au Burkina Faso (FERR-BF)*

ZAGARÉ Wénégouda Olivia Solange et ZINGUÉ Di (2023). *Croyances traditionnelles et enseignement-apprentissage en énergie de la jeune fille/femme au Burkina Faso.* Collection Pluraxes/Monde

ANNEXE

Annexe1: questionnaire d'enquête quantitative

Dans le cadre du projet international PRISTINE VET, soutenu par le programme européen Erasmus+, nous menons actuellement une grande étude au Burkina Faso, au Ghana et en Mauritanie. Notre objectif est de comprendre la place des femmes dans le secteur des énergies d'avenir afin d'adapter les programmes de formation technique à vos réalités et à vos besoins.

Votre avis est précieux. Que vous connaissiez déjà ce domaine ou pas du tout, vos réponses nous aideront à construire des formations plus accessibles, plus inclusives et plus sûres pour toutes.

Vos réponses sont entièrement anonymes et seront traitées de manière globale avec celles de 1 000 autres femmes de la sous-région.

Consentez-vous de participer à cette enquête ?

- ☐ **Oui (Passer à la section 1)**
- ☐ **Non (Remercier poliment et clore le formulaire)**

SECTION 1 : PROFIL SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DE LA RÉPONDANTE

1.1. Pays de résidence :

- ☐ Burkina Faso
- ☐ Ghana
- ☐ Mauritanie

1.2. Zone de résidence / Localité :

- ☐ Zone Urbaine
- ☐ Zone Périurbaine
- ☐ Zone Rurale

1.3. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

- ☐ 18 — 25 ans
- ☐ 26 — 35 ans
- ☐ 36 — 45 ans
- ☐ 46 ans et plus

1.4. Quel est votre niveau d'études le plus élevé atteint ?

- ☐ Non scolarisée
- ☐ Primaire / Alphabétisation fonctionnelle
- ☐ Secondaire général (Collège / Lycée)
- ☐ Enseignement Technique et Professionnel (EFTP / TVET)
- ☐ Enseignement Supérieur (Université / Licence / Master)

1.5. Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?

- ☐ Étudiante / Élève
- ☐ Sans emploi / En recherche d'emploi
- ☐ Travailleuse indépendante / Secteur informel (Commerce, artisanat, agriculture)
- ☐ Salariée (Secteur public ou privé)

1.6. Quelle est votre situation familiale ?

- ☐ Célibataire sans enfant
- ☐ Célibataire avec enfant(s) à charge
- ☐ Mariée / En couple sans enfant
- ☐ Mariée / En couple avec enfant(s) à charge

1.7. Si vous avez des enfants, combien ont moins de 5 ans (âge préscolaire) ?

- ☐ Aucun
- ☐ 1 à 2 enfants
- ☐ 3 enfants ou plus

SECTION 2 : PERCEPTIONS ET CONNAISSANCES DU SECTEUR

2.1. Avant cette enquête, aviez-vous déjà entendu parler des énergies renouvelables ?

- Oui, tout à fait
- Oui, vaguement
- Non, pas du tout

2.2. Parmi les technologies suivantes, lesquelles connaissez-vous ?

- L'énergie Solaire
- La Biomasse
- L'énergie Éolienne
- L'Hydrogène Vert

2.3. Selon vous, les métiers des énergies renouvelables sont-ils adaptés aux femmes ?

- Oui, totalement
- Oui, mais seulement les rôles de bureau/gestion
- Non, ce sont des métiers exclusivement réservés aux hommes
- Je ne sais pas

SECTION 3 : IDENTIFICATION DES BARRIÈRES À LA FORMATION**3.1. Facteurs socioculturels et familiaux**

- Pensez-vous que certains métiers des énergies renouvelables sont réservés aux hommes ?
 - Tout à fait d'accord
 - Plutôt d'accord
 - Plutôt pas d'accord
 - Pas du tout d'accord
- Votre entourage soutient-il votre choix de suivre une formation technique ?
 - Totalement
 - Partiellement
 - Pas du tout
- La charge des travaux domestiques et des soins aux enfants constitue-t-elle un obstacle pour assister régulièrement aux cours de formation ?
 - Oui, très souvent
 - Parfois
 - Rarement
 - Jamais

3.2. Obstacles financiers et économiques

- Les frais de formation sont-ils généralement élevés pour votre budget ?
 - Souvent
 - Parfois
 - Rarement
 - Je n'ai pas cet obstacle
- Bénéficiez-vous d'un accès égal aux bourses d'études ou aux aides financières pour ce type de formation ?
 - Oui, autant que les hommes
 - Non, moins d'opportunités
 - Je ne sais pas
- L'éloignement géographique des centres de formation (ou des universités) par rapport à votre domicile est-il un frein majeur ?
 - Oui
 - Non

3.3. Environnement académique et institutionnel

- Avez-vous déjà fait face à des préjugés, remarques sexistes ou découragements de la part de formateurs ou d'instructeurs ?
 - Souvent
 - Parfois
 - Rarement

- Jamais
- Les conditions d'accueil dans les établissements de formation sont-elles adaptées aux besoins des femmes ?
 - Oui, tout à fait
 - Partiellement
 - Non, pas du tout
- Le manque de modèles de réussite féminins dans ce secteur influence-t-il votre motivation à poursuivre la formation ?
 - Oui, énormément
 - Moyennement
 - Pas du tout

3.4. Si une formation gratuite de 3 à 6 mois en énergies renouvelables s'ouvrait près de chez vous, seriez-vous intéressée pour vous inscrire ?

- Oui, très intéressée
- Oui, sous certaines conditions
- Non, pas du tout intéressée

3.5. Quels sont les principaux obstacles qui vous empêcheraient de vous inscrire ou de terminer cette formation ?

- Le manque d'information
- La charge domestique
- L'éloignement géographique
- L'insécurité ou le coût des transports
- La barrière financière
- Le refus de l'entourage
- Le manque de confiance
- L'environnement des centres

3.6. Quel est le moment de la journée où vous êtes le plus disponible pour suivre des cours ?

- Uniquement la matinée
- Uniquement l'après-midi
- En cours du soir / Cours intensifs le week-end
- Pas de préférence

3.10. Estimez-vous avoir reçu une orientation scolaire adéquate pour vous diriger vers les filières scientifiques et techniques ?

- Oui
- Non

3.11. Avez-vous confiance en vos capacités pour réussir dans un domaine technique lié à l'énergie ?

- Oui, totalement
- Moyennement
- Non, j'ai des doutes

SECTION 4 : LEVIERS D'INCLUSION ET SOLUTIONS PRISTINE VET

4.1. Pensez-vous qu'une fois formée, vous aurez les mêmes chances qu'un homme d'être embauchée par une entreprise du secteur des énergies vertes ?

- Oui
- Non, les employeurs préfèrent les hommes
- Je ne sais pas

4.2. Parmi les mesures suivantes, lesquelles vous motiveraient le plus à rejoindre le projet PRISTINE VET ?

- L'octroi d'une bourse financière
- La mise en place d'une garderie gratuite pour vos enfants sur le lieu de formation.

- L'aménagement d'horaires flexibles ou de cours à mi-temps.
- L'assurance d'obtenir un stage ou un emploi garanti dans une entreprise partenaire à la fin.

4.3. Seriez-vous plus confiante si les cours techniques étaient dispensés ou encadrés par des femmes formatrices/mentores ?

- Oui, beaucoup plus confiante
- Cela m'est indifférent
- Non

4.4. À la fin de la formation, quel type de débouché préférez-vous ?

- Devenir salariée ou technicienne dans une entreprise d'énergie.
- Créer votre propre micro-entreprise
- Travailler au sein d'une coopérative de femmes de votre communauté.

4.5. Selon vous, quelles mesures incitatives devraient être prises pour encourager la participation des femmes dans les formations en énergies renouvelables ?

- Octroi de bourses d'études spécifiques aux femmes
- Organisation de campagnes de sensibilisation et de mentorat
- Mise en place d'horaires de formation flexibles ou de cours en ligne
- Création de crèches ou garderies près des centres de formation
- Autre :

Merci pour votre précieuse contribution au projet PRISTINE VET.

Annexe2: guide d'entretien focus group

Ce guide est conçu pour être déployé auprès de groupes de 6 à 10 femmes et doit être animé dans la langue locale dominante par une facilitatrice, accompagnée d'une preneuse de notes.

- Durée : 1h00 maximum.
- Profil des participantes : Jeunes femmes (18-35 ans) issues des communautés cibles, diplômées ou non, travailleuses du secteur informel, ou étudiantes en réorientation.

PHASE 1 : INTRODUCTION, CADRAGE ET SÉCURISATION

Objectifs :

- Poser les règles de confidentialité, installer un climat de sororité et obtenir l'accord pour l'enregistrement.
- Briser la glace sans jargon technique.

Consignes : Accueillir les participantes avec les salutations d'usage locales. Introduire l'équipe projet.

Bonjour à toutes et bienvenue. Nous sommes ici aujourd'hui dans le cadre du projet PRISTINE VET. Nous ne sommes pas là pour vous évaluer ou vous juger, mais pour apprendre de vous. Notre objectif est de transformer les formations en énergies (comme le solaire, le vent ou la biomasse) pour qu'elles correspondent enfin à vos réalités, vos horaires et vos besoins. Tout ce qui se dit dans cette pièce reste entre nous. Il n'y a pas de mauvaise réponse. »

Activité Brise-glace (Icebreaker) :

« Pour commencer, faisons un petit tour de table. Donnez-nous votre prénom ou un pseudonyme, votre quartier/village, et dites-nous : si l'électricité ou l'énergie était une personne dans votre maison, serait-elle un membre de la famille d'humeur facile, ou un invité difficile à satisfaire ? Pourquoi ? »

PHASE 2 : REPRÉSENTATIONS DU SECTEUR ET AUTO-CENSURE

Objectifs : Sonder le niveau d'information réel et analyser la ségrégation psychologique liée aux métiers techniques.

Questions de débat :

1. **Perception globale :** « Quand on vous parle d'énergies renouvelables, quelles sont les premières images qui vous viennent en tête ? »

2. **Genre et stéréotypes** : « Si vous voyez une femme monter sur un toit pour installer un panneau solaire ou réparer un système électrique au village ou dans le quartier, quelles sont les réactions spontanées des gens autour d'elle ? Et vous, qu'en pensez-vous ? »
3. **Le cas des nouvelles technologies** « Le projet PRISTINE VET veut former les femmes à des technologies innovantes comme la gestion de la biomasse ou l'hydrogène vert. Pensez-vous que ces domaines soient trop complexes ou éloignés de vos parcours, ou y voyez-vous une opportunité ? Pourquoi ? »

PHASE 3 : LE DIAGNOSTIC DES BARRIERES STRUCTURELLES

Objectifs : Creuser la nature fine des blocages

Thème A : La charge domestique et le conflit des temps

- « Imaginons qu'une formation technique d'avenir s'ouvre demain de 8h à 16h. Décrivez-nous concrètement les blocages organisationnels que cela provoquerait dans vos journées (garde des enfants, préparation des repas, commerce, etc.). »
- **Relance** : « Qu'est-ce qui pèse le plus lourd : le manque de temps physique ou la désapprobation d'avoir "abandonné" les tâches de la maison pendant la journée ? »

Thème B : La négociation financière et le coût d'opportunité

- « Même si la formation PRISTINE VET est 100 % gratuite, quels sont les coûts cachés" ou les manques à gagner qui vous obligeraient à abandonner en cours de route ? (Discuter des transports, du repas du midi, de la perte du revenu journalier du petit commerce).

Thème C : L'environnement physique des centres et l'autorité

- « Parlons du cadre : qu'est-ce qui, dans l'aménagement d'un centre technique, pourrait pousser une femme à ne pas s'inscrire ou à démissionner après quelques semaines ? »
- « Qui, dans votre entourage direct, détient le pouvoir de valider ou de bloquer votre inscription à un tel programme ? Comment se passe cette négociation ? »

PHASE 4 : CO-CONSTRUCTION ET REMÉDIATION

Objectifs : Impliquer directement les participantes dans les solutions opérationnelles à intégrer au projet pour atteindre l'objectif des 30 %.

Questions de projection :

1. La formation idéale : « Vous êtes les directrices du projet PRISTINE VET pour votre communauté. Concevez la formation parfaite pour les femmes d'ici. À quoi ressemblent les horaires ? Quels services d'appui y trouve-t-on ? »
2. Le levier du mentorat : « Si les enseignantes ou les ingénieures du projet étaient des femmes qui partagent vos parcours, cela changerait-il votre niveau de confiance pour postuler ? »
3. L'insertion finale : « À la fin de cette formation, qu'est-ce qui sécuriserait le plus votre avenir : un contrat de stage dans une grande entreprise d'énergie, ou la dotation d'un kit technique complet pour lancer votre propre micro-entreprise autonome au village ? »

PHASE 5 : CLÔTURE ET ENGAGEMENT

- Synthèse flash : La facilitatrice résume les 3 grands consensus du groupe
- Validation : Demander confirmation visuelle ou verbale des participantes sur cette synthèse.
- Remerciements et suites : Rappeler que leurs voix vont directement influencer la réécriture des règles d'accueil du projet PRISTINE VET pour l'année 2026-2027. Distribution de la collation d'usage ou défraiement logistique.