



The competition entry can be downloaded. (in English) [wpfilebase tag=file id=1050 /]



*La contribution au concours est portée par **Ghita Alaoui Sossei, Zoubida Reghay et Connie Stitz**, Points Focaux Genre (PFG) de la GIZ au Maroc*



## I. A LA GIZ AU MAROC, NOUS VISON A INSCRIRE L'ÉGALITE DE GENRE DANS NOTRE ADN

*Connie STITZ, Conseillère Technique, Projet Promotion de la gestion de proximité dans les communes*

La vision paraît aussi claire comme qu'elle est tout aussi ambitieuse : l'égalité de genre devrait faire partie de notre ADN. Il s'agit de promouvoir l'égalité de genre simultanément en tant qu'objectif et principe d'action en interne de l'entreprise et vers nos partenaires à l'extérieur. « Le chemin est (aussi) le but » - mais *comment* le faire concrètement, cela reste à déterminer. Pour cela, il est nécessaire de prendre en compte les facteurs déterminants de chaque unité organisationnelle de l'entreprise et de chaque pays partenaire. Par cette contribution au Concours Genre de la GIZ nous aimerions bien partager avec vous un bref aperçu du chemin que nous avons entamé dans ce sens au sein de la GIZ au Maroc ces dernières deux années.

Suite à l'achèvement réussi du « Projet Genre - Intégration de l'approche genre dans les politiques de Développement Economique et Social » en 2014, le rôle des Points Focaux Genre a été attribué à un Duo allemando-marocain Connie Stitz et Zoubida Reghay. Après notre désignation, ensemble avec le directeur résident Jürgen Dierlmaier, nous nous sommes posés la question suivante : comment pouvons-nous mettre en œuvre concrètement et davantage la Stratégie Genre de la GIZ au sein de la GIZ au Maroc - avec nos ressources temporelles limitées et au sein d'un portfolio croissant avec (à l'époque) 224 collaboratrices et collaborateurs ?

Début 2016 nous avons organisé une série d'ateliers stratégiques auxquels ont participé le directeur résident, les cinq coordinatrices et coordinateurs des Clusters et des représentant(e)s des projets afin de trouver des réponses structurelles et durables. Accompagnée d'une experte internationale en genre, ensemble nous avons identifié trois thèmes prioritaires en vue de l'implémentation de la stratégie Genre de la GIZ au Maroc : 1) renforcer la compétence du personnel en matière de genre ; 2) faire évoluer la GIZ au Maroc vers une entreprise favorable à la réconciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et 3) consolider l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Par ailleurs, nous avons réfléchi ensemble à "l'assurance-qualité" de ce processus de changement - comment pouvons-nous investir dans les capacités d'apprentissage et de réflexion de l'entreprise afin de devenir une organisation apprenante en termes de genre ?

En cours des années 2016 et 2017 nous sommes passé(e)s à une première phase d'action, gérée un peu ad-hoc selon les disponibilités des unes et des autres. Nous avons pu réaliser entre autres les activités suivantes :

- L'organisation d'une série de formations en Genre, axées sur les enjeux liés au « genre » spécifiquement pour chacun des différents secteurs de notre portfolio (cf. chapitre II) ;
- L'intégration d'une séance sur le « Genre à la GIZ » dans le programme de la semaine d'introduction pour le nouveau personnel national ;
- La désignation de six Points Focaux Genre (PFG) au niveau des cinq Clusters et du Bureau de la GIZ et l'élaboration d'un premier plan d'action pour 2016 ;
- L'intégration de la dimension du genre lors de l'actualisation de la stratégie-pays ;

- L'élaboration de standards pour l'analyse « genre » (partie générale et partie secteurs) pour améliorer la qualité des analyses.

En cours de cette phase pilote nous avons senti de plus en plus la nécessité de structurer davantage notre manière de travailler ensemble et de nous coordonner en tant que PFG. Mais aussi de nous coordonner avec les collègues et le Cercle de Management, pour assurer un portage collectif, continu et renforcé de la mise en œuvre de la Stratégie Genre de la GIZ au Maroc.



Donc, à l'issue d'un deuxième atelier stratégique organisé en octobre 2017 - cette fois ci uniquement des PFG - les huit PFG ont fait un travail pour leur réorganisation. Ils se sont formé(e)s comme équipe dénommée le « **Cercle Genre** » pour donner plus de visibilité à leur travail et l'institutionnaliser davantage.

En tenant compte des termes de références développés par le siège pour les PFG au niveau des pays partenaires en 2015 et l'ébauche de la nouvelle Stratégie Genre de la GIZ prévue pour 2018, le Cercle Genre a soumis en novembre 2017 une proposition au Cercle de Management qui porte sur :

- Un concept qui définit davantage le mandat, la structure, l'organisation et les ressources du Cercle Genre ;
- Un plan d'action 2018+ qui traduit les cinq éléments stratégiques de la stratégie Genre de la GIZ en 32 actions concrètes au niveau de la GIZ au Maroc. Il comporte p.ex. des mesures qui visent à assurer la gestion du savoir en l'interne, la sensibilisation et la formation du personnel ou la qualité des analyses genre. Nous comprenons le plan de travail 2018+ comme un guide majeur sur « comment » inscrire l'ADN genre au sein de la GIZ au Maroc et nous prévoyons un reporting annuelle sur sa mise en œuvre.

Ces documents sont actuellement soumis au Cercle de Management pour validation. Nous nous réjouissons de poursuivre notre travail en 2018 avec un mandat clarifié davantage, un plan d'action précis ainsi qu'une équipe renforcé qui est porté par une volonté politique croissante.

## II. A LA GIZ AU MAROC, NOUS FOURNISSONS NOS COMPETENCES EN MATIERE DE GENRE

*Zoubida REGHAY, Conseillère Technique, Promotion du Rôle des Femmes au Maghreb (PFM)*

Comme cela a déjà été évoqué ci-dessus, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans notre travail à la GIZ ne devrait pas être géré comme un « add-on ». Nous ne devrions pas faire « plus » mais faire fondamentalement différemment. Pour nous rapprocher davantage à cet objectif, nous avons réalisé en 2017 – en collaboration avec une consultante internationale en genre et développement – cinq formations Genre de 2,5 jours pour les collègues des 5 clusters de la GIZ



au Maroc, notamment Environnement-Climat, Energie, Gouvernance et Migration, Développement Economique Durable.

**La démarche de la formation a trouvé une grande résonance car, à travers des questions suivantes, nous nous sommes approché(e)s d'une manière très ciblée à la thématique en mettant en lumière la dimension genre à l'exemple du contexte spécifique de chaque des cinq Clusters :**

- Quel est l'enjeu genre dans le champ d'action de votre projet et plus largement, dans votre secteur ? Ou et pourquoi est-ce important ?
- Comment appliquer concrètement l'approche genre dans votre travail quotidien ? Comment faire pour ne pas aggraver les inégalités, mais contribuer à leur réduction, promouvoir l'égalité ?
- Comment collaborer avec les institutions partenaires concernant cet objectif ?

La démarche utilisée a mené à des résultats concrets :

- Un renforcement très ciblé des compétences du personnel en matière de genre ;
- Une compréhension de la dimension systémique des inégalités et de l'égalité ;
- Un approfondissement des différents maillons de l'approche genre, les multiples dimensions de l'égalité et le processus d'intégration de ces concepts dans le travail.

Les formations, réalisées sur deux à trois jours, ont combiné des exposés avec des exercices en groupe, facilitant un traitement dynamique des contenus. Afin de faire sortir les perspectives de tous et toutes les participant(e)s, la méthodologie était basée sur une approche participative. Cette approche a permis aux participant(e)s d'établir une connexion entre les contenus théoriques et leur expérience professionnelle. De plus, la diversité des perspectives des participant(e)s, un groupe mixte en termes de couche d'âge, genre et nationalité, a fait émerger des débats animés, notamment sur les rôles, les identités et stéréotypes associés aux genres et sur leurs conséquences différenciées pour les femmes et les hommes. De cette manière, les participant(e)s ont pu s'approprier des contenus et la dimension genre est devenu désormais tangible.

**A la suite des formations, un « kit genre & secteur » a été produit pour chacun des 5 Clusters.**

Il comporte – entre autres – la documentation de la formation, des documents et recommandations clés pour orienter la mise en œuvre des projets, la stratégie Genre de la GIZ et un guide de rédaction non sexiste. Mis à disposition dans le classeur spécifique à chaque secteur au sein du Classeur DMS<sup>1</sup> du Cercle Genre, il est censé servir aussi pour faciliter l'orientation de nouvelles et nouveaux collègues.

Il est prévu d'offrir annuellement ce format de formation aux conseillères et conseillers techniques. En même temps, pour le personnel administratif et le personnel d'appui, il est envisagé d'organiser des séances de sensibilisation pour promouvoir une culture d'entreprise égalitaire à toutes les échelles de l'organisation.

### **III. A LA GIZ AU MAROC, NOUS COOPERONS POUR PROMOUVOIR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

---

<sup>1</sup> <https://dms.giz.de/dms/llisapi.dll/app/nodes/141826301>



*Ghita ALAOUI SOSSEI, Conseillère Technique, DKTI- Initiative Allemande pour les technologies favorables au climat*

Dans ce chapitre, nous voulons partager avec vous l'expérience d'une coopération très fructueuse en matière de genre entre le cluster Energie de la GIZ au Maroc et son partenaire institutionnel le Ministère de l'Energie, des Mines et du Développement Durable (MEMDD). Ce travail collaboratif a été réalisé en tant que mesure pilote avec l'optique de le reproduire au sein des autres Clusters de la GIZ au Maroc.

Mi-2017, nous avons entamé ensemble un **processus stratégique** pour aiguïser notre regard sur l'importance, les opportunités et les défis de la dimension genre dans le secteur des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique au Maroc. Ce travail a permis au cluster Energie et à ses partenaires marocains d'élaborer un **document de référence pour mieux intégrer l'approche de l'égalité de genre dans les projets présents et futurs**.

Quelles étaient les étapes de ce processus stratégique ?

- En amont, une recherche documentaire a été menée et a démontré le quasi absence de données spécifiques pour chaque genre dans ce secteur.
- Une première analyse SWOT a été approfondie lors d'un atelier de diagnostic participatif auquel ont participé aussi la directrice de la direction des Energies Renouvelables et de l'Efficacité Énergétique (DEREE, MEMDD) et des représentant(e)s de trois autres directions du MEMDD. Avec l'appui technique d'une experte internationale en genre, une analyse des enjeux de l'égalité de genre dans le secteur de l'énergie au Maroc a été faite avec deux objectifs principaux : 1) l'élaboration conjointe d'une carte d'acteurs pour identifier et situer tous les acteurs politiques, institutionnels et les groupes cibles en fonction de leur sensibilité à l'approche genre et de leur degré de pouvoir décisionnel et d'influence ; et 2) connaître les enjeux de l'égalité dans le secteur.
- Ensuite, une rencontre a été organisée avec toutes les directions du MEMDD dans le cadre des opérations de préfiguration du Ministère de l'Économie et des Finances, pour une analyse du projet de performance sous l'angle du genre. Cet exercice a permis de connaître en détail les programmes, les objectifs et les indicateurs du MEMDD relatif aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique, ainsi que leur degré d'intégration du genre. Sur cette base, des pistes ont été proposées.
- A la fin, un questionnaire a été envoyé à toutes les directions du MEMDD pour obtenir des informations plus détaillées sur l'institutionnalisation du genre dans ce ministère.

Cette collaboration entre toutes parties prenantes est devenue une étude riche<sup>2</sup>. Elle donne des **recommandations sur l'amélioration des matrices des résultats des projets existants et pour la conception des projets futurs**. Comportant un extrait varié de bonnes pratiques au niveau national et international, elle démontre à travers quelles portes d'entrée directes et indirectes, et dans quelle mesure, le secteur de l'énergie peut contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'impact de ce processus de stratégie entamé conjointement avec le ministère, c'est la **création d'une « Cellule Genre » au sein du MEMDD en septembre 2017**. Suivant les recommandations de l'étude, elle est composée de 12 Points Focaux Genre appartenant aux 12 unités du ministère.

---

<sup>2</sup> <http://giz-energy.ma>



En janvier 2018, les Points Focaux Genre vont bénéficier d'un appui de la GIZ pour renforcer leurs capacités en matière de genre, pour se donner un mandat au sein des unités et pour établir un plan d'action.