



### Proposition de candidature Togo Concours genre GIZ 2022

---

#### 0. Description du cadre contextuel général

Au Togo en général, bien qu'il y ait des ratifications formelles des conventions internationales dont celle relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le pays continue d'être un pays marqué par des normes sociales traditionnelles défavorables à l'équité genre. Le classement du pays au rang 36 sur 51 pays en 2020<sup>1</sup> pour l'égalité des sexes prouve déjà à suffisance les inégalités socioéconomiques persistantes en matière de genre sur divers plans (accès aux ressources, faible prise en compte du genre dans les domaines sectoriels, etc.).

Dans beaucoup de contrées rurales, les hommes sont toujours considérés comme les chefs de famille et la conception de la parité est encore très théorique. Par ailleurs, la responsabilité de chef de ménage n'est attribuée à la femme qu'en cas d'invalidité ou de décès de son conjoint. Les tâches domestiques et celles liées aux enfants incombent d'une manière générale à la femme et aux jeunes filles. Les prises de décision paritaires sont encore loin d'être généralisées et très peu répandues hors des centres urbains.

Conséquemment à cette situation, on peut noter dans le pays une incidence de la pauvreté qui est plus forte pour les ménages dirigés par les femmes que pour ceux dirigés par les hommes, (57,5 % contre 55 %)<sup>2</sup>.

Consciente de ce fait, la GIZ au Togo met un accent particulier sur la promotion du genre. Nous essayons dans un premier temps de se conformer aux objectifs et principes d'action de la politique [de développement] internationale, européenne et allemande. Ces objectifs et principes sont traduits en stratégie pays pour être mieux adaptés aux réalités pays et avoir des résultats tangibles. La GIZ, au Togo en particulier, promeut des méthodes intégrant la dimension du Genre et est déterminée à instaurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes comme critère de qualité de son travail. Facteur essentiel de pérennisation des changements, l'équité entre les sexes est donc l'une des valeurs fondamentales qui sous-tendent nos activités.

#### 1. Contributions relatives à l'intégration de la dimension du genre dans l'entreprise :

##### 1.1. Culture d'entreprise (50 % de la note attribuée)

***L'égalité de genre est une valeur essentielle et fait partie intégrante de notre identité : veuillez décrire votre contribution, les mesures, processus et/ou approches par lesquels vous soutenez l'égalité de genre en tant qu'objectif intrinsèque et principe d'action, en interne et vers l'extérieur, et assurez sa visibilité en tant que composante de notre culture d'entreprise.***

Au Togo, cette démarche de la GIZ s'appuie sur la Politique Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (PNEEG). Dans la pratique, notre principe premier est d'agir sans nuire (do not harm) en veillant à des mesures permettant aux femmes et aux hommes de développer et valoriser tout leur potentiel et leurs marges de manœuvre. Convaincu de la pertinence des apports de la femme pour un changement durables dans la société, la GIZ au Togo, au-delà du soutien aux conditions favorables à la participation et au bénéfice des femmes dans ses actions, œuvre également pour leur autonomisation.

Pour ce faire, nous avons initié des mesures que nous appliquons au niveau interne et externe pour contribuer à l'intégration du genre dans notre entreprise (GIZ au Togo).

En interne :

- ❖ Nous facilitons l'implication des points focaux genre aux entretiens de recrutement de nouveaux collègues
- ❖ Nous encourageons des tandems de sexe mixte dans nos TDRs de recrutement de groupe de consultantes

---

<sup>1</sup> Selon l'indice africain de genre développé par la BAD (Rapport BAD, 2020. NOTE DE DIAGNOSTIC PAYS 2020 - TOGO)

<sup>2</sup> BAD (Rapport BAD, 2020. NOTE DE DIAGNOSTIC PAYS 2020 - TOGO)



- ❖ Un quota annuel de femmes stagiaires est discuté chaque année entre les cadres de la GIZ au Togo pour les préparer à postuler aux futures AVP
- ❖ Nous identifions et organisons des renforcements de capacité du personnel féminin en B4 pour les préparer aux postes de direction (B 5,6, etc.)
- ❖ Nous promovons des compétences internes sur le genre à travers nos formations onboarding aux nouveaux collègues sur la stratégie genre de la GIZ et avons mis en place une bibliothèque du genre sur IDA-Togo accessible à toutes et à tous
- ❖ Nous promovons la formation en ligne pour des femmes employées en maternité ou dans l'incapacité de se déplacer pour le renforcement de capacités ou des formations afin de développer leur employabilité

En externe :

- ❖ Nous encourageons les candidatures féminines dans nos publications d'avis de vacance de poste et partageons les AVP avec les institutions de promotion du genre (WILDAF Togo, GF2D et Echoppe)
- ❖ Nous ciblons les domaines professionnels dominés par les hommes et nous renforçons des capacités féminines pour améliorer la représentativité des deux sexes (ex. formation en 2021 de 15 jeunes femmes diplômées et sans emplois sur le métier de la consultation en agriculture et en développement rural suivi d'un coaching dans des cabinets avérés)
- ❖ Nous disposons des points focaux dans nos ministères tutelles avec qui nous coopérons
- ❖ Nous faisons la promotion des chaînes de valeurs agricoles dominées par les femmes (ex. CVA légumes et épices)
- ❖ Nous participons aux conférences sur la thématique genre où nous partageons nos expériences avec les autres PTF et partenaires étatiques (ex. évaluation de la pauvreté et le genre d'octobre 2021 de la BM, atelier pays pour booster l'approche transformatrice du genre de la Radio Rural Internationale)

## 1.2. Compétence de genre (30 % de la note attribuée)

***Veillez décrire le contexte, l'unité organisationnelle (UO), les défis auxquels vous êtes confronté/e dans votre UO ou dans votre pays et décrire votre contribution au renforcement de la compétence de genre de vos collègues, de votre UO, d'une équipe spécifique ou de l'entreprise. Faites-nous bénéficier des approches qui se sont révélées efficaces.***

Comme soulevé plus haut, en général au niveau du genre les femmes connaissent au Togo une situation plus critique que les hommes. Outre par exemple les 74,6% des femmes en âge de travailler (15-64 ans) qui sont actives contre 79,1% d'hommes ; une étude a révélé que 85,3% de femmes actives occupent un emploi vulnérable avec une surreprésentation dans le secteur informel.<sup>3</sup> Selon la même source, seulement 5,7% des femmes travailleuses sont des salariées contre 16,6% chez les hommes<sup>4</sup>. Par ailleurs, en matière d'éducation, bien que le taux d'alphabétisation des femmes ait connu une nette progression grâce aux efforts du gouvernement, le taux d'achèvement scolaire des filles décroît avec le niveau d'élévation des études (2019, 92,6% pour le primaire, 56,83% pour le premier cycle du secondaire et 10,29% pour le second cycle du secondaire). Cette situation joue sur le niveau de compétence et d'employabilité de la femme au Togo et se traduisait dans les statistiques d'emploi au sein de la GIZ Togo. Le taux des femmes employées par l'entreprise était de 31,7% en 2019. Aussi, la faible connaissance du genre et de son adaptation aux réalités culturelles dans nos activités qui étaient nos majeurs défis pour une bonne mise en œuvre de la stratégie de la GIZ.

Pour corriger cette situation et disséminer la prise en compte du genre dans ses interventions et auprès de ses partenaires, le bureau pays Togo a mis en place un point focal genre (PFG) qui à son tour a coordonné la nomination des PFG au niveau de chaque programme et projet. Avec l'appui de l'équipe des PFG, une stratégie nationale genre de la GIZ au Togo a été développée, prenant en compte les directives genre de la GIZ en générale, celles en vigueur dans le pays et les contextes locaux de la GIZ Togo. Les différents PFG dans les programmes et projets jouent un rôle de proximité et veillent à l'intégration des aspects genre dans les actions de leur programme/projet. Ils jouent également le rôle de relais des informations axées sur le genre au sein de leur équipe respective. Nous avons opté pour un harcèlement positif qui est de partager souvent les résultats positifs issus des actions de promotion du genre ou des actions dans lesquelles les femmes se sont révélées très efficaces. Une représentativité acceptable des hommes (36%) dans l'équipe des PFG constitue un atout pour le

<sup>3</sup> INSEDD, 2017. Rapport Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI).

<sup>4</sup> BAD, 2020.



véhicule des messages en ce sens que ces derniers ne sont pas perçus comme des messagers d'une lutte de féminisme.

Pour encore mieux contribuer à l'amélioration de la situation genre au Togo, l'unité a jugé bon de donner le bon exemple à travers son personnel. Pour ce faire une sensibilisation systématique sur le genre s'est avérée indispensable, d'où l'initiative de rendre obligatoire la stratégie genre à tout nouveau collègue au cours des onboarding. Actuellement une bibliothèque genre est créée sur IDA Togo pour plus d'accessibilité aux informations et connaissances sur le genre.

Au niveau du renforcement de capacité, nous avons appuyé à améliorer la situation d'employabilité des femmes et jeunes filles et lutté pour leur accession à des postes décisionnels. La mise en œuvre a commencé par la GIZ elle-même. Au sein de l'équipe, 18 femmes ont reçu des promotions pour accéder à des postes de responsabilité\_bande4 (100% d'augmentation entre 2019 et 2021) et 4 aux postes décisionnels\_bande5 (400% d'augmentation entre 2019 et 2021). Un focus a été mis sur la détection des femmes talentueuses dans les processus de recrutement.

Le succès de toutes ces démarches a résidé dans l'indissociabilité entre la compétence et la promotion du genre. Ainsi, à l'œuvre, les femmes recrutées ou promues font toujours leurs preuves et sont appréciées par tout le personnel et les partenaires. Nous avons intensément soutenu cette action au sein des métiers/poste dominés par les hommes (ex : chauffeurs : avec 9 femmes à la fin de l'année 2020, nous avons 16 femmes en novembre 2021). Par cette voie nous sensibilisons et incitons nos partenaires à adopter cette pratique dans leurs interventions.

Parallèlement à ces actions, nous soutenons le développement de compétences des femmes pour accroître leurs employabilités toujours et surtout dans les métiers où elles sont faiblement représentées. Nos actions, accompagnées des résultats et des réalités directement observables au sein de nos équipes sont vendues à nos partenaires directement et indirectement lors des rencontres, séminaires et conférences professionnelles. Nous donnons un bon exemple en matière de l'égalité genre et l'équité des sexes.

Notre réussite en matière de genre est due à notre méthode multidimensionnelle et surtout de l'image que nous nous faisons pour donner l'exemple à l'extérieur. En effet, nous avons réussi à faire comprendre en interne et à l'externe que le genre est une des valeurs capitales de l'entreprise et qu'elle est prise en compte à tous les niveaux de fonctionnement (traitement du personnel, recrutement de nouveaux.Iles collègues, communication interne et externe, organisation des activités, etc.) de l'organisation.

Nous coopérons directement avec les partenaires bénéficiaires à la base, nous identifions les défis et nous accompagnons les femmes à casser les mythes sociaux.

## Cas pratiques :



Renforcement des capacités de 15 femmes diplômées et sans emploi sur le métier de Freelance et coaching en cabinet de consultation avérés.

Formation et accompagnement des femmes à l'autonomisation dans les milieux ruraux : formation des femmes prestataires de service en greffage.

### 1.3. Coopération (20 % de la note attribuée)

**La promotion de l'égalité de genre est une tâche collective. Comment l'avez-vous accomplie ? Avec qui avez-vous coopéré ? Quels ont été les plus grands défis que vous avez eu à relever individuellement ou communément ? Quels ont été les trois principaux facteurs de succès ? Quels résultats avez-vous obtenus ?**



La stratégie genre de la GIZ implique les collaborateurs à tous les niveaux. C'est ainsi que le principal facteur de nos succès en matière du genre est la bonne collaboration mutuelle avec les parties prenantes.

En interne, le Directeur de pays, les chefs de projet et programme, les autres employés de tout type et de toute bande sont concernés par la mise en œuvre de la stratégie genre de l'entreprise. Un accent particulier est mis sur la sensibilisation, l'information et la formation de tout ce personnel avec la prise en compte de leur particularité dans la réussite de cette mission. Les cadres de direction des programmes et le personnel technique avec l'appui des PFG favorisent des partenariats avec les PFG des ministères partenaires et autres partenaires locaux (ONG, Associations, entreprises, etc.) pour une approche participative et une appropriation par les partenaires.

La dimension Genre est intégrée dans le cadre des prestations sollicitées par la GIZ Togo :

- Les responsables des services de la GIZ au Togo développent des mesures d'intégration du genre dans le cadre des marchés et autres domaines de responsabilité ;
- Les points focaux Genre conseillent les responsables de service dans les options d'intégration de la dimension Genre dans leurs domaines de responsabilité.

Du fait qu'elles ne prévalent pas dans le cahier de charge des collaborateurs, les activités sur le genre sont associées aux responsabilités de ces derniers de sorte qu'elles soient supportables. Ainsi, ils sont toujours intéressés. Toujours dans l'optique de maintenir la motivation des collaborateurs, un système de capitalisation des actions genre et de leur valorisation à travers des partages d'expérience d'un bulletin d'information est mis en place.

A l'externe, nous saisissons des opportunités pour collaborer avec les Organisations des Sociétés Civiles dans l'accompagnement des femmes sur leur autonomisation. Nous avons pu, collaborer avec des cabinets de renforcement de capacité, pour une première fois au Togo, et selon nos investigations, initiative première de la sous-région, à développer un module de formation sur le métier de freelance et à former un échantillon de 15 femmes. Ces 15 femmes ont été placées en coaching dans 8 cabinets de renommés pour développer leur autonomie en matière de prestation intellectuelle. Cette initiation de la GIZ a été très appréciée par les partenaires et ont souhaité que cela soit partagé avec les autres PTF.

### **Quelques résultats clés dans nos partenariats :**

- ❖ 15 femmes diplômées ont été formées sur le métier des prestations intellectuelles (freelance) et sont en coaching auprès des cabinets avérés pour leur autonomisation dans ce métier ;
- ❖ 05 femmes dans la plus grande zone de production du cacao et café au Togo, sont des expertes en greffage et rendent ce service à toute personne qui les sollicite ;
- ❖ les PFG participent de plus en plus aux entretiens de recrutement à la GIZ au Togo (11 participations sur 32 recrutements au total en 2021) ;
- ❖ 07 femmes ont été recrutées par la GIZ au Togo au poste de chauffeur entre 2020 et 2021 ;
- ❖ entre 2019 et 2021, le nombre de femmes au poste de responsabilité\_B4 a doublé (18F en 2019 et 36F en 2021) ;
- ❖ 5 femmes sont en B5 depuis novembre 2021 au lieu d'une seule en fin 2019 ;
- ❖ tout le personnel de la GIZ au Togo a une fois reçu la formation d'introduction sur la stratégie genre de la GIZ.

## **2. Principales conclusions**

La prise en compte du genre dans la coopération et au sein de la GIZ au Togo est une source de richesse et un levier de performance visant non seulement à lutter contre les discriminations basées sur le genre, mais aussi à faire la différence avec les autres partenaires et à être un bon modèle.

Cette approche intégrée sur le genre, s'applique avec nos différents partenaires afin de coopérer dans la diversité.