

An illustration showing a group of people under a large cocoa tree. On the left, a woman in a blue dress holds a cocoa pod. In the center, a woman in a pink shirt holds a blue bowl with cocoa pods. On the right, a man in a yellow shirt holds a green bowl with cocoa pods. In the foreground, a man in a green shirt sits on a grey mat, looking at a document held by a woman in a blue shirt and pink skirt. The tree has green leaves and yellow cocoa pods. In the top right corner, there is a logo for the International Cocoa Initiative, featuring a green hand holding a cocoa pod.

De l'apprentissage à l'action: Recruter et fidéliser des femmes agentes de terrain

Cette note résume les mesures pratiques qui contribuent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du personnel des programmes de durabilité. Elle s'appuie sur les apprentissages et les résultats de recherches menées sur le terrain sur les rôles des hommes et des femmes dans les communautés cacaoyères en Côte d'Ivoire et au Ghana.

Pourquoi recruter des femmes aux postes de terrain axés sur la durabilité?

De manière générale, les postes d'agent de terrain dans les programmes de durabilité en Afrique sont plus souvent occupés par des hommes que par des femmes. Cela ne devrait pas être le cas.

- **Grâce aux femmes, les programmes peuvent aller plus loin.** Les femmes disposent de compétences et d'occasions que les hommes n'ont pas et peuvent ainsi atteindre des populations différentes, en particulier des enfants et d'autres groupes difficiles d'accès.
- **Les femmes peuvent accroître l'efficacité des programmes.** Par exemple, en tant qu'observatrices dans le contexte des petites exploitations, les femmes identifient des taux moyens d'enfants astreints au travail des enfants plus importants

que les hommes, permettant ainsi à davantage d'enfants de recevoir un soutien. Également, les enfants ont plus de chances de cesser de travailler quand l'agent de terrain est une femme.

- **Les femmes agentes de terrain sont des modèles à suivre.** Les femmes employées dans des programmes de durabilité sont valorisées et respectées dans leurs communautés. Elles contribuent à défier les normes culturelles qui freinent l'autonomisation et l'indépendance des femmes, et elles peuvent servir de modèles pour d'autres femmes et filles.
- **Les mesures qui profitent aux femmes sont bénéfiques pour tous.** Employer des femmes aide ces dernières à accéder à un salaire, stimule leurs ambitions et encourage les hommes à partager les responsabilités liées aux tâches domestiques et à l'éducation des enfants, ce qui profite aux enfants et contribue à combattre les stéréotypes restrictifs liés au genre pour les futures générations.

Quelles mesures aident à recruter davantage de femmes?



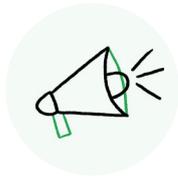
Décider

Insister sur le fait de recruter davantage de femmes est un moyen efficace d'y parvenir. Lorsque la direction soutient la décision d'employer plus de femmes, il devient plus facile de faire des efforts supplémentaires lorsque cela s'avère nécessaire.



Investir

Écarter les obstacles qui empêchent de recruter des femmes, par exemple en fournissant une formation supplémentaire aux nouvelles recrues, est un investissement qui paie. Si une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes accroît l'efficacité des programmes, un investissement initial peut générer plus d'économies sur le long terme.



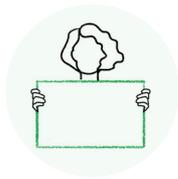
Diffuser l'information

Communiquer de manière proactive sur les postes à pourvoir et sur le fait que les femmes sont encouragées à postuler est une mesure qui fonctionne. Diffuser les postes à pourvoir dans les centres sociaux, auprès des groupes communautaires pour femmes, des chefs de la communauté, à la radio locale et dans les lieux publics tels que les marchés est une manière efficace d'atteindre davantage de femmes candidates.



Écarter les obstacles

Identifier les raisons pour lesquelles peu de femmes postulent et mettre en place des mesures pour les écarter est une méthode efficace. Proposer des leçons de conduite aux nouvelles recrues est un exemple de stratégie qui contribue à augmenter considérablement le nombre de femmes recrutées à un poste qui nécessite de se déplacer à motocyclette.



Identifier les pionnières du changement.

Malgré les obstacles existants, certaines femmes travaillent déjà à des postes d'agentes de terrain. Elles peuvent fournir des informations utiles et donner des conseils sur la manière de surmonter les obstacles.



Être flexible

À l'échelle mondiale, les femmes travaillent plus que les hommes. Les communautés rurales en Afrique ne font pas exception. Des modalités de travail flexibles tout comme des horaires flexibles sont deux mesures qui permettent de combiner un emploi avec d'autres responsabilités.

“

En tant que femme, je suis chaleureusement accueillie dans tous les foyers, contrairement aux hommes agents. En plus, les agriculteurs sont plus à l'aise de laisser leurs enfants, en particulier leurs filles de 15 à 17 ans, avec moi pour réaliser un entretien.

[FEMME AGENTE DE TERRAIN]



Mesures pratiques pour recruter et fidéliser des femmes agentes de terrain

- ✓ **Offrir des avantages sociaux et les communiquer** à toutes les candidates potentielles, notamment une rémunération adaptée à un travail exigeant, des récompenses en cas de bonne performance, des modalités de travail flexibles, le remboursement des frais d'essence, un congé maternité payé, et des dispositions pour les femmes enceintes effectuant des tâches dangereuses.
- ✓ **Organiser des séances d'information destinées aux membres de la famille** pour décrire le poste et garantir que les femmes qui postulent ont la confiance et le soutien de leur famille.
- ✓ **Autoriser des horaires de travail flexibles** pour permettre aux femmes de combiner leur travail avec d'autres tâches.
- ✓ **Faciliter la mobilité** pour les postes où les déplacements sont nécessaires pour accomplir le travail, par exemple en proposant des leçons de conduite, en fournissant des équipements de protection et en donnant accès à un véhicule.
- ✓ **Établir un contact avec les femmes.** Encourager et favoriser activement la postulation des femmes, et annoncer les postes vacants à la radio, dans les centres sociaux et dans les espaces publics fréquentés par des femmes.
- ✓ **Encourager les membres du personnel à travailler ensemble** dans les cas où effectuer le travail seul est perçu comme risqué pour les femmes.
- ✓ **Utiliser d'autres programmes pour combattre l'inégalité des genres.** Les normes culturelles, la discrimination, l'insécurité, l'accès inégal à l'éducation et les violences à caractère sexiste sont tous des obstacles au recrutement des femmes. Éradiquer les causes fondamentales des inégalités peut permettre aux filles d'aspirer à une carrière et leur faciliter l'accès à des possibilités d'emploi à l'avenir.

“

Avant, je passais inaperçu dans le village. Depuis que je suis devenue responsable de SSRTE pour la coopérative, tout le monde me connaît.

[FEMME AGENTE DE TERRAIN, CÔTE D'IVOIRE]





Vous voulez en savoir plus?

Dimensions de genre dans le rôle des agents de SSRTE

« Focus sur les agents de Système de Suivi et de Remédiation du Travail des Enfants (SSRTE) » (disponible en anglais uniquement)



www.cocoainitiative.org

info@cocoainitiative.org



Secrétariat ICI en Suisse

Chemin de Balexert 9 1219
Châtelaine | Switzerland
+41 22 341 47 25

Bureau national ICI en Côte d'Ivoire

Il Plateaux, 7ème Tranche,
Lot 3244, Ilot 264 Abidjan-Cocody
Côte d'Ivoire
+225 27 22 52 70 97

Bureau national ICI au Ghana

No. 16, Djanie Ashie Street
East-Legon | Accra | Ghana
+233 302 998 870