

# Séminaire international

## COMMENT MIEUX PRENDRE EN COMPTE LE GENRE DANS LA FORMATION AGRICOLE ET RURALE ?



Rapport du séminaire international  
17-19 septembre 2024, Abidjan, Côte d'Ivoire

*Octobre 2024*  
RESEAU INTERNATIONAL FAR  
– GENDER INNOVATION LAB  
(BANQUE MONDIALE)



# SOMMAIRE

INTRODUCTION .....	2
RETOURS SUR LES ENJEUX.....	4
UN CADRAGE NECESSAIRE .....	6
1. Les contraintes liées à la situation de départ et au statut des filles/femmes.....	8
2. Les contraintes liées aux offres de formation .....	10
3. Les contraintes dans les conditions d'accueil .....	13
4. Les contraintes à l'insertion socioprofessionnelles des femmes formées.....	16
AMELIORER L'ACCES DES FILLES ET DES FEMMES DANS LA FAR .....	18
REPENSER LES FORMATIONS AGRICOLES .....	20
ADRESSER LES CONTRAINTES AU SEIN DES MENAGES .....	22
LUTTER CONTRE LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE .....	25
AMELIORER L'ACCES DES FEMMES A LA PROPRIETE FONCIERE .....	27
OUTIL DE DIAGNOSTIC DU GENRE POUR UN CENTRE DE FAR .....	29
PRINCIPALES RECOMMANDATIONS.....	33
PERSPECTIVES.....	37
PARTICIPANT.E.S.....	38
RESSOURCES.....	38

---

Ce rapport de capitalisation a pour but de rendre compte des travaux réalisés lors du séminaire international **Comment mieux prendre en compte le genre dans la formation agricole et rurale** qui s'est déroulé du 17 au 19 septembre 2024 à Abidjan, Côte d'Ivoire. Ce document a été coordonné par Audrey Sirvente, Réseau FAR.

Reproduction totale ou partielle autorisée avec mention du document d'origine : Licence Créative Commons : [CC BY-SA version 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

**Pour citer ce document :** *Comment mieux prendre en compte le genre dans la formation agricole et rurale. Réseau FAR. Sirvente A., 2024.*

---

## INTRODUCTION

Le **Réseau FAR** et son partenaire, le **Laboratoire d'Innovation sur le Genre en Afrique (GIL)**, de la Banque Mondiale, ont réuni plus de 100 participants<sup>1</sup> issus de 17 pays en Côte d'Ivoire, du 17 au 19 septembre 2024, pour partager leurs expériences et preuves rigoureuses pour une meilleure prise en compte du genre dans la formation agricole et rurale. L'objectif du séminaire était d'analyser les contraintes des femmes par rapport à leur accès, leur maintien dans la formation agricole et rurale et à leur insertion dans le secteur agricole, selon leurs spécificités. Il s'agissait de contribuer à répondre à la question principale suivante : **sur quels leviers les acteurs et actrices de la formation agricole et rurale (FAR) doivent agir pour prendre davantage en compte les enjeux de genre** dans les processus de montage et de rénovation des dispositifs de formation agricole ?

Tous les thèmes traitants de la FAR et du genre n'ont pas pu être traités pendant le séminaire. Les échanges se sont focalisés sur les thèmes suivants :

- Favoriser l'accès des femmes à la FAR ;
- Repenser les formations agricoles ;
- Adresser les contraintes au sein des ménages ;
- Lutter contre les violences basées sur le genre ;
- Promouvoir les droits fonciers des femmes.

Ces thèmes ont été traités à travers des partages d'expérience<sup>2</sup> issus de pays africains et une visite de site<sup>3</sup>.



1 Acteurs de la formation agricole et rurale du secteur public, (partenaires techniques et financiers multilatéraux, ministères, collectivités locales, centres de formation, enseignants, formateurs, etc.) et privé (ONG, organismes de formation, organisations professionnelles agricoles, programmes et projets de formation et/ou d'appui-conseil, entreprises, etc.)

2 <https://www.reseau-far.com/24-initiatives-genre-dans-la-formation-agricole-et-rurale-en-afrique/>

3 Les participant.e.s ont été réparti.e.s en 3 groupe pour visiter chacun.e un site parmi les 3 suivants : Institut National de la Formation Professionnelle Agricole (INFPA), le Centre d'incubation du Lycée Technique à Cocody et le Centre de formation ANADER, à Bingerville.

## RETOURS SUR LES ENJEUX

L'agriculture compte pour environ 65% de la main d'œuvre totale sur le continent africain, et les femmes représentent une part très importante de cette main d'œuvre<sup>4</sup> (entre 60 et 80% selon la FAO, 2016). En Afrique subsaharienne, 66% des emplois féminins se trouvent dans les systèmes agroalimentaires, contre 60% des emplois masculins<sup>5</sup>. Les femmes représentent près de 50% des 600 millions de petits éleveurs de bétail dans le monde et environ la moitié de la main-d'œuvre dans la pêche à petite échelle (OIT, 2020). L'un des principaux obstacles au développement de l'agriculture est l'écart important et omniprésent entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la **productivité agricole**. L'écart de productivité des terres entre les exploitations de même taille gérées par des femmes et par des hommes est de 24 %<sup>6</sup>.



Les nombreuses inégalités hommes-femmes engendrent de grandes pertes au niveau de la production agricole et sont aussi une entrave à la croissance économique et à l'atteinte de la **sécurité alimentaire**. Un accès égal aux ressources productives (foncier, intrants, compétences techniques, financements) permettrait aux femmes une augmentation de de 20 à 30% des rendements de leur exploitation et un accroissement de la production agricole totale des PED de 2,5 à 4% (FAO, 2011).

Cependant, les filles sont moins nombreuses que les garçons à accéder à la Formation Agricole et Rurale (FAR), qu'elle soit diplômante ou non, initiale ou continue. Elles bénéficient peu des services d'appui-conseil et de vulgarisation agricole. Celles qui accèdent aux formations agricoles ont également plus de difficultés à s'y maintenir et à y réussir. Une fois formées, ces filles et femmes ont davantage de difficultés que les hommes à s'insérer sur le marché du travail ou à s'installer comme cheffe d'exploitation.

Le Réseau FAR est un réseau international au service de l'amélioration des dispositifs de formation agricole et rurale des pays. Le but du Réseau FAR est de contribuer à l'insertion professionnelle et sociale par la formation des jeunes, des producteurs et productrices. Il est composé de 19 membres pays. Le réseau a inscrit le genre au cœur de sa stratégie 2020-2025. Il dispose d'une stratégie genre qui définit la vision du genre commune aux membres du réseau. Elle se décline en quatre axes stratégiques : i) Accompagner ses membres, ii) Produire et diffuser des connaissances et des outils ; iii) Prendre position et agir contre les violences basées sur le genre ; iv) Faire évoluer ses dispositifs permanents.

4 <https://www.worldbank.org/en/programs/africa-myths-and-facts/publication/women-agriculture-and-work-in-africa>

5 <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/e34863d6-a08a-465e-8d65-2b38f611946d/content/status-women-agrifood-systems-2023/chapter1.html>

6 <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/e34863d6-a08a-465e-8d65-2b38f611946d/content/status-women-agrifood-systems-2023/chapter1.htm>

Le Laboratoire d'Innovation sur le Genre en Afrique (GIL) de la Banque Mondiale cherche à identifier des politiques efficaces pour lutter contre les inégalités entre les sexes en Afrique en favorisant les opportunités économiques et l'autonomisation sociale des femmes. Pour ce faire, le GIL produit des preuves rigoureuses pour les décideurs des gouvernements et du secteur privé sur les solutions pour traiter les causes sous-jacentes de l'inégalité entre les sexes et pour combler les écarts entre les sexes en matière de revenus, de productivité, d'actifs et de droits de propriété. Le GIL identifie également des solutions innovantes pour adresser ces contraintes et les évalue de façon rigoureuse, notamment dans le secteur agricole.

Le séminaire s'est articulé autour de partages d'expériences, de table-rondes, de séances de réflexion de groupe et de visites de terrain, autour des thématiques suivantes :

- Favoriser l'accès des femmes à la formation agricole : recrutement, inclusion des familles et des autorités traditionnelles, mesures incitatives ;
- Repenser les formations agricoles : amélioration de l'étude des besoins, inclusion de modules de développement personnel, révision des modalités de formation (formation de couple) ;
- Adresser les contraintes au sein des ménages : services de garde d'enfants, alphabétisation ;
- Créer un environnement de formation favorable : hygiène, sécurité, pédagogie ;
- Lutter contre les violences basées sur le genre dans la formation agricole et rurale ;
- Améliorer les droits fonciers des femmes.



De gauche à droite : Adama Coulibaly, Léa Rouannet (GIL), Abdoulaye Yeye (Réseau FAR), Flavien Anno (AFD)

## UN CADRAGE NECESSAIRE

*Un cadrage global a été proposé aux participant.e.s<sup>7</sup> pour poser le contexte du séminaire, rappeler ce que contient l'approche genre et exposer les principales contraintes des filles et des femmes dans la FAR.*



L'**approche genre** est à la fois :

Un processus d'encouragement de la **participation** des femmes et des hommes au développement grâce à la prise en compte de leurs **besoins spécifiques**, avec pour objectif de faire évoluer leur statut social.

Un processus de **lutte contre les inégalités** sociales entre les femmes et les hommes, résultant de facteurs d'ordre socioculturel, juridique, économique, administratif ou institutionnel.

Un processus visant une **meilleure allocation des ressources**, plus de **justice sociale** et plus d'**efficacité économique et managériale**.

---

<sup>7</sup> Cadrage réalisé par Thaddée Yossa, consultant en genre.

Au-delà de cette définition, trois points semblent essentiels à souligner dans le contexte des dispositifs de formation :

- L'approche genre est un **processus**, donc nécessite du temps.
- La **participation** : il est judicieux de reconnaître et de valoriser la contribution différenciée des hommes et des femmes dans les programmes de formation agricole et favoriser la participation des filles/femmes en tant qu'étudiantes, enseignantes et cadres ;
- La question des **besoins spécifiques** est centrale. Très souvent, les besoins spécifiques sont appréhendés avec moins de justesse par les personnes qui ne vivent pas ces problèmes.

Si ces éléments ne sont pas pris en compte, apparaissent alors des contraintes à l'accès et au maintien/succès des filles et des femmes dans le parcours de la FAR, mais également à leur insertion et installation en tant que cheffe d'exploitation agricole.

Introduire le genre dans la FAR consiste à identifier et lever ces contraintes qui sont multiples. Quatre ordres de contraintes sont adressés : les contraintes liées à la situation de départ et au statut des filles/femmes ; les contraintes liées aux offres de formation ; les contraintes dans les conditions d'accueil des dispositifs de FAR ; les contraintes spécifiques à leur insertion socioéconomique.



## 1. LES CONTRAINTES LIEES A LA SITUATION DE DEPART ET AU STATUT DES FILLES/FEMMES

**Niveau d'études des filles/femmes.** Les femmes rurales ayant en moyenne un niveau d'éducation inférieur à celui des hommes, le renforcement de leurs capacités peut nécessiter une alphabétisation ou une mise à niveau préalable à des formations agricoles, notamment professionnalisantes. Les taux de scolarisation ont augmenté dans les pays africains au cours des dernières décennies, mais les filles restent défavorisées et **le taux d'illettrisme des femmes reste supérieur à celui des hommes**<sup>8</sup>. Les corrélations statistiques entre les taux d'alphabétisation (en particulier l'alphabétisation des femmes) et divers indicateurs de développement ont été prouvées<sup>9</sup> et quelques études ont montré la relation entre la scolarisation et l'amélioration de l'agriculture<sup>10</sup>, qui passe aussi par le niveau scolaire nécessaire à l'entrée en FAR pour pleinement profiter de ces enseignements.

**Disponibilité des filles/femmes.** Un des enjeux centraux pour la FAR en général concerne la disponibilité effective des personnes souhaitant apprendre<sup>11</sup> : les bénéficiaires les plus évidents des programmes de formation agricole sont les agriculteurs et agricultrices en activité qui ont peu de temps pour suivre une formation. **Leurs emplois du temps sont chargés et leur activité ne leur permet pas facilement de dégager le temps de participer à une formation.** Cela peut être particulièrement vrai pour les femmes, ainsi que pour les membres des communautés qui vivent sous le seuil de la pauvreté et sont marginalisés. Les femmes sont souvent confrontées au à la contrainte d'avoir à gérer à la fois des responsabilités agricoles et domestiques, et manquent donc cruellement de temps. La participation des femmes à la formation tend à être limitée parce que les sessions de formation ont souvent lieu pendant que les femmes sont occupées à effectuer des tâches au sein de leur foyer. En général, leurs journées de travail (y compris dans leur sphère domestique) sont plus longues que celles des hommes<sup>12</sup>. En Afrique subsaharienne, les femmes travaillent en moyenne 7,1 heures par jour, contre 6,5 heures pour les hommes ; la part du travail rémunéré est d'environ 80% pour les hommes contre environ 40% pour les femmes<sup>13</sup>. Encore que le travail non rémunéré des femmes, est largement sous-estimé dans les pays en développement<sup>14</sup>. En particulier pour les mères actives de famille monoparentale et les mères travaillant à temps partiel, le temps de travail non rémunéré dépasse largement le temps de travail professionnel ; on note une accumulation de temps de travail rémunéré et non rémunéré, qui pénalise les temps de loisirs et de repos<sup>15</sup>. En outre, prendre le temps de participer à des formations agricoles nécessiterait des arrangements spéciaux au sein de la famille ou de la communauté.

Même quand les femmes font la plus grande partie du travail, elles ont peu de pouvoir de décision. Les hommes ayant un pouvoir décisionnel supérieur à celui des femmes et ces dernières n'ayant pas

---

8 Source : <https://urlz.fr/s9WE>

9 Robinson-Pant, A., 2006, Social benefits of literacy. Background paper for UNESCO GMR, [www.unesco.gmr/2006literacy/backgroundpapers](http://www.unesco.gmr/2006literacy/backgroundpapers)

10 Eisemon, T. and Nyamete, A. 1990. School literacy and agricultural modernization in Kenya. *Comparative Education Review*, Vol. 34, No. 2.

11 Brown, T., & Majumdar, S. (2020). Agricultural TVET in developing economies: Challenges and possibilities [UNEVOC Network Discussion Paper], [www.unevoc.unesco.org/l/687](http://www.unevoc.unesco.org/l/687)

12 Source : <https://blogs.worldbank.org/fr/opendata/emploi-du-temps-des-hommes-et-des-femmes-des-disparites-qui-ont-un-impact>.

13 Source : <https://urlz.fr/sa0q>

14 Barbara Ky (2019). Le travail non rémunéré : enjeux pour le développement ; l'Harmattan (éthique économique)

15 Source : <https://urlz.fr/sa0A>

été socialisées pour acquérir des compétences en négociation, leur accès à des formations est souvent soumis au bon vouloir de leurs conjoints ou parents. La famille peut imposer des **restrictions à leur mobilité**, ce qui représente un problème majeur si le centre de formation se trouve à une certaine distance du domicile. Le **manque de soutien des conjoints** est à déplorer si ces derniers ne sont pas sensibilisés à l'importance de la formation agricole des femmes, leur manque de soutien peut constituer un facteur de blocage pour la formation agricole de leurs épouses. Au niveau de la formation initiale, les difficultés d'accès à la formation ou de maintien dans la formation peuvent se traduire **par la réticence des familles à ce que leurs filles soient en pensionnat loin du foyer**, ou à des formations qui ne reflètent pas les types d'activité qui leur sont réservées dans la société.

Le **contexte de société patriarcale** peut être un poids, notamment avec une tension entre la modernité et le traditionnel, conjuguée à une faible appropriation de l'approche genre dans certains milieux africains, en raison de réticences et résistances de toutes sortes, dans un monde où les crises se superposent et se chevauchent : crise économique, crises sécuritaires, crises migratoires, crises découlant de catastrophes naturelles et d'événements climatiques extrêmes, crises sanitaires, parfois crises politiques, causant encore plus de vulnérabilités, plus d'inégalités, plus de détresse, plus de précarité. En raison du **poids des normes sociales**, les filles/femmes sont peu préparées à affronter ces crises, développer plus de résilience et mieux négocier la gestion de nouveaux espaces et relations de pouvoirs avec les autres acteurs sociaux. L'introduction de l'approche genre dans les dispositifs de FAR permettrait de contribuer au renforcement de la cohésion sociale, dans un monde aux multiples fractures et crises. Le fait de cibler les femmes pour les formations peut présenter le double avantage d'améliorer la production agricole, de faire évoluer les relations entre les hommes et les femmes et d'autonomiser les femmes rurales.



## 2. LES CONTRAINTES LIEES AUX OFFRES DE FORMATION

**Ciblage insatisfaisant des formations** : les campagnes de vulgarisation de messages agricole ou forestier ont souvent tendance à ignorer la division des tâches au sein du ménage et les hommes ont plus de chance d'être invités à des réunions de formation ou des visites d'échange, même quand c'est en fait leur femme qui accomplit la tâche qui fait l'objet de la formation proposée. Les connexions sociales pour l'accès à l'information sur les formations en milieu rural passent souvent par des réseaux ou lieux plus fréquentés par les hommes que les femmes.

**Adaptation insuffisante du contenu des formations**, avec une offre de formation qui ne reflète pas forcément les activités d'intérêt des femmes (selon les contextes : transformation, commercialisation, petit élevage, agriculture vivrière, etc.) ; par ailleurs, la plupart des **machines agricoles sont conçues pour des hommes adultes valides et ne sont pas faciles à manier pour les femmes**, dont le physique et l'endurance sont différents de ceux des hommes. On rapporte également que l'idée préconçue selon laquelle ce sont les hommes qui utilisent les machines a conduit à la division du travail, dans laquelle seuls les hommes utilisent les machines et les femmes font des corvées manuelles souvent pénibles pendant de longues heures. Le manque de formation et de services de vulgarisation sur les technologies et machines agricoles répondant aux besoins des femmes est un facteur qui entrave la participation des femmes. Dans certains cas, l'enjeu peut aussi être que les femmes sont cantonnées dans des domaines où elles sont majoritaires déjà (et qui sont souvent plus concurrentiels, avec une marge bénéficiaire plus faible que les activités typiquement masculines) et que peu d'incitations pour qu'elles « s'aventurent » vers de nouvelles activités sont proposées au sein de la FAR. Parfois, c'est la langue d'enseignement qui doit être appropriée pour ne pas en ajouter aux difficultés des apprenantes.

**Les modalités d'organisation inadéquates constituent également une contrainte forte.** Au sein de la FAR, la demande de flexibilité sur les lieux, les périodes, les jours et les heures de formation sont très fortes. Ces paramètres constituent potentiellement un facteur de blocage, notamment si les formations sont organisées loin des domiciles et dans un format résidentiel. **La contrainte est renforcée si les femmes ont des enfants en bas-âge qu'elles allaitent encore.** La manière la plus prometteuse de relever le défi des contraintes de temps des bénéficiaires potentiels est de permettre **des options de prestation flexible des programmes FAR.** Par exemple des programmes modulaires (basés sur les compétences et divisés en unités distinctes, qui peuvent être acquises de manière flexible, à des rythmes différents, selon les individus), des programmes dispensés à des périodes plus creuses des saisons agricoles et à des heures de la journée compatibles avec les emplois du temps des agriculteurs et des agricultrices.

Généralement **victime de marginalisation numérique**, les femmes rurales sont également confrontées à un accès limité aux connaissances et compétences liées à l'entreprise, telles que celles relatives à la transformation et à la commercialisation. Alors que l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) pour le marketing progresse, les femmes ont en général plus de difficultés à se saisir de ces opportunités à cause de la fracture numérique qui n'est pas toujours prise en compte dans les formations.



**La persistance des stéréotypes de genre dans les métiers et les secteurs.** Certains métiers sont dits « masculins » parce que les préjugés et les normes socioculturelles ont des perceptions que seuls des hommes peuvent y réussir. Ou que les femmes ne doivent pas y être, pour leur protection sociale ou en raison de leurs fonctions procréatives. De nombreux programmes finissent par reproduire les stéréotypes de genre, entre autres en proposant des formations uniquement dans des domaines de travail "féminins", tels que la transformation ou le maraichage, plutôt que dans des activités plus rentables comme l'agriculture commerciale<sup>16</sup>.

La dimension du genre est primordiale pour l'efficacité de la Formation Agricole et Rurale. **Très souvent, les dispositifs et les institutions et organisations qui pensent cette formation (Ministères, Universités...) sont gérées et « dominées » par des personnes qui n'ont pas une sensibilité genre et qui ne vont pas donner une place prépondérante à la réponse aux besoins spécifiques des cibles.** Ce personnel a tendance à se focaliser davantage sur les aspects techniques que sur les aspects sociaux et les relations humaines, ce qui peut faire abstraction des difficultés rencontrées par des personnes en fonction de leurs différences - (femmes et hommes, jeunes femmes et jeunes hommes), personnes (femmes et hommes) en migration forcée, et autres personnes (femmes et hommes) faisant l'objet de marginalisation ou de discrimination.

Dans les politiques publiques sur la FAR, **les jeunes sont souvent définis et traités comme un groupe homogène, en négligeant notamment les différences créées par le sexe, la pauvreté et la zone géographique (rurale, urbaine).** Les résultats d'une étude comparative<sup>17</sup> concernant le Cambodge,

---

<sup>16</sup> Robinson-Pant, A., 2001. Why Eat Green Cucumber at the Time of Dying? Exploring the Links Between Women's Literacy and Development. Hamburg, Germany, UIE

<sup>17</sup> Robinson-Pant, A., 2016, Learning knowledge and skills for agriculture to improve rural livelihoods, IFAD/UNESCO.





l'Éthiopie et l'Égypte, ont révélé comment les jeunes femmes prenaient des décisions en matière de moyens de subsistance et d'éducation aussi **en fonction de considérations liées aux risques de violence et abus sexuels et à des attentes de la communauté concernant les rôles des hommes et des femmes** (y compris la mobilité). L'étude souligne l'importance de ne pas s'arrêter à des analyses selon lesquelles les femmes ont besoin de "rattraper leur retard" en matière de compétences, d'éducation de base ou d'emploi, mais aussi de **mieux comprendre comment les identités et les rapports de genre façonnent les moyens de subsistance, l'apprentissage des femmes et leur manière de voir la vie.**

**L'introduction d'une approche genre intersectionnelle<sup>18</sup> et transformatrice<sup>19</sup> reste timide.** L'intégration de la pédagogie sensible au genre<sup>20</sup> dans les dispositifs de FAR reste peu généralisée, les outils méthodologiques pour des formations demeurant peu sensibles au genre. Il est important de mobiliser des cadres d'analyse qui mettent en relief les besoins distincts des personnes qui subissent des discriminations. Ces cadres doivent refléter la réalité de ce que l'on appelle les « systèmes de domination ou d'oppression » où les catégories de sexe, âge, handicap, statut de migration, etc. sont des ressorts pour la production et la reproduction des inégalités sociales qui peuvent être multiples et simultanées.

Le **déséquilibre hommes/femmes marqué par une faible représentativité des femmes parmi les formateurs et le personnel d'encadrement/gestion des dispositifs** de FAR constitue un problème<sup>21</sup> pour plusieurs raisons ; citons-en deux. Premièrement **l'absence ou la rareté de modèles féminins de réussite dans la FAR est préjudiciable.** Un modèle de réussite peut avoir un effet bénéfique sur les performances, les attitudes ou la motivation d'un individu en lui permettant de se projeter dans le futur et d'envisager la réussite du modèle comme possible pour lui-même<sup>22</sup> ; des femmes formatrices ou dirigeantes de dispositifs FAR constitueraient des modèles de succès pour les jeunes filles, ce qui leur donnerait la possibilité de se projeter dans cette réussite, leur ouvrant ainsi de perspectives nouvelles. La faible présence de femmes dans les centres a des conséquences sur l'attractivité pour les filles et sur leur capacité à se projeter dans une carrière professionnelle dans le secteur agricole (comme agricultrices, dirigeantes, formatrices ou monitrices). Deuxièmement, l'insuffisance des femmes dans le corps enseignant des centres de FAR peut être **un souci pour l'épanouissement des jeunes filles et femmes en apprentissage.** En effet, il y a des sujets de communication et de dialogue qui se font uniquement entre filles (ou entre garçons, d'ailleurs), par exemple sur la gestion de l'hygiène menstruelle, la gestion des incidents de la vie affective ou les questions portant sur la sexualité. **Les échanges intergénérationnels sur ces sujets (et leur transmission) se font plus aisément**

---

18 L'intersectionnalité reconnaît la multiplicité des systèmes de domination opérant à partir des catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap, orientation sexuelle, etc. et met l'accent sur leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales.

19 Les approches transformatrices de genre ne se contentent pas de reconnaître et prendre en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes ; elles vont plus loin en traitant les causes profondes des inégalités entre les sexes, en transformant les rôles, les normes et les relations de pouvoir entre les sexes.

20 La pédagogie sensible au genre fait référence aux processus d'enseignement et d'apprentissage qui tiennent compte des besoins d'apprentissage spécifiques des apprenants et des apprenantes.

21 Eléa FOURNIER (2023). Prendre en compte le genre pour améliorer l'accès, le maintien et l'insertion post-formation des filles et des femmes dans la Formation Agricole et Rurale : Analyse comparative dans 3 Centres de Formation au Togo

22 Céline Bagès, Delphine Martinot, Marie-Christine Toczek-Capelle ; Le rôle modérateur de l'explication donnée à la réussite d'un modèle féminin sur la performance des filles en mathématiques : une étude exploratoire dans Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale 2008/4 (Numéro 80), pages 3 à 11

**et plus naturellement avec les personnes de même sexe.** La dénonciation des cas de harcèlement sexuel et de VBG est particulièrement difficile pour les filles lorsqu'elles doivent s'adresser à des hommes ou à un système perçu comme pro-masculin. La communauté de réflexion est interpellée sur la capacité des dispositifs FAR à attirer, à maintenir les femmes et à leur garantir un plan de carrière.

### 3. LES CONTRAINTES DANS LES CONDITIONS D'ACCUEIL

Une étude concernant le bien-être en formation dans des collèges agricoles et l'insertion professionnelle des jeunes filles à Madagascar, note que les jeunes filles sont plus vulnérables quant à leur persévérance en formation (état de santé fragile, grossesse précoce, mariage, vulnérabilité vis-à-vis des paroles déplacées de certains garçons, harcèlements, etc.), comme en témoigne le taux d'achèvement des filles qui est inférieur à celui des garçons<sup>23</sup>.

L'étude relève qu'outre la FAR elle-même, **les conditions d'accueil sont aussi déterminantes pour la réussite d'une formation**, en particulier pour les jeunes femmes :

- Des dortoirs, salles d'eau et toilettes séparés pour faciliter la gestion de l'hygiène menstruelle, préserver l'intimité et réduire le risque d'agressions sexuelles (les centres de formation agricole ne disposent pas toujours de dortoirs et de sanitaires séparés hommes/femmes ; parfois c'est aussi l'acceptabilité sociale pour des femmes qui représente des freins) ;
- Le traitement égal vis-à-vis des tâches ménagères à l'internat ;
- La présence d'une personne ressource (de préférence de sexe féminin) au sein de l'équipe technique de l'internat ;
- La mise en place de déléguées des filles et délégués des garçons pour tenir compte de la spécificité de leur avis et de leurs besoins respectifs ;
- L'inclusion de messages répondant aux préoccupations principales des parents de jeunes filles (comme les conditions d'internat) dans la sensibilisation des familles pour le recrutement des futur-es élèves ;
- Le partage de « success stories » de jeunes femmes et hommes sortants avec des témoignages de leurs conjoint.es, parents et de leur entourage ;
- La création et animation de clubs de filles ; et plus généralement des groupes de discussion autour de l'épanouissement professionnel des jeunes femmes (conférence avec les sortantes/jeunes filles/femmes référentes exerçant le métier d'agricultrice) ;
- Des programmes non-mixtes pour des femmes (ou des moments « entre femmes » dans des formations mixtes) peuvent constituer un "espace sûr" leur permettant de prendre plus confiance

---

23 FEKAMA, Fifata, Fert, 2021, Étude à visée opérationnelle concernant le bien-être en formation dans les collèges agricoles Fekama et l'insertion professionnelle des jeunes filles.

en elles, de rattraper leur retard en matière de compétences de base ou même (pour la formation continue) d'accéder à des services de vulgarisation par le biais d'une action collective<sup>24</sup>.

- Des recherches pour la collecte d'itinéraires techniques alternatifs à l'usage de la force pour les jeunes filles ;
- L'identification d'un plus grand nombre de tutrices de stage<sup>25</sup> ;
- Un environnement sûr et protecteur, avec une tolérance zéro vis-à-vis des questions de harcèlement sexuel, de violences basées sur le genre, et une réponse appropriée aux sujets de santé reproductive et d'équilibre psychoaffectif qui peuvent présenter des problématiques fortes à l'implication dans la formation des femmes et des personnes (femmes et hommes) appartenant à des minorités marginalisées.



**S'agissant particulièrement des violences basées sur le genre (VBG)**, elles peuvent constituer un obstacle à la participation des filles/femmes aux activités agricoles<sup>26</sup> et à la FAR, et restreindre leurs performances et les bénéfices qu'elles en tirent. Les dispositifs de FAR doivent s'assurer qu'ils n'exposent pas involontairement les personnes qui le fréquentent à des risques élevés de discriminations, de sexisme, de harcèlement (sexuel et autre) et des violences basées sur le genre. En plus d'offrir un environnement sûr et protecteur, ils doivent être capables de « réparer » les dégâts

---

24 Collett, K. and Gale, C. 2009. Training for rural development: agricultural and enterprise skills for women smallholders. London, City and Guilds Centre for Skills Development.

25 FEKAMA, Fifata, Fert, 2021, Étude à visée opérationnelle concernant le bien-être en formation dans les collèges agricoles Fekama et l'insertion professionnelle des jeunes filles.

26 Rubin, Manfre, and Barrett (2009). Promoting Gender Equitable Opportunities in Agricultural Value Chains Handbook [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/pnaeb644.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnaeb644.pdf)

psycho affectifs provenant par exemple de violences de la part des partenaires intimes, celles-ci étant susceptibles de réduire la concentration des apprenant.e.s ; plus généralement, si dans les espaces publics, les filles/femmes courent des risques élevés de VBG, elles risquent de ne pas participer pleinement aux activités de la FAR ou d'en tirer profit<sup>27</sup>. La sécurité sur la route de la formation et pendant la formation revêt ainsi une importance particulière.

Plus généralement, les encouragements différenciés selon le genre mobilisant des stéréotypes pendant les cours mixtes ou les moments de mise en pratique peuvent être plutôt décourageants pour les femmes, notamment si l'équipe de formation ne comporte pas ou comporte seulement peu de femmes, n'applique pas de pédagogie de formation pour une professionnalisation égalitaire des jeunes des deux sexes (pédagogie différenciée et environnements d'apprentissage favorables pour les filles et les garçons). La conduite de la formation théorique et pratique, de façon à faire évoluer la perception stéréotypée du métier d'agriculteur, implique de les considérer et de les traiter de manière égale dans l'initiation aux innovations techniques<sup>28</sup>.



---

27 Eckman, A.K., J. Williamson, K. Cheney, Z. Mesfin. "Toolkit to Address Gender-Based Violence in Agriculture and Market Systems Development." Prepared by EnCompass LLC for the United States Agency for International Development, 2022

28 FEKAMA, Fifata, Fert, 2021, Étude à visée opérationnelle concernant le bien-être en formation dans les collèges agricoles Fekama et l'insertion professionnelle des jeunes filles.



## 4. LES CONTRAINTES A L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLES DES FEMMES FORMEES

Ce séminaire international n'explore pas en profondeur le sujet de l'insertion socioprofessionnelle des filles et femmes issues de la FAR. Cependant, il est important d'avoir à l'esprit cette problématique en réfléchissant aux points abordés relativement à l'accès et au maintien des filles/femmes et à la qualité des formations offertes, puisque la finalité des dispositifs est bien l'autonomisation des personnes formées.

**Les possibilités de tirer pleinement profit des acquis après la FAR sont également variables** selon le genre et doivent être prises en compte dans les politiques de FAR, autant que possible.

Les jeunes filles ont souvent eu moins d'accès à l'enseignement secondaire par rapport aux garçons, ce qui influence par la suite non seulement la facilité avec laquelle elles peuvent suivre les FAR, mais aussi leur rôle dans l'emploi agricole rémunéré et leur pouvoir de décision et de négociation au sein du ménage, de l'entreprise, tout au long de la chaîne de valeur (par exemple avec les grossistes) et les différentes parties prenantes impliquées (comme des transporteurs...) et de la société.

Alors que les hommes peuvent avoir un meilleur accès à la terre et aux ressources tout au long de leur vie, les femmes sont plus susceptibles d'être confrontées à une dépendance accrue vis-à-vis de leur conjoint et parent, et à une mobilité limitée, notamment après le mariage<sup>29</sup>.

Ainsi, de nombreux freins à l'exercice du métier auquel les femmes ont été formées rejoignent souvent des facteurs structurels freinant la mise en œuvre des acquis des formations et l'accès à l'emploi ; pour des jeunes filles ou femmes formées au niveau universitaire, cela peut se traduire par des difficultés à exercer ou valoriser le métier pour lequel elles se destinaient, et un taux élevé de jeunes femmes compétentes sans emploi. On note également : l'accès limité au foncier (moins de 15% du foncier est détenu par des femmes en Afrique Sub-saharienne) et même lorsque qu'elles ont accès au foncier, leur contrôle effectif et sur le moyen et long terme de ces terres est souvent faible ; l'accès limité aux financements, généralement corrélé à la faiblesse des compétences entrepreneuriales comme le goût du risque, le faible pouvoir de négociation et le manque de confiance en soi chez les filles/femmes ; l'accès réduit aux marchés, lié aux contraintes sur la capacité à se déplacer loin du foyer (contraintes pratiques ou sociales : responsabilités de soin à d'autres membres du foyer, impossibilité pour une femme de se déplacer seule en raison de normes sociales, danger d'une exposition au harcèlement et aux violences sexistes et sexuelles, etc.).

Il est crucial de souligner aussi qu'il y a également des potentialités facilitant l'épanouissement et la réussite des filles et femmes dans la FAR. A titre d'exemple, concernant la formation continue ou perlée, ainsi que le suivi post-formation, les résultats sur la lecture sur mobile dans sept pays en développement (Éthiopie, Ghana, Inde, Kenya, Nigéria, Pakistan et Zimbabwe) ont révélé des différences significatives entre les sexes, les femmes utilisant davantage les téléphones portables pour lire,<sup>30</sup> soulignant le potentiel de ce media pour accéder à des informations, de nouvelles connaissances, du tutorat ou des espaces d'échange. Plusieurs expériences seront présentées au cours de ce

---

29 Robinson-Pant, A., 2016, Learning knowledge and skills for agriculture to improve rural livelihoods, IFAD/UNESCO.

30 UNESCO, 2014. Reading in the mobile era: a study of mobile reading in developing countries. Paris, UNESCO

séminaire pour montrer les bonnes pratiques, mais également pour partager sur ce qui marche moins bien et pourquoi, dans la perspective pour chacun de tirer des leçons applicables à son propre dispositif de FAR.

### En conclusion

Les femmes rencontrent plus que les hommes des difficultés dans l'accès à la formation, concernant leur maintien et leur succès dans le parcours de formation et dans l'accès aux emplois en fin de parcours diplômant. Par ailleurs, les populations rurales sont en règle générale moins exposées à des idées nouvelles, à des médias progressistes, à une diversité de manières de penser et de faire, à des contestations des normes sociales, etc. Les évolutions de leur société vers plus d'égalité femmes-hommes les touchent moins que leurs compatriotes citadins et le partage des rôles et des responsabilités a tendance à y rester plus rigide. Ces rigidités sont des freins à une meilleure prise en compte du genre dans les formations agricoles. En sus, les obstacles à la participation des femmes à la FAR n'ont pas fait l'objet d'une attention suffisante dans de nombreux pays en développement et émergents, où les avantages de l'intégration des femmes dans les programmes de FAR ont été négligés. Même s'ils ne sont pas encore généralisés, on note des efforts substantiels des pouvoirs publics et des partenaires au développement, pour une intégration transversale de l'approche genre intersectionnelle et transformatrice dans les politiques opérationnelles, les cadres pédagogiques, les modalités d'accueil et d'organisation des formations, toutes choses qui facilitent la participation effective et réussie des filles et des femmes aux formations agricoles et rurales.



## AMELIORER L'ACCES DES FILLES ET DES FEMMES DANS LA FAR

*Des constats aux difficultés, des expériences montrent la façon dont les acteurs et les actrices peuvent améliorer l'accès des filles et des femmes à la FAR. Trois expériences ont été présentées sur ce thème : TOGO (expérience de l'APCFAR), MADAGASCAR (expérience de FEKAMA), COTE D'IVOIRE ET SENEGAL (expérience de SOCODEVI).*



**Au Togo**, l'expérience présentée s'est focalisée sur des exemples de mesures prises par des centres de formations agricole et rurale (CFAR) pour favoriser l'accès des filles et des femmes à la formation. L'expérience est issue de l'association professionnelle des centres de formation agricole et rurale (APCFAR) qui regroupe 71 CFAR. La prise en compte du genre dans les CFAR a été étudiée par 2 étudiants de l'Institut Agronomique en master 2, via leur stage de terrain d'une durée de 6 mois<sup>31</sup>. 6 CFAR ont été étudiés. Au Togo, les femmes représentent 53% de la main d'œuvre agricole alors qu'elles représentent moins de 20% des apprenants dans les CFAR.

**A Madagascar**, l'expérience a été réalisée par Fekama, membre du groupe Fifata (organisation paysanne faitière), qui fédère 5 collèges agricoles dans 5 régions du pays<sup>32</sup>. 30% des jeunes recrutés au sein des collèges agricoles sont des jeunes filles. Parmi elles, 40% en moyenne n'achèvent pas leur formation de 3 ans. En 2021, Fekama et Fert<sup>33</sup> ont conduit une étude sur le « bien-être des jeunes filles » dans le dispositif de formation agricole et rurale<sup>34</sup>. Depuis, des actions spécifiques sont menées pour améliorer l'accès des filles à la formation et favoriser l'achèvement de leur parcours de formation.

31 Voir toutes les ressources de ces mémoires, qui ont fait l'objet d'un webinaire par le Réseau FAR : <https://www.reseau-far.com/webinaire-genre-et-cfar/>

32 Lire l'expérience : <https://www.reseau-far.com/paroles-dacteur-madagascar-ameliorer-legalite-des-chances-entre-filles-et-garcons-au-sein-des-colleges-agricoles-fekama/>

33 Fert est une association française de coopération internationale pour le développement agricole des pays en développement et émergents

34 Lire l'étude : <https://www.reseau-far.com/etude-fekama-bien-etre-et-insertion-professionnelle/>

**Au Sénégal et en Côte d'Ivoire**, SOCODEVI, une structure d'appui aux coopératives et associations, a enrichi la méthodologie classique des Champs-écoles Paysans, en intégrant au volet agricole les volets de protection de l'environnement et de l'égalité des genres. En proposant des formations en couple et un accompagnement personnalisé, les champs-écoles SOCODEVI constituent un programme inclusif de formation offert aux familles membres d'entreprises coopératives<sup>35</sup>.



Ces trois expériences ont nourri les débats sur les causes des freins des filles et des femmes à la participation aux formations agricoles, et aux actions qui peuvent être entreprises pour améliorer les situations. Les participant.e.s ont indiqué que leurs expériences de terrain confirment l'assertion selon laquelle **les filles sont moins nombreuses que les garçons à accéder à la Formation Agricole et Rurale (FAR)**, qu'elle soit diplômante ou non, initiale ou continue. Nous pouvons retenir de ces expériences que pour favoriser l'accès des filles et des femmes à la formation agricole, et soutenir l'achèvement de leur parcours de formation, il faut travailler de manière systémique sur plusieurs types d'actions, dont :

- La communication,
- L'inclusion des familles et des autorités traditionnelles,
- Les mesures incitatives pour le public féminin,
- L'adaptation des infrastructures,
- L'ingénierie de formation,
- Le règlement des établissements de formations.

---

<sup>35</sup> Lire l'expérience : <https://www.reseau-far.com/paroles-dacteur-programme-inclusif-de-formation-en-agroenvironnement-et-en-egalite-des-genres/>

## REPENSER LES FORMATIONS AGRICOLES

*Repenser les formations agricoles implique de revoir la façon dont elles sont élaborées et mises en œuvre. Trois expériences ayant fait leurs preuves ont été présentées : au MAROC, au MOZAMBIQUE et en COTE D'IVOIRE.*



**Au Maroc**, l'établissement d'enseignement technique de Larache (ITSA), au sud de Tanger, offre une formation par alternance aux femmes travaillant dans les champs de production de fruits rouges<sup>36</sup>. Une initiative ancrée sur le territoire, associant organisme de formation, entreprises et exploitations agricoles, certificateurs et associations locales. Des femmes acquièrent des compétences techniques, sociales et personnelles, en plus des compétences techniques. Leurs conditions de travail sont améliorées.

**Au Mozambique**, le GIL a mené une évaluation d'impact pour tester l'efficacité de combiner le conseil agricole standard avec une formation basée sur la psychologie visant à favoriser l'initiative personnelle<sup>37</sup>. Cette double approche a permis d'améliorer considérablement les pratiques agricoles, d'accroître les surfaces cultivées et d'augmenter sensiblement le nombre de femmes à la tête d'entreprises rentables en dehors de l'exploitation. Le revenu des ménages en est amélioré.

**En Côte d'Ivoire**, le GIL a mis en œuvre et testé l'impact d'une formation de couple dans le cadre d'un programme de vulgarisation agricole. Une formation sur le genre a été donnée aux producteurs et les épouses ont été intégrées à la formation agricole. Cette approche a conduit à une planification agricole

36 Lire l'expérience : <https://www.reseau-far.com/paroles-dacteur-maroc-formation-agricole-des-femmes-pour-un-travail-decent/>

37 Lire le PPT présenté au séminaire : [https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2024/04/Jour-1\\_Groupe-2\\_GIL\\_PI\\_ROUANET.pdf](https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2024/04/Jour-1_Groupe-2_GIL_PI_ROUANET.pdf)

de meilleure qualité, une augmentation de la gestion par les femmes des cultures de rente, et une augmentation substantielle de la valeur de la production agricole du ménage<sup>38</sup>

De l'étude des besoins jusqu'aux aspects pédagogiques, tout doit être repensé pour prendre davantage en compte les spécificités des hommes et des femmes afin de réduire les inégalités et de lutter contre les stéréotypes. Dans les présentations, l'accent a été mis sur la prise en compte des besoins, l'intégration dans la formation de modules sur des compétences transversales (formation à l'initiative personnelle) et sur la formation de couples, qui a prouvé son efficacité pour améliorer la productivité agricole d'un ménage. Les participant.e.s ont conclu qu'améliorer la prise en compte du genre dans la FAR implique de travailler aussi sur :

- La prise en compte des besoins en formation des filles et des femmes,
- L'inclusion de tous les acteurs du territoire concernés,
- L'intégration dans les programmes de formation de renforcement de capacités en compétences transversales,
- La tenue de format de formation rénovés permettant par exemple la formation de couple ou des formations en unités mobiles.



---

38 Lire le PPT présenté au séminaire : [https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2024/04/Jour-1\\_Groupe-2\\_RCI\\_PSAC\\_Hevea\\_TRE.pdf](https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2024/04/Jour-1_Groupe-2_RCI_PSAC_Hevea_TRE.pdf)



## ADRESSER LES CONTRAINTES AU SEIN DES MENAGES

*Améliorer la prise en compte des contraintes spécifiques des femmes dans la FAR implique d'adresser des contraintes plus larges, telles que le niveau d'éducation et la disponibilité des femmes entrant en formation. Trois expériences ont été partagées sur ce thème : la mise à disposition de crèches pour les femmes en formation (REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO (RDC), NIGER), un programme d'alphabétisation des femmes couplé à la FAR (TCHAD), la mise en place de tutorats personnalisés (SENEGAL, BURKINA FASO, COTE D'IVOIRE).*



Le manque de disponibilité des femmes peut être un frein à cause de la nécessité pour les femmes de garder les enfants et d'accomplir des tâches de gestion du foyer qui leur sont culturellement dévolues. Deux expériences présentées ont permis de développer les résultats positifs de systèmes de garde d'enfants.

**En RDC** (projet mis en œuvre et impact étudié par le GIL<sup>39</sup>) et **au Niger**<sup>40</sup>, offrir des **services de garde d'enfant** aux femmes agricultrices ou en formation agricole en milieu rural, sont des expériences qui se sont avérées très positives. Il a été démontré des impacts positifs, notamment sur l'augmentation de la productivité agricole des parcelles pour lesquelles les femmes contrôlent les revenus (+80%) et du ménage (+40%).

Les femmes ont, de manière générale, en Afrique, un niveau d'éducation inférieur à celui des hommes. **Au Tchad**, Le taux d'alphabétisation est de 32% pour les femmes et de 48% pour les hommes. En zone

39 Lire le PPT du GIL présenté au séminaire : [https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2024/04/Jour\\_1\\_Groupe-3\\_GIL\\_KOUAKOU\\_DRC\\_Childcare.pdf](https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2024/04/Jour_1_Groupe-3_GIL_KOUAKOU_DRC_Childcare.pdf)

40 Lire l'expérience et voir la vidéo : <https://www.reseau-far.com/paroles-dacteur-niger-des-crèches-mobiles-dans-les-centres-de-formation-professionnelle/>



rurale, ces chiffres baissent considérablement avec 14% de femmes alphabétisées et 47% des hommes. Le CNCPR<sup>41</sup> œuvre pour l'**alphabétisation fonctionnelle des femmes** membres des organisations paysannes<sup>42</sup>. L'alphabétisation, couplée à des formations agricoles, permet d'améliorer les compétences techniques et sociales des femmes bénéficiaires.

Entre 2016 et 2020, une initiative novatrice, soutenue par la FAO, a été mise en œuvre dans plusieurs pays, dont le **Sénégal, le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire**. Son objectif : renforcer les compétences des femmes agricultrices à travers des formations pratiques, un **mentorat personnalisé et des réseaux de soutien**. Cette expérience a permis d'obtenir de nombreux résultats positifs<sup>43</sup>.

Les participant.e.s ont convenu que les principales contraintes à l'accès des filles et des femmes à la FAR résultent de la situation de départ et du statut des filles et des femmes, celles-ci ayant en moyenne un **niveau d'éducation inférieur** à celui des hommes, un certain niveau scolaire étant nécessaire à l'entrée en FAR pour pleinement profiter de ces enseignements. L'alphabétisation est parfois indispensable en complément ou au préalable à la FAR. La **disponibilité** effective des filles et des femmes constitue également un des enjeux centraux, celles-ci disposant de peu de temps pour suivre une formation, en raison de leurs emplois du temps surchargés par les responsabilités agricoles et domestiques au sein de leur foyer, en travail non rémunéré, cette situation pouvant être accentuée pour les mères actives de familles monoparentales. Par rapport à cela, les crèches permettent de favoriser le maintien des femmes dans leur parcours de formation. En outre, prendre le temps de participer à des formations agricoles nécessiterait des arrangements spéciaux au sein de la famille ou de la communauté, dans un contexte où les filles/femmes ont souvent moins de pouvoir de décision que les hommes. En effet, le contexte est celui d'une société patriarcale où les **normes et pratiques sociales** se traduisent en restrictions à la mobilité des filles et des femmes, surtout pour les centres de FAR éloignés, et où il peut exister une forte réticence des familles à ce que leurs filles soient en pensionnat loin du foyer, ou s'engagent dans des formations qui ne reflètent pas les types d'activité qui leur sont réservées dans la société. Le **soutien des conjoints, de la famille élargie et de la communauté** ainsi que leurs encouragements sont essentiels. Dans certains cas, la belle-mère et/ou le beau-père peut être un allié de poids pour infléchir les décisions des maris, relativement à la marge de manœuvre concédée aux épouses. Pour cela les dispositifs de FAR doivent renforcer les compétences des apprenantes à négocier ces soutiens et à les obtenir dans l'optique de faciliter l'accès aux ressources y compris foncières. La mise sur pied de **crèches** et autres services de garde d'enfants ont un impact certain sur la concentration des mères et leur capacité de travail, la productivité des exploitations agropastorales des femmes et les revenus de l'ensemble du ménage ; en effet, la productivité et l'efficacité des femmes sont améliorées, lorsqu'elles sentent que leurs enfants sont gardés par des personnes de confiance. Dans certains contextes, nous avons également des preuves que la garde d'enfants en milieu rural peut également bénéficier directement aux enfants et aux maris en plus des femmes. La facilitation de l'accès aux services de transport (coûts, disponibilité,

---

41 Conseil National de Concertation des Producteurs Ruraux du Tchad

42 Avec le soutien de l'AFDI (Association française de développement international créée en 1975 par les organisations professionnelles agricoles françaises), de l'AFD et du Réseau FAR.

43 Voir l'expérience : <https://www.reseau-far.com/paroles-dacteur-autonomisation-des-femmes-formation-et-mentorat-en-afrique-francophone/>

arrangements divers) est une réponse idoine pour lever des freins à la participation des femmes aux formations. Aussi, le mentorat et le coaching peuvent être des outils puissants pour permettent de renforcer les compétences transversales (confiance en soi, estime de soi, leadership) des filles et des femmes en fin de formation et en parcours d'installation ou d'insertion socioprofessionnelle.





## LUTTER CONTRE LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE

*Les violences basées sur le genre (VBG) touchent tous les secteurs et les milieux de la société. La FAR n'est pas épargnée. En COTE d'IVOIRE et au MAROC, des expériences ont été présentées pour valoriser des actions dans le domaine de la lutte contre les VBG.*

ONU femmes est active dans le domaine, entre autre, de la lutte contre les VBG. Leur présentation lors du séminaire a permis une meilleure connaissance de la situation des VBG en Côte d'Ivoire. L'expérience du Maroc dans la lutte contre les VBG dans les champs de fraises a également fait l'objet d'une vidéo poignante. Cette vidéo regroupait des témoignages de femmes ayant subi des violences et des pratiques de harcèlement dans les champs de fraises. Elle a été réalisée par une association locale de lutte contre les VBG.

La violence basée sur le genre (VBG) est définie par le Comité permanent inter-organisations comme « tout acte préjudiciable commis contre le gré de quelqu'un en se fondant sur les différences établies par la société entre les hommes et les femmes. Sont concernés tous les actes causant un préjudice ou des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte et d'autres privations de liberté, que ce soit dans la sphère publique ou dans la sphère privée » (OIM, 2018, p.7). Six types de VBG existent : viol, agression sexuelle, agression physique, mariages forcés, déni de ressources, d'opportunités et de services, maltraitance psychologiques et/ou émotionnelles.

Tout le monde peut être victime de VBG, toutefois les femmes sont plus vulnérables, surtout celles qui sont en zone rurale. D'après ONU femmes, bien des choses restent à faire pour la maîtrise des risques de VBG dans la FAR, tant les pratiques et les normes sociales et institutionnelles restent permissives dans bien de contextes, et pas seulement en Afrique et ou dans le monde rural. Les VBG restent un sujet tabou dans certains contextes, avec des analyses contextuelles peu appropriées, les normes et pratiques sociales faisant parfois porter le poids de la culpabilité et de responsabilité davantage à la victime, même en cas de viol.

Il est crucial de travailler dans la prévention notamment par la sensibilisation, la formation, la mise en place de dispositifs sécuritaires, la conception et la mise en place des outils et des documents qui permettent de mettre l'accent sur l'importance des mesures de prévention et de répression des cas de violences basées sur le genre, ainsi que les mécanismes de gestion des plaintes, les mécanismes de prise en charge et de référencement des cas de VBG. La mise en place des cellules d'écoute et la collaboration avec des acteurs spécialisés sont importantes pour organiser une prévention et prise en charge efficiente et multidimensionnelle des victimes de VBG. L'institutionnalisation de la lutte contre les VBG et surtout une meilleure coordination des acteurs et des actions, sans oublier l'engagement des hommes dans la lutte contre les VBG en termes de masculinité positive sont également centraux.

De même, accompagner les filles et les femmes à dépasser les contraintes psychologiques internes permet d'améliorer l'impact des formations agricoles et rurales. C'est pourquoi il est judicieux de mettre en place des cellules d'écoute et de veille quant aux violences envers les femmes et systématiser la participation des dispositifs FAR aux activités d'engagement à l'égard de l'égalité F/H,

par exemple le 8 mars<sup>44</sup> ou le 15 octobre<sup>45</sup>, mais également les 16 jours d'activisme pour la lutte contre les violences basées sur le genre (VBG).



---

44 8 mars : journée internationale du droit des femmes.  
45 15 octobre : journée internationale des femmes rurales.



## AMELIORER L'ACCES DES FEMMES A LA PROPRIETE FONCIERE

*La terre est la première ressource indispensable d'un agriculteur et d'une agricultrice. En Afrique, les femmes sont souvent utilisatrices de la terre mais elles n'ont pas un accès égal à cette ressource par rapport aux hommes. Pendant le séminaire, deux expériences ont été présentées sur ce thème, en COTE D'IVOIRE et en OUGANDA.*

Bien que les situations soient variées, les femmes ont majoritairement des droits restreints et provisoire. Moins de 15% du foncier est détenu par des femmes en Afrique Sub-saharienne. Même dans les pays d'Afrique où le cadre juridique assure l'égalité homme-femme par rapport à la terre, comme au Togo ou en Côte d'Ivoire, le poids des normes socio-culturelles empêche ces normes d'être pleinement appliquées sur le terrain. L'Agence Foncière Rurale (AFOR) a pour mission de mettre en œuvre la politique relative au foncier rural en **Côte d'Ivoire**. Lors du séminaire, elle a présenté la situation des inégalités entre les hommes et les femmes par rapport au foncier en Côte d'Ivoire et ses initiatives pour améliorer l'égalité hommes-femmes dans la propriété foncière. Dans un deuxième temps, le GIL a présenté une expérience en **Ouganda** ayant amélioré la propriété foncière des femmes.

L'accès des femmes à la propriété foncière est freiné par le poids des traditions qui :

- Accordent le primat à l'homme ;
- Minorent le rôle de la femme, qu'elle soit fille, mère ou épouse.

Sans en être propriétaires, les femmes sont généralement autorisées à exploiter une partie des terres familiales pour les cultures maraichères.

Exiger la présence de l'épouse lors des offres de titrage et fournir des informations sur les avantages de l'ajout du nom de l'épouse au titre de propriété (à l'aide d'une vidéo) peut augmenter de façon substantielle la propriété foncière des femmes. A son tour, la propriété foncière des femmes permet d'augmenter la rétention des terres et le revenu agricole du ménage.

La problématique du foncier reste délicate, la ressource foncière étant dans bien des coutumes la propriété de la communauté ; si l'une des peurs exprimées est que la fille héritière des terres risque de transférer le bien du clan dans le patrimoine de son conjoint, il n'en demeure pas moins que les inégalités dans les successions et l'héritage des terres compromet ou du moins freine fortement l'entrepreneuriat agricole des femmes. La question foncière reste dominée par le poids de la tradition, malgré toutes les initiatives pour l'accès des femmes à la propriété foncière et l'amélioration des cadres législatifs dans la plupart des pays Africains.

L'ingénierie sociale pour renforcer l'accès des femmes à la terre est un élément capital pour les réussites et les succès des femmes dans la FAR. Il est judicieux de faire un diagnostic communautaire pour identifier et comprendre les normes sociales nuisibles selon les contextes et selon les groupes de référence.

Il est nécessaire de capitaliser sur les résiliences des femmes ayant obtenu des certificats fonciers en créant des opportunités d'échange et de mentorat entre elles. Il y a des solutions prometteuses et parfois des solutions indirectes à identifier, selon les contextes, et à faire connaître : par exemple, dans

certain contextes, le mariage à l'état civil peut augmenter les droits de propriété des femmes, comme cela a été démontré en Côte d'Ivoire par une collaboration entre le GIL et l'AFOR.

Un enjeu majeur reste le développement de synergies et alliances entre les agences qui travaillent sur les questions foncières et les centres de FAR.



## OUTIL DE DIAGNOSTIC DU GENRE POUR UN CENTRE DE FAR

*Le séminaire a été l'occasion pour les participant.e.s de participer à la construction d'un outil d'auto-diagnostic<sup>46</sup> pour évaluer la prise en compte du genre dans un centre de formation agricole et rurale. Un outil a été élaboré collectivement puis testé lors des visites de terrain.*



Les participants au séminaire ont listé collectivement les points d'attention à prendre en compte pour un diagnostic de la situation du genre dans un centre de FAR. Un outil avec des questions principales et des questions secondaires a été élaboré. Les domaines à étudier ont été listés :

- Présentation de la structure
- Procédures de recrutement
- Infrastructures et sécurité
- Formation
- Lutte contre le décrochage et pour la réussite
- Insertion professionnelle des femmes/filles formées

<sup>46</sup> Lien vers l'outil : [https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2024/10/Draft\\_Outil\\_autodiag.pdf](https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2024/10/Draft_Outil_autodiag.pdf)

- Engagements formels
- Perspectives

Les sujets principaux qui sont ressortis des échanges concernant le test de l'outil sont récapitulés ci-dessous.

#### **1. L'outil proposé est une bonne base de travail.**

Il y a un consensus sur les points d'attention. Il a été recommandé de produire plusieurs **outils** de collecte de l'information, adaptables en fonction des cibles, des situations et des besoins. Produire et diffuser en complément à cet outil un document comprenant des considérations importantes et des précautions, y compris éthiques, pour s'assurer de la qualité des informations collectées et du respect des règles de l'art. Les participant.e.s ont reconnu également la puissance des exercices de capitalisation pour partager les bonnes pratiques et leçons apprises. Ils/elles expriment le besoin d'avoir accès à l'ensemble des supports produits par les acteurs et les réseaux nationaux.

#### **2. L'outil doit être pensé comme un guide d'entretien de compréhension.**

L'outil doit être adapté selon les réalités locales. Le questionnaire qui en découle doit être adapté selon les cibles et le contexte. Il est essentiel de tenir compte des réalités locales pour adapter les questions afin de ne pas froisser nos interlocuteur.ice.s. Les établissements étatiques et les établissements privés ne connaissent pas du tout les mêmes enjeux au niveau de la prise en compte du genre. Il convient d'avoir un outil pour chaque cas de figure, et d'adapter les questions selon les cultures et le contexte de nos interlocuteur.ice.s.

#### **3. Importance de la posture de celui ou celle qui réalise le diagnostic.**

Pour obtenir des informations, il faut savoir à qui s'adresser, et adopter la bonne posture pour ne pas créer des résistances. Il faut que les enquêteurs aient une bonne connaissance du terrain au préalable avant d'enquêter. Ne pas enquêter dans un objectif de « questions genre » au risque de bloquer les interlocuteur.ice.s mais avoir l'objectif de mieux comprendre la réalité locale. Importance de la capacité d'adaptation et de la neutralité. Savoir aborder certaines questions en petits groupes, parfois en groupes non mixte. Importance de la préparation des entretiens.

#### **4. Importance du traitement de la confidentialité des données individuelles.**

Dès lors que l'outil inclut des questions personnelles et individuelles, les bonnes pratiques en termes de [recherche auprès de sujets humains](#) et de [confidentialité des données](#) doivent être suivies.

Les principales bonnes pratiques sont les suivantes :

- **Consentement éclairé** : Obtenir le consentement explicite et informé des individus avant de collecter leurs données. Ils doivent savoir pourquoi leurs données sont collectées, comment elles seront utilisées et qui y aura accès.

- 
- Collecte minimale : Ne recueillir que les informations nécessaires pour l'objectif spécifique. Éviter la surcollecte de données non pertinentes.
  - Transparence : Fournir aux répondants des informations claires et accessibles sur les pratiques de collecte et d'utilisation des données (via des politiques de confidentialité, par exemple).
  - Sécurité : Mettre en place des mesures de sécurité appropriées (chiffrement, contrôles d'accès) pour protéger les données contre les accès non autorisés ou les fuites.
  - Limitation dans le temps : Conserver les données personnelles uniquement pour la durée nécessaire à l'objectif défini.
  - Partage limité : Ne partager les données avec des tiers que si c'est nécessaire et après avoir informé les individus concernés.
  - Conformité avec les lois : Respecter les réglementations en vigueur (comme le RGPD en Europe) concernant la collecte, le traitement et la protection des données.

### 5. Sensibilité de certains points

Certaines questions peuvent être particulièrement sensibles, sur le harcèlement et les VGB par exemple. Selon le contexte, il faut peut-être ne pas aborder certains points ou utiliser des techniques pour obtenir des informations sans aborder clairement ces questions.

En particulier, pour la collecte de données sur des questions sensibles, telles que la [violence](#), l'hygiène menstruelle ou la santé sexuelle et reproductive, il est essentiel de suivre des protocoles éthiques additionnels tels que :

- Anonymisation et pseudonymisation : Dans la mesure du possible, anonymiser ou pseudonymiser les données pour réduire les risques d'identification des individus, notamment lors du partage ou de l'analyse des données.
- Limitation des finalités : Les données sensibles doivent être collectées pour des objectifs spécifiques et légitimes, comme la recherche, le soutien aux victimes ou l'amélioration des services de protection. Il est essentiel de ne pas utiliser ces données pour d'autres finalités sans consentement supplémentaire.
- Mesures de soutien aux victimes : Assurer que les méthodes de collecte ne mettent pas en danger les victimes. Par exemple, il est crucial d'adopter des méthodes discrètes et sécurisées lors de la collecte de données auprès de victimes de violence, afin d'éviter toute exposition supplémentaire à des risques.
- Accompagnement ou référencement : les enquêtrices doivent pouvoir adresser les femmes qui demandent une aide vers des services appropriés. Si de tels services n'existent pas, il pourra être nécessaire de mettre en place des structures de soutien à court terme aux fins de l'étude.
- Tous les membres de l'équipe de collecte doivent être sélectionnés avec soin, recevoir une formation spécialisée et bénéficier d'un soutien continu.

→ Des questions sur la violence ne devraient être intégrées à des enquêtes portant sur d'autres sujets que si les conditions à respecter en matière d'éthique et de méthodologie peuvent être satisfaites.

→ Tenir compte de l'existant

Le groupe FIP<sup>47</sup> a élaboré 10 questionnaires de diagnostic du genre dans la formation professionnelle. Ils sont destinés notamment aux centres de formation, aux enseignants, aux responsables, etc. Ils sont accompagnés d'une note de contextualisation et d'une note méthodologique, sur l'utilisation de ces questionnaires. Par ailleurs, plusieurs fiches de capitalisation ont été réalisées par les différents membres du groupe FIP, à la suite de l'utilisation des questionnaires (ou en parallèle) : <https://www.coordinationsud.org/document-ressource/capitalisation-dinitiatives-probantes-pour-repondre-aux-enjeux-dintegration-de-lapproche-genre-dans-les-projets-fip/>.



---

<sup>47</sup> Le groupe FIP a été créé en 2014 par quelques acteurs de la formation professionnelle afin qu'ils puissent échanger régulièrement, améliorer leurs pratiques et élaborer des solutions concrètes pour renforcer la qualité des actions. L'objectif principal est d'améliorer l'accès à l'emploi des jeunes. Il rassemble aujourd'hui cinq organisations françaises de solidarité internationale : Apprentis d'Auteuil, Acting for Life, Essor, le Gret et l'IECD.

## PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

*Recommandations à l'attention des partenaires techniques et financiers (PTF), des gouvernements, du Réseau FAR, des réseaux nationaux de FAR et des acteurs et des actrices de la FAR.*



Les participant.e.s ont constaté la forte volonté et l'implication des ministères de l'agriculture des différents pays membres dans la prise en compte du genre et dans l'appui aux dispositifs de FAR. Les soutiens des PTF ont également été appréciés. Ils et elles recommandent aux PTF et aux gouvernements de continuer à soutenir le Réseau FAR et les dispositifs de FAR nationaux, notamment pour accompagner les acteurs et les actrices dans une meilleure prise en compte du genre dans la FAR. **Le rôle de l'Etat dans la refondation de la Formation Agricole Rurale** est important notamment dans le financement, l'orientation et l'encadrement de la FAR. Les investissements devraient donc porter sur les **politiques de FAR sensibles au genre**, et non seulement sur les dispositifs.

Les participant.e.s ont pris appui sur les éléments de la communication de cadrage, sur les leçons apprises des visites de terrain pendant le séminaire et sur les apprentissages issus des expériences présentées. Ils et elles ont tiré les conclusions développées ci-dessous.

- La prise en compte du genre dans la FAR doit commencer par le niveau politique et stratégique (politiques publiques et dispositifs opérationnels). Ainsi, veiller à la correcte inscription du genre dans **les politiques et stratégies agricoles des pays** constitue une priorité des réseaux nationaux et des **plaidoyers** qu'ils peuvent porter. Aussi, les innovations dans les dispositifs de FAR induisent plus d'impact, mais également plus de coûts, ce qui met les sessions de formation hors de portée des bourses des populations en besoin. Les réseaux de FAR doivent développer des plaidoyers auprès des gouvernements pour que ceux-ci s'engagent à accroître les budgets des FAR pour que



les mises à l'échelle des projets pilotes n'induisent pas une diminution de leur qualité ou une hausse du coût supportés par les apprenants et apprenantes.

- Les formations agricole et rurale de qualité reposent sur des **études des besoins** de qualité, dont une des caractéristiques est de fournir des clés de compréhension et de prise en compte des réalités sociales, culturelles, économiques, psychosociales spécifiques à chaque contexte et à chaque catégorie d'apprenant.e.s, de manière à répondre aux besoins spécifiques de tous et toutes, dans une approche inclusive et intersectionnelle. Ceci signifie également la nécessité d'avoir une posture et des perspectives de compréhension des réalités sociales différenciées et pas seulement de formulation d'interventions. Une attention particulière de ces études peut concerner l'identification des contraintes, freins et obstacles pour que les femmes s'intéressent et se lancent dans des domaines économiques porteurs auxquels forment la FAR et où les hommes sont majoritaires. Une attention doit être également portée aux acteurs concernés dans la situation étudiée. Quand on vise le genre, il est essentiel de travailler de manière systémique avec un ensemble large d'acteurs, pour assurer la durabilité des actions entreprises. Ces études permettent aussi d'inventer des solutions économiquement optimales aux besoins des cibles vulnérables comme les mères célibataires ou des femmes mariées aux hommes irresponsables. Elles proposent également des solutions à la problématique des transports lorsque les distances sont longues et les services publics de transport défectueux.
- Il est judicieux d'introduire la **pédagogie/l'andragogie sensible au genre** et mettre en œuvre une approche genre intersectionnelle et transformatrice dans les formations agricoles et rurales. Intégrer des formations de base en égalité genre dans les curricula d'éducation et de formation technique traduit non seulement la volonté politique et des initiatives de plaidoyer, mais également la recherche de plus d'efficacité opérationnelle et de justice sociale. Il est judicieux de penser à des programmes de formations de formatrices et formateurs sur la pédagogie/l'andragogie basées sur le genre selon l'**approche genre intersectionnelle et transformatrice**. A cet effet, les participant.e.s recommandent fortement, selon le public ciblé, pour les formations et sensibilisations sur le genre, l'utilisation des images et des vidéos qui sont plus fortes et plus parlantes que les mots, ce qui permet de mieux comprendre les notions d'égalité et d'équité, et de comprendre les situations sociales que vivent différentes personnes.
- Parmi les innovations les plus prometteuses en matière de FAR, on peut compter toutes celles dont les curricula ne se focalisent plus uniquement sur les compétences techniques, mais qui incluent des modules de **compétences socio-émotionnelles**, telles que le développement personnel, les compétences relationnelles, et les compétences entrepreneuriales. On peut ainsi apprécier les dispositifs qui combinent le conseil agricole standard avec une formation basée sur la psychologie visant à favoriser l'initiative personnelle, par exemple. Les travaux du GIL au Mozambique ont démontré l'impact positif d'une telle formation sur les résultats économiques du ménage, tant dans la sphère agricole (production et productivité agricole, adoption de bonnes pratiques) que non-agricole (création d'entreprises). Enfin, il est établi que les **unités mobiles de formation** et les **formations modulaires** permettent de répondre aux difficultés de disponibilité et de mobilité des filles et des femmes.

- 
- Les expériences en matière de programmes de **formation de couples** sont très inspirantes. Les programmes de couples sont efficaces et ont beaucoup de potentiels notamment parce qu'ils renforcent la communication et la coordination des décisions de production au sein des couples. La formation en couple peut améliorer la productivité des exploitations agropastorales et amener les femmes à participer aux décisions de gestion agricole. Dans le cas d'étude présenté au séminaire, les conjoints sont exposés aux mêmes sources de connaissances et à la même sensibilisation concernant l'égalité femmes-hommes, et coconçoivent un plan d'action pour leur culture de rente, ce qui facilite la production agricole au sein de la famille. Elle donne la possibilité aux couples de multiplier leurs espaces d'échanges sur leurs sujets d'intérêt. Elle permet que les discussions sur les sujets d'apprentissage se poursuivent même après la formation, dans des espaces privés. Elle entraîne parfois une révision de la répartition des tâches au sein des couples.
  - **L'amélioration des infrastructures d'accueil** dans les structures de formation permet de renforcer l'accès des femmes à la FAR ainsi que leur maintien et leur succès dans les dispositifs. Les infrastructures sensibles au genre contribuent à la convivialité des centres de FAR pour les filles/femmes, à leur confort et à leur sécurité. Pour cela, il faut s'assurer d'avoir des dortoirs et des toilettes séparées et sécurisées, des zones à risque bien éclairées, etc.
  - **L'amélioration de la communication** sur la FAR en visant les canaux de communication utilisés par les femmes est un moyen d'attirer les filles et les femmes. Des outils peuvent être développés de manière à lutter contre les stéréotypes de genre et à mettre en valeur des « success stories » féminines dans le domaine agricoles (flyers, affiches, vidéos, post sur les réseaux sociaux). Les structures d'éducation (collèges, lycées, etc) doivent être sensibilisées à ce type de formation. Des actions doivent être entreprises pour sensibiliser les familles, les communautés et les autorités traditionnelles (journées portes ouvertes, participation à des événements communautaires, ouverture au public des temps forts des structures de formations, etc.).
  - **L'organisation des structures de formation** peut être repensée en faveur d'une meilleure prise en compte du genre. Les **règlements intérieurs** peuvent être inclusifs et protecteurs, ne pas comporter d'éléments discriminatoires et interdire formellement le harcèlement et toute pratique de violence basée sur le genre (VBG). Les centres de formation peuvent prévoir des dispositifs de prise en charge des victimes de VBG, mettre en place des cellules d'écoute ou des groupes de dialogue non mixtes. La **masculinité positive** est un élément important pour la vie des centres. L'équilibre entre les activités extra-scolaires d'intérêt pour les hommes et les femmes, la répartition des tâches et des responsabilités équilibrées entre les hommes et les femmes, sont des éléments qui favorisent l'inclusion et la lutte contre les stéréotypes de genre. **L'équilibre hommes-femmes dans le corps enseignant, encadrant et dans le corps administratif** des structures de formation favorise l'égalité entre les hommes et les femmes parmi les apprenants. Les **procédures de recrutement** des élèves sensibles au genre s'avèrent également utiles.
  - **Des mesures incitatives envers le public féminin**, peuvent, dans certains cas, favoriser l'accès et le maintien des filles et des femmes en formation agricole, et faciliter leur insertion après leur formation. La réduction de frais de scolarité, la remise de kits de démarrage, sont des solutions qui ont été testées par des centres de FAR.



Les participant.e.s ont souligné la nécessité impérieuse d’avoir une **approche contextualisée** pour élaborer et mettre en œuvre des actions en faveur du genre dans la FAR. Il est essentiel d’établir un **diagnostic** approfondi avant toute proposition d’intervention. La **connaissance de la zone d’intervention** est primordiale. Elle permet de construire une approche de formation fondée sur une analyse des profils, des besoins et des réalités socioculturelles des communautés. Souvent, les actions visant l’égalité de genre touchent les croyances et les normes sociales. Il convient par conséquent d’être très prudent et d’adopter une posture adaptée. Il est important de **prendre en compte et d’analyser les aspects et facteurs sexospécifiques** afin d’y adapter la définition et la programmation des activités. Il est essentiel de bien définir les acteurs concernés pour les impliquer de manière adéquate, pour que l’intervention en matière de genre soit durable. L’implication des conjoints, des familles, des membres des communautés, des autorités traditionnelles donne confiance et élargit l’impact positif de tout programme d’intervention. Une mobilisation communautaire autour du programme de formation renforce l’adhésion des acteurs et des actrices autour du programme et favorise sa durabilité.

## PERSPECTIVES

*Pour faire suite à cette première collaboration réussie, le Réseau FAR et le GIL souhaitent approfondir leurs relations, conjuguer leurs forces, leurs réseaux et leurs compétences au service de leurs finalités.*

La collaboration se poursuivra par l'élaboration d'un policy brief qui sera publié par l'AFD. Aussi, le Réseau FAR continuera ses actions en faveur du genre. Les actions suivantes sont déjà prévues :

- ➔ Animation d'un webinaire sur la FAR et le genre ;
- ➔ Elaboration d'un webdocumentaire ;
- ➔ Publication d'un FAR Thema.

Ces actions entrent dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie genre du Réseau FAR. La recherche de financement pour pouvoir la mettre en œuvre pleinement est en cours. Un financement dédié permettrait de déployer les activités dans ce domaine (mise en œuvre du plan d'action) et de démultiplier l'impact du Réseau FAR dans ce domaine.



*Flore Kouassi, et Audrey Sirvente, membres du Bureau et de l'équipe technique, référentes genre au Réseau FAR.*



## PARTICIPANT.E.S

Le séminaire a réuni 118 acteurs et actrices de la formation agricole et rurale, dont 49 femmes :

- Des représentants pays et points focaux du Réseau FAR, ainsi que les membres du Bureau et de la Direction exécutive de l'association du Réseau FAR ;
- Les représentants de la Banque Mondiale et du GIL ;
- Des experts et observateurs divers ;
- Une quarantaine de personnalités ivoirienne représentant les différentes catégories d'acteurs de la FAR.

## RESSOURCES

- [Toutes les ressources du séminaire](#)
- [Who's who - Liste des participants](#)
- [Capitalisation d'expériences genre dans la formation agricole et rurale en Afrique](#)