



COLEAD

PLAN POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

GROWING PEOPLE





Produit par le Comité de liaison entre l'entrepreneuriat, l'agriculture et le développement (COLEAD)

Pour de plus amples informations sur les programmes, les activités et les opérations de COLEAD en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, veuillez consulter notre site internet à l'adresse suivante : <https://www.colead.link/>.

COLEAD 2023
5 Rue de la Corderie - Centra 342
94586 Rungis Cedex - France

Silversquare Triomphe
15/23, Avenue Arnaud Fraiteur
1050 Bruxelles - Belgique

Centre Laiboni, 4ème étage
Lenana Road, Kilimani
BOÎTE POSTALE 100798-00101
Nairobi - Kenya



AVANT-PROPOS

L'égalité des genres est intrinsèquement liée au développement durable et constitue un élément clé de la mission du COLEAD. L'autonomisation des femmes est non seulement un élément clé de la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD), mais également un moteur de l'agriculture durable.

Les données sont claires et parlent d'elles-mêmes. Les femmes contribuent de manière significative à l'agriculture et à l'économie rurale dans toutes les régions du monde, en particulier dans celles où le COLEAD opère. Cependant, elles continuent à faire face à des défis qui limitent leur participation à l'économie. Par exemple, elles sont payées près de 20 % de moins que leurs homologues masculins et ont moins accès aux connaissances, à la technologie numérique et aux ressources, telles que le crédit agricole et autres prêts.

L'impact de la pandémie de COVID-19 et les chocs climatiques ont encore exacerbé ces inégalités. Les perturbations causées par la pandémie de COVID-19 n'ont pas seulement eu un impact sur le paysage commercial, mais ont également attiré l'attention sur d'autres défis auxquels les femmes sont confrontées, tels que le manque d'accès aux possibilités de perfectionnement digital.

Les recherches montrent que si les agricultrices avaient le même accès aux ressources productives que les hommes, elles pourraient augmenter les rendements de 20 à 30 % et la production agricole totale de 2,5 à 4 % (FAO, 2014). Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'amélioration de l'employabilité des femmes peut être l'un des facteurs les plus importants pour réduire la pauvreté et faire en sorte que la population partage les bénéfices de la croissance économique. Les études de l'OCDE vont plus loin, indiquant que lorsque la participation des femmes à la population active augmente, les économies se développent plus rapidement.

Il n'y a pas de meilleur moment pour travailler à ce que l'agroalimentaire profite aux femmes et pour refléter cette intention dans nos activités. Notre engagement à faire progresser l'autonomisation économique des femmes contribuera à favoriser une croissance inclusive, à aider à réduire l'écart dans le développement économique et à soutenir les efforts visant à accroître la contribution du secteur agricole, et de l'horticulture en particulier, à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) de l'Organisation des Nations unies (ONU).

Stephen Mintah
Président du COLEAD

Jeremy Knops
Délégué général du COLEAD



TABLE DES MATIÈRES

Contexte : les femmes sont des moteurs essentiels du secteur agroalimentaire	- 5 -
L'engagement du COLEAD en faveur de l'égalité des genres : relever les défis auxquels sont confrontées les femmes dans le secteur agroalimentaire	- 6 -
But et objectifs : Intégration de la dimension de genre dans le travail du COLEAD	- 8 -
Principes	- 8 -
Stratégies et actions : Intégrer une perspective de genre dans le travail du COLEAD	- 9 -
Suivi et conformité : Mécanismes d'analyse	-10 -



I. CONTEXTE : les femmes sont des moteurs essentiels du secteur agroalimentaire

Les femmes contribuent de manière significative à l'agriculture et à l'économie rurale dans toutes les régions du monde et jouent un rôle clé dans la sécurité alimentaire et nutritionnelle grâce à leur travail dans la chaîne de valeur et au niveau des ménages. **Au niveau mondial, les femmes représentent plus de 37 % de la main-d'œuvre agricole rurale, un ratio qui atteint 48 % dans les pays à faible revenu**, et leur contribution est prépondérante dans tous les sous-secteurs de l'agriculture¹. Elles représentent près de 50 % des 600 millions de petits éleveurs de bétail dans le monde et environ la moitié de la main-d'œuvre de la pêche artisanale. En outre, ces pourcentages sous-estiment la contribution totale des femmes à l'agriculture, car leur travail, souvent non rémunéré, n'est pas pris en compte dans les statistiques officielles².

Les femmes représentent **une force entrepreneuriale importante en tant que propriétaires d'exploitations agricoles, de magasins d'approvisionnement en intrants, d'entreprises de prestation de services et d'entreprises d'exportation**, dont les contributions aux économies locales, nationales et mondiales sont considérables. Leur contribution au travail agricole varie encore plus largement en fonction de la culture et de l'activité spécifiques. Les femmes entrepreneurs à la tête de petites et moyennes entreprises (PME) jouent un rôle important dans le développement économique en créant des emplois, en stimulant la croissance économique et en exploitant la capacité de production des femmes. On estime qu'au niveau mondial, il y a environ 9,34 millions de PME appartenant à des femmes dans plus de 140 pays évalués, ce qui représente environ un tiers de toutes les PME formelles³.

Malgré le rôle clé que jouent les femmes dans le secteur agroalimentaire, elles se heurtent à des obstacles dans l'accès aux ressources productives, aux intrants, aux outils, aux équipements, aux technologies, aux services agricoles, à la formation, ainsi qu'au financement. La pandémie de COVID-19 a eu un impact important sur les femmes entrepreneurs en raison de la taille plus petite que la moyenne de leurs entreprises, de leur appartenance à des secteurs industriels vulnérables et de la charge plus importante que représentent les exigences familiales. Cependant, malgré ces défis, de nombreuses femmes entrepreneurs ont réussi à s'adapter aux perturbations et aux nouvelles réalités du marché causées par la pandémie⁴.

De nombreuses études montrent que l'amélioration de l'accès et du contrôle des femmes sur les biens et les ressources augmente la productivité et la production agricoles, ce qui profite aux ménages et à l'ensemble de la société. **Lorsque les femmes ont un revenu plus élevé, elles dépensent davantage pour l'alimentation, la santé, l'habillement et l'éducation de leurs enfants**. Cela a des conséquences positives sur le bien-être immédiat ainsi que sur la formation du capital humain et la croissance économique à long terme. Par conséquent, combler le fossé entre les hommes et les femmes dans l'agriculture générerait des gains significatifs pour le secteur agricole et pour la société dans son ensemble.

L'amélioration du statut des femmes a des effets bénéfiques sur l'ensemble de la communauté. C'est pourquoi il est essentiel de garantir aux femmes l'égalité d'accès aux ressources agricoles essentielles,

¹ FAO. 2020. [Politique de la FAO en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2030](#). Rome.

² *ibid*

³ SFI. Les [PME détenues par des femmes : une opportunité commerciale pour les institutions financières](#). 2021. Société financière internationale. Les [PME détenues par des femmes : une opportunité commerciale pour les institutions financières](#). 2014.

⁴ Moniteur mondial de l'entrepreneuriat (GEM) 2020/21. [L'entrepreneuriat féminin : Thriving Through Crisis report](#).



telles que la terre, l'eau, le bétail, l'équipement, les semences et les engrais, afin d'améliorer leur capacité de production et d'entreprise. Garantir l'accès aux connaissances, aux capacités et à la formation professionnelle est également essentiel pour aider les femmes à développer leurs activités agricoles et commerciales.

L'**Agenda 2030 pour le développement durable**, adopté par tous les États membres de l'Organisation des Nations unies (ONU) en 2015, qui fournit à la communauté internationale un cadre global pour relever les défis mondiaux, visant à éradiquer la pauvreté, la faim et la malnutrition, à réduire les inégalités multiples et croisées, à lutter contre le changement climatique, promeut un programme de transformation pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans l'agriculture et les chaînes de valeur, la sécurité alimentaire et nutritionnelle, et dans la gestion des ressources naturelles dans le contexte du changement climatique. L'égalité des genres occupe une place très importante dans l'ensemble du programme 2030, à la fois sous la forme d'un objectif autonome, appelé objectif de développement durable (ODD) (ODD 5), et d'un thème transversal, avec plus de 30 cibles liées à l'égalité des genres dans l'ensemble des autres ODD⁵. L'engagement fondamental de "**ne laisser personne de côté**", qui est au cœur de la mise en œuvre des ODD, exhorte tous les partenaires à **s'attaquer aux causes sous-jacentes de l'inégalité entre les genres** et à travailler de manière à garantir l'égalité des chances grâce à des approches intégrées et transformatrices.

II. L'ENGAGEMENT DU COLEAD EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES GENRES : Relever les défis auxquels sont confrontées les femmes dans le secteur agroalimentaire

Historiquement, le cœur du travail de COLEAD a été de fournir une assistance technique et des formations aux parties prenantes de l'agroalimentaire, en abordant les trois piliers de la durabilité (économique, social, environnemental). En tant qu'association d'opérateurs privés actifs dans le secteur agroalimentaire, le COLEAD **reconnait la contribution significative des femmes tout au long des chaînes de valeur, de la ferme à la fourchette**.

L'organisation apporte des services de soutien aux femmes entrepreneurs, aux entreprises agroalimentaires dirigées par des femmes et aux organisations qui emploient des femmes et/ou qui ont un impact positif sur la vie des femmes grâce à une visibilité accrue, au développement économique et à l'accès à des marchés plus rentables et à des innovations.

Le dernier programme Fit For Market Plus (FFM+) est conçu pour contribuer à la réduction de la pauvreté et à l'amélioration de la sécurité alimentaire et de la nutrition, en soutenant la construction d'un secteur agroalimentaire plus équitable, plus sûr et plus durable dans les pays membres de l'OEACP. Le programme, qui met l'**accent sur la jeunesse et le genre**, vise à améliorer les capacités des petits exploitants, des groupes d'agriculteurs et des MPME horticoles à accéder aux marchés nationaux, régionaux et internationaux en se conformant aux exigences réglementaires et

⁵ Bien que tous les ODD soient essentiels pour les femmes, les objectifs des ODD liés au genre sont spécifiquement mentionnés sous 5.1 : Mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles partout dans le monde ; 5.5 : Assurer la participation pleine et effective des femmes et leur donner des chances égales d'accéder aux postes de responsabilité à tous les niveaux de la prise de décision dans la vie politique, économique et publique ; 5.C : Adopter et renforcer des politiques saines et une législation applicable pour la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles à tous les niveaux ; 10.2 : D'ici à 2030, autonomiser et promouvoir l'inclusion sociale, économique et politique de tous, sans distinction d'âge, de sexe, de handicap, de race, d'appartenance ethnique, d'origine, de religion ou de statut économique ou autre.



commerciales dans un cadre durable tout en s'adaptant aux changements de leur environnement opérationnel dus à la COVID-19.

Grâce à des programmes tels que FFM+, le COLEAD soutient la transition vers des "systèmes agroalimentaires durables" en facilitant et en promouvant les bonnes pratiques, notamment en mettant en œuvre et en garantissant des conditions de travail décentes et équitables, ainsi que des normes sociales, qui comprennent toutes des exigences strictes en matière d'inclusion et d'égalité des genres.

A titre d'illustration, entre 2016 et 2021, COLEAD a apporté son soutien à un total de 51 MPME (partenaires-bénéficiaires du programme Fit For Market (FFM) et/ou FFM-SPS) spécifiquement sur la certification sociale telle que BSCI, SMETA, ETI, Fair For Life, Fairtrade, GRASP.

Des efforts ont déjà été déployés pour assurer **un équilibre entre les hommes et les femmes** lors d'événements en présentiel et en ligne, pour encourager les femmes à participer aux formations du COLEAD, à soumettre des demandes d'appui et à répondre aux appels d'offres lancés par le COLEAD. Des **points bonus** sont attribués lors de l'analyse des demandes⁶ et des offres⁷.

Le travail du COLEAD pour garantir des chaînes de valeur équitables et inclusives comprend également le soutien aux entités dirigées et soutenues par des femmes. Le COLEAD a soutenu et soutiendra de plus en plus les activités des partenaires-bénéficiaires ciblant spécifiquement les femmes par le biais de projets de développement. A titre d'exemple, les organisations suivantes ont été soutenues dans le cadre des programmes FFM et FFM SPS : Women in Agribusiness in Sub-Saharan Africa Alliance (WASAA) ; Women Agricultural Promotion - Bénin ; Association des femmes dynamiques pour le développement durable (AFDYDD) - Cameroun ; Women in Agriculture Union (WAU) - Zimbabwe.

EXEMPLE : PROFIL DE MARCHÉ

Ananas transformés en Guinée (octobre 2021)

L'objectif principal de ce profil de marché était de déterminer les opportunités de marché pour une sélection de trois produits transformés à base d'ananas (ananas séché, jus et sirops) sur les marchés guinéen, ouest-africain et européen.

Classé parmi les dix premiers produits de la Stratégie nationale de promotion des exportations (SNE) 2019¹ de la Guinée, l'ananas est l'une des denrées prioritaires du programme de relance du secteur agricole, pour lequel des efforts importants ont été déployés par le gouvernement guinéen au cours des dernières années. Entre autres résultats, l'étude a montré que l'ananas séché (pour les marchés locaux, régionaux et internationaux), les jus (principalement pour le marché local et régional) et les sirops (principalement pour le marché local et régional) se développent lentement dans le secteur agroalimentaire guinéen, en **particulier avec les associations de femmes**, les PME et les entreprises industrielles.

Il faut noter l'existence d'un potentiel fruitier important et l'engouement des acteurs, **notamment des femmes, qui ont bénéficié d'une bonne formation grâce à l'appui des**

⁶ Les critères comprennent, entre autres, l'existence d'une politique d'égalité des sexes, l'appropriation par les femmes, le pourcentage de femmes dans la main-d'œuvre, le pourcentage de femmes dans les groupes de fournisseurs/agriculteurs, le pourcentage de femmes aux postes de direction.

⁷ Des points bonus sont attribués aux bureaux d'études qui incluent le genre dans les experts proposés dans leurs offres et/ou qui nous envoient leur politique d'égalité entre les hommes et les femmes au sein de leur organisation.



programmes et projets financés par le gouvernement et ses partenaires. La formation aux techniques améliorées de séchage et de stockage/conservation et l'initiation à la fabrication de séchoirs sont donc des atouts majeurs pour le développement durable de cette sous-filière.

III. BUT ET OBJECTIFS : Intégration de la dimension de genre dans les travaux du COLEAD

L'objectif principal du plan d'égalité des genres du COLEAD est de contribuer à la **réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes** en tant que composante essentielle de la réalisation des objectifs de développement durable.

À cette fin, les objectifs suivants ont été définis :

- Contribuer à surmonter les inégalités qui affectent la participation des femmes aux marchés agricoles et leur capacité à accéder à des emplois décents et à des opportunités d'affaires le long des chaînes de valeur agroalimentaires.
- Renforcer le potentiel entrepreneurial des femmes en améliorant l'accès à la formation et à des informations actualisées et en les exposant à des pratiques et technologies innovantes.
- Intégrer une perspective de genre dans les processus, l'élaboration des programmes et la formation, ainsi que dans la réalisation des activités, y compris le suivi et l'évaluation des projets.

Ce plan est destiné à servir de document d'orientation interne décrivant les grandes orientations stratégiques à mettre en œuvre pour faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines d'activité et de partenariat de la COLEAD.

Ce plan s'applique à tous les membres du personnel de COLEAD au siège, à l'unité de gestion et d'exécution des programmes et aux unités régionales de gestion et d'exécution des programmes en Afrique de l'Est et de l'Ouest.

Le présent plan peut être complété et/ou remplacé par une stratégie détaillée et d'autres outils de nature similaire, qui pourront tous deux être élaborés à l'avenir avec une large contribution organisationnelle.

IV. PRINCIPES

Le plan du COLEAD sur l'égalité des genres repose sur les principes suivants⁸ :

- La non-discrimination et l'égalité entre les femmes et les hommes sont des principes fondamentaux de la législation sur les droits de l'homme.
- La participation et l'autonomisation des femmes et des filles sont essentielles pour garantir l'égalité des genres et renforcer leur protection.
- Les croyances sociales et culturelles, y compris celles concernant le rôle des femmes et des filles, ne sont pas homogènes.

⁸ Adapté des Principes et pratiques pour l'égalité des sexes du UNHCR.



- L'égalité et la non-discrimination sur le lieu de travail sont essentielles pour garantir que les femmes et les hommes bénéficient de la même manière de ses politiques, programmes et activités.

V. STRATÉGIES ET ACTIONS : Intégrer une perspective de genre dans le travail du COLEAD

Les stratégies et actions suivantes sont conçues pour soutenir la réalisation du but et des objectifs principaux du plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes du COLEAD :

1. L'égalité entre les hommes et les femmes dans la gestion des ressources humaines et financières

- a. Assurer une planification et une budgétisation sensibles au genre : les considérations de genre devraient être intégrées à tous les stades de la planification et de la budgétisation, depuis l'évaluation des besoins jusqu'à la mise en œuvre et au suivi des projets.

2. Soutien à la formation et au renforcement des capacités tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes

- a. Adapter la formation et le renforcement des capacités aux besoins et aux contraintes spécifiques des femmes dans les chaînes de valeur agricoles. Par exemple, les femmes sont confrontées à des contraintes spécifiques liées à l'accès à la terre, au crédit et à la technologie.
- b. Veiller à ce que toutes les formations et activités de renforcement des capacités soient accessibles aux femmes et aux hommes.

3. Systèmes de suivi et d'évaluation sensibles à la dimension de genre

- a. Contrôler et évaluer les résultats des interventions en matière d'égalité des sexes et utiliser les conclusions pour améliorer l'efficacité du soutien et la responsabilité, notamment en communiquant de manière transparente sur les objectifs et les réalisations de la stratégie du COLEAD en matière d'égalité des genres.
- b. Collecter des données et les ventiler par genre et, si possible, sur les différences et inégalités spécifiques entre les genres en matière de ressources, d'accès, de besoins et d'opportunités, entre autres facteurs.

4. Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau régional et national

- a. Reconnaître les inégalités entre les hommes et les femmes en identifiant les causes profondes des inégalités entre les hommes et les femmes en matière d'accès et de contrôle des ressources, des services et de la prise de décision (y compris les rôles, les normes et les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes) ; et comprendre comment et dans quelle mesure ces causes profondes affectent les chaînes de valeur agricoles dans lesquelles le COLEAD est actif.
- b. Promouvoir le rôle et l'importance des femmes dans l'augmentation de la contribution des chaînes de valeur agricoles à la réalisation des objectifs de développement durable.



5. Renforcement organisationnel et développement des capacités

- a. Organiser des sessions de formation - à différents niveaux - sur la sensibilisation à l'égalité des genres afin de renforcer l'engagement du COLEAD à gérer ses opérations en tenant compte de l'égalité des genres.
- b. Lutter contre les stéréotypes et les préjugés sexistes dans la formation et le renforcement des capacités.

6. Dispositions organisationnelles

- a. Garantir la non-discrimination sur la base du genre, de l'âge, du handicap, de la race, de la nationalité et/ou de l'appartenance ethnique dans le recrutement (politique de recrutement et de sélection), l'affectation, la promotion (processus interne de gestion des performances) ou les conditions de travail des employés, des consultants, des entrepreneurs indépendants, des bénévoles et des stagiaires.
- b. Mise en place de modalités de travail flexibles (horaires flexibles, travail à distance et possibilités de travail à temps partiel), de congés parentaux et de congés de maladie.
- c. S'efforcer de garantir l'équilibre entre les hommes et les femmes aux postes de direction et de décision au sein de la COLEAD.
- d. Élaboration du code de conduite et de la politique d'éthique de la COLEAD
- e. Options de formation (via LinkedIn Learning) pour sensibiliser aux préjugés sexistes, au harcèlement et à l'importance de créer un lieu de travail inclusif.
- f. Garantir la non-discrimination en ce qui concerne le bien-être des employés, en offrant à tous les employés un accès aux ressources et au soutien en matière de santé mentale (cours LinkedIn Learning ; personnes de confiance ; fournisseur externe dans le cas des employés belges) ; plans d'assurance santé (couverture de l'employé et des membres de sa famille immédiate) ; activités sociales (team buildings ; événements sociaux en ligne).
- g. Retour d'information des employés : suivi des perceptions des employés en recueillant un retour d'information en temps réel sur la façon dont les employés perçoivent le lieu de travail, l'efficacité des initiatives COLEAD et les domaines qui nécessitent des améliorations (enquêtes Pulse ; réunions de gestion ; entretiens 1-2-1...).

7. Renforcer les collaborations et les partenariats

- a. Favoriser les partenariats et les collaborations avec les organisations locales et les parties prenantes afin de veiller à ce que les considérations de genre soient intégrées dans tous les aspects du développement de la chaîne de valeur agricole.

VI. Suivi et conformité : Mécanismes d'analyse

Le service d'assistance technique sera chargé de la mise en œuvre du plan pour l'égalité des genres, y compris du suivi et de la soumission d'orientations opérationnelles.

À cette fin, un groupe de travail sur le genre a été créé. Il se réunira dans le cadre du plan (sur une base mensuelle) et soutiendra son développement continu, en travaillant en collaboration avec d'autres départements pour faciliter l'échange d'informations et recommander des actions supplémentaires.



Ce groupe contrôle la réalisation des résultats escomptés et fait rapport annuellement au Conseil des membres pour qu'il prenne les mesures correctives nécessaires.



GROWING PEOPLE

COLEAD

France - Rue de la corderie, 5 - Centra 342 - 94586 Rungis Cedex
network@colead.link | www.colead.link