

Alliance



# Manuel de Formation sur le Genre

Le Levier de la Révolution Agricole chez les Petits exploitants en Afrique

**Nchanji Eileen Bogweh**, L'Alliance Bioversity International et le Centre International d'Agriculture Tropicale (CIAT)

**Siri Bella Ngoh**, Institut de Recherche Agricole pour le Développement, Cameroon

**Odhiambo Collins Ageyo**, L'Alliance Bioversity International et le Centre International d'Agriculture Tropicale (CIAT), Kenya



© Droit d'auteur: L'Alliance Bioversity International et le Centre International d'Agriculture Tropicale. (Alliance), 2022

Tous droits réservés. Ce travail est sous licence Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC-BY-NC 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

Personne de contact: Nchanji Eileen –Expert Genre et Inclusion Sociale à l'Office Régionale pour l'Afrique de CIAT  
Duduville Campus, off Kasarani Road  
P.O. Box 823-00621 Nairobi, Kenya  
Siteweb: <http://www.pabra-africa.org>

Citation recommandée:

Nchanji, E. B; Siri B. N; Odhiambo C. A. 2022. Manuel de Formation sur le Genre: *Le Vecteur de la Révolution Agricole chez les Petits exploitants en Afrique*. L'Alliance Bioversity International et le Centre International d'Agriculture Tropicale. Nairobi, Kenya. 43p

L'Alliance Bioversity International et le Centre International d'Agriculture Tropicale (CIAT) proposent des solutions basées sur la recherche en réponse aux crises mondiales de la malnutrition, du changement climatique, de la perte de biodiversité et de la dégradation de l'environnement. L'Alliance fonde son approche sur le lien entre l'agriculture, la nutrition et l'environnement. Nous travaillons avec des partenaires locaux, nationaux et multinationaux en Afrique, en Asie, en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'avec les secteurs public et privé et la société civile. Grâce à de nouveaux partenariats, l'Alliance fournit des évidences et intègre des innovations pour transformer les systèmes alimentaires et les paysages afin qu'ils soutiennent la planète, stimulent la prospérité et nourrissent les gens dans un contexte de crise climatique. L'Alliance est membre du CGIAR, un partenariat de recherche mondial dans une perspective de sécurité alimentaire basée sur la transformation des systèmes alimentaires, des terres et des réseaux hydriques dans un contexte de crise climatique.

<https://alliancebioversityciat.org/>

<https://alliancebioversityciat.org>

[www.cgiar.org](http://www.cgiar.org)

Traduction Anglais-Français: Eric Etchikinto AGOYI

Conception et mise en page: Denet Odhiambo, Bungu Visuals

# Sommaire

Préface	vii	<b>MODULE 2:</b>	
Avant-propos	viii	<b>Aperçu des problématiques de genre dans l'agriculture</b>	<b>14</b>
Remerciements	ix	Écarts de rendement liés au genre	17
Introduction sur le genre	6	Emploi du temps et loisirs	17
Objectif du manuel	6	Main-d'oeuvre agricole – division du travail	17
Limites	7	Commercialisation des produits agricoles	17
		Droits d'accès aux ressources	17
<b>MODULE 1: Terminologies et Concepts de Genre</b>	<b>8</b>	Commercialisation des produits agricoles	18
Sexe et Genre	8	Droits d'accès aux ressources	18
Les rôles de genre	9	Préférences variétales	19
Egalité des sexes	9		
L'équité entre les sexes	10	<b>MODULE 3: Cadres, outils et d'analyse genre</b>	<b>20</b>
Approches transformatrices de genre	10	Analyse genre	20
Relations de genre	10	Pourquoi faire une analyse genre?	20
Autonomisation	10	Sources des données de genre	20
Autonomisation des femmes	11	Outils et cadres de collecte de données relatives au genre	21
Diversité	11	Cadre analytique de Harvard (HAF)	21
Données ventilées selon le genre	11	Profil d'activité	21
Données ventilées selon le sexe	11	Comment utilise t-on HAF	22
Normes de genre	11	Indice d'Autonomisation des Femmes dans l'Agriculture (WEAI)	23
Cécité aux problématiques de genre	12	Comment utiliser WEAI	23
Neutralité de genre	12	Emploi du temps:	
Sensibilité au genre	12	Horloge d'activité quotidienne (Calendrier d'activité de 24 heures)	23
Genre-sensible	12	Comment se sert-on de la matrice d'emploi du temps	25
Audit Genre	12	Calendrier des saisons	26
Budgétiser le genre	12	Matrice d'Analyse Genre(GAM)	27
Analyse de genre	12	Le Cadre Étendue, Avantages, Autonomisation et	
Discrimination genre	13	Transformation (RBET)	29
Opportunité basée sur le genre	13	How to use control and access profile	29
Contraintes basées sur le genre	13	La sélection variétale sensible au genre	30
Intégration du genre dans la recherche	13	Outils de profil client et produit G + – Pourquoi cet outil est-il nécessaire	32
Recherche stratégique sur le genre	13	L'approche genre pour la sécurité alimentaire et nutritionnelle	36
Inclusion	13	Autonomisation des femmes et système semencier inclusif	36
Intersectionnalité	13	Technologies genre sensible favorables au climat – Les changements	
Indicateurs genre	14	climatiques ont des impacts sur tout le monde, mais pas au même degré	37
Jeunesse	14	Les liens entre le genre et les marchés contribuent	
Les stéréotypes de genre	14	à l'autonomisation des femmes	40
Besoins stratégiques de genre	14	Repositionnement des femmes dans le corridor	41
Besoins liés au genre	14		
Disparités homme-femme	15	<b>MODULE 4: Plan d'action pour l'intégration du genre</b>	<b>43</b>
L'approche Femme dans le Développement (WID)	16	Quand effectuer une analyse genre ?	43
L'approche Genre et Développement (GaD)	16	Plan d'action genre	44
		Références bibliographiques	45

# Liste des Tableaux

<b>Tableau 1:</b> Besoins pratiques et stratégiques de genre	15
<b>Tableau 2:</b> Activity profile according to Harvard framework	17
<b>Tableau 3:</b> Exemple d'analyse genre des activités de production de haricot	18
<b>Tableau 4:</b> Horloge journalier d'activité	24
<b>Tableau 5:</b> Calendrier des saisons	26
<b>Tableau 6:</b> Accès et profile de contrôle	27
<b>Tableau 7:</b> Matrice d'analyse genre (MAG) pour le biogaz et l'hydroélectrique	28

# Liste des Figures

<b>Figure 1:</b> Un fermier montrant les différentes variétés de haricots qu'elle produit	7
<b>Figure 2:</b> Images illustrant le sexe et le genre	8
<b>Figure 3:</b> Diagramme montrant les différences entre l'égalité des sexes et l'équité et la transformation sociale	10
<b>Figure 4:</b> Femme montrant différentes variétés de haricots sélectionnées par PABRA et NARO	22
<b>Figure 5:</b> Répartition des activités entre hommes et femmes en Ethiopie	22
<b>Figure 6:</b> Illustre un exemple de FGD avec utilisation du sol comme tableau pour consigner quelques réponses	24
<b>Figure 7:</b> Exemple de données d'emploi du temps indiquant les activités préférées des hommes et celles des femmes Source: Nchanji et al. (2021)	25
<b>Figure 8:</b> Exemple de cadre RBEF en pratique (Johnson et al., 2017; Johnson et al., 2018; Kieber et al., 2019; Nchanji, 2021) Photo credit: Nchanji	28
<b>Figure 9:</b> Les institutions influencent les préférences de caractères pour les hommes et les femmes	29
<b>Figure 10:</b> Gender + product profile questions	32
<b>Figure 11:</b> Étapes de prise de décision intentionnelle en faveur du genre à différents stades du processus de sélection variétale.	33
<b>Figure 12:</b> Procédure standard de d'opérationnalisation et de mise en oeuvre des outils de profil client et produit G+ (Ashby and Polar, 2021).	34
<b>Figure 13:</b> Chaîne de valeur et profil de produit d'une variété de haricot rouge tacheté pour le Zimbabwe	35
<b>Figure 14:</b> Divers produits à base de haricots exposés dans les rayons de supermarchés à travers certains corridors	36
<b>Figure 15:</b> Technologies nouvelles favorables au climat	38
<b>Figure 16:</b> La voix des femmes dans les plateformes commerciales	39
<b>Figure 17:</b> Exemple de chaîne de valeur genre sensible pour le haricot	40
<b>Figure 18:</b> L'intégration de genre dans le Corridor	41
<b>Figure 19:</b> Repositionnement des femmes dans le corridor	42

# Liste des sigles et abbréviations

<b>ODD:</b> Objectifs de Développement Durable	<b>RBEF:</b> Cadre portée, avantages, autonomisation et transformation
<b>ABC:</b> Alliance de Bioersity et le Centre International d'Agriculture Tropicale	<b>IBPMA:</b> Améliorer la Production et Commercialisation du Haricot en Afrique
<b>PABRA:</b> Alliance Panafricaine pour la recherche sur le haricot	<b>TAAT:</b> Technologies for African Agricultural Transformation
<b>CIAT:</b> Centre International d'Agriculture Tropicale	<b>SSA:</b> Afrique Sub-Saharienne
<b>WID:</b> Femmes Dans Développement	<b>SNRA:</b> Système Nationale de Recherche Agricole
<b>GaD:</b> Genre et Développement	<b>FGD:</b> Focus groupe
<b>HAF:</b> Cadre d'Analyse de Harvard	<b>USAID:</b> Agence des Etats-Unis pour le Développement International
<b>WEAI:</b> Indice d'Autonomisation des Femmes en Agriculture	<b>SDE:</b> 5 Domaine d'Autonomisation
<b>GAM:</b> Matrice d'Analyse Genre	
<b>IFPRI:</b> Institut international de recherche sur les politiques alimentaires	

# Préface

**L'**agriculture demeure le moteur de la croissance économique et de la réduction de la pauvreté en Afrique subsaharienne. Depuis des décennies, partout dans le monde, les femmes, les jeunes et les hommes ne cessent d'apporter une contribution significative aux économies agricoles et rurales, même si leurs rôles varient considérablement d'une région à l'autre et évoluent rapidement dans le temps. Les femmes rurales mettent en œuvre de nombreux moyens de subsistance, elles s'occupent souvent des tâches ménagères complexes et activités agricoles. Ces activités comprennent généralement des travaux champêtres, les tâches ménagères, le travail rémunéré dans les champs ou entreprises rurales, la collecte de bois d'énergie et d'eau, le commerce et la vente, les soins aux membres de la famille. Bon nombre de ces activités ne sont pas définies comme des « emplois économiquement actifs », mais sont essentielles au bien-être des ménages ruraux. Dans de nombreux pays en développement le secteur agricole est en baisse de performance, ceci est en partie dû aux femmes qui, malgré qu'elles constituent un maillon important dans l'agriculture et l'économie rurale, du fait de leur rôle d'agricultrices, d'ouvrières, et d'entrepreneurs, sont souvent invisibles et confrontées à divers problèmes.

Pour remédier à cette situation, l'intégration du genre est proposée comme modèle pour atteindre les 17 objectifs de développement durable (ODDs) ; dont l'égalité entre les sexes (ODD 5). En effet, le genre est une thématique transversale qui est s'invite dans tous les ODDs, que ce soit dans l'éradication de la pauvreté, l'eau propre et assainissement, la vie terrestre et la paix, justice et institutions efficaces, etc. Quelque soit l'ODD, les questions de genre sont toujours présentes. Une compréhension claire de la dynamique de genre qui s'étend au-delà des rôles simplistes de différence de sexe et des tabous prescrits par la société sur les femmes, ainsi que l'allocation des ressources nécessite une attention particulière.

Dans ce manuel, nous commencerons par définir les principales terminologies et concepts de genre, les diverses approches de genre et de développement. Une analyse approfondie des questions de genre à l'aide de récents cadres d'analyse de genre tels que le cadre "Étendue, avantages, autonomisation et transformation", des outils et des analyses qui éclairent sur l'intégration du genre et les plans d'action de transformation du genre



# Avant-propos

L'agenda 2030 reconnaît l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes comme un objectif à part entière, parmi 16 autres objectifs de développement durable. Cet engagement en faveur de l'égalité des sexes se manifeste également dans le domaine de la recherche agricole. De plus en plus, les chercheurs et praticiens agricoles cherchent à transformer les systèmes alimentaires afin d'améliorer non seulement la sécurité alimentaire et nutritionnelle, les revenus et la gestion durable des ressources naturelles, mais aussi pour créer des impacts positifs sur l'égalité des sexes et l'inclusion sociale. Il n'est pourtant pas assez clair, pourquoi s'intéresser au genre dans l'agriculture et l'autonomisation des femmes par l'agriculture. Malgré leurs bonnes intentions, les experts (par exemple, agronomes, sélectionneurs, modélisateurs), entre autres, ont souvent du mal à intégrer dans leurs travaux les considérations de genre et d'inclusion sociale, car il leur manque la formation, l'orientation, et les outils nécessaires pour le mener à bien.

Le présent manuel de formation sur l'intégration du genre dans l'agriculture relève ce défi. Ce manuel rassemble de riches informations collectées au cours d'une décennie de recherches et d'expériences de praticiens travaillant sur le genre dans l'agriculture en Afrique subsaharienne. Le manuel couvre l'ABC du genre dans l'agriculture avec des terminologies et outils dont les praticiens et chercheurs ont peut-être entendus parler mais qui ne leur sont pas forcément familiers. Il rend compréhensibles, pour les praticiens qui souhaitent améliorer leurs pratiques, des concepts complexes. Il aborde des questions clés liées au genre dans l'agriculture, et démystifie le processus d'analyse de genre, en présentant clairement et succinctement plusieurs cadres analytiques pouvant soutenir une telle analyse. Enfin, le manuel explique comment élaborer un plan d'action pour l'intégration de la dimension de genre - faisant ainsi passer les lecteurs d'une compréhension des concepts fondamentaux à la connaissance des étapes concrètes de passage à l'action.

Tout au long du processus d'apprentissage proposé dans ce manuel, nous devons garder à l'esprit que les questions de genre et d'inclusion sociale concerne tous les aspects de l'agriculture, et donc impacter les femmes, les jeunes et autres personnes marginalisées des systèmes agricoles nécessite un niveau élevé d'engagement, une planification minutieuse, une action délibérée et un investissement. Le manuel doit être considéré comme un élément essentiel du répertoire de tous ceux qui travaillent dans l'agriculture, afin d'aider à créer pour les agriculteurs et gestionnaires de ressources du monde entier, des systèmes alimentaires plus durables, équitables et responsabilisants.

## **Marlene Elias**

*Responsable mondial Chargé du Genre  
Alliance de Bioversity International et CIAT*

# Remerciements

**N**os remerciements vont à l'endroit tous les fermiers, consommateurs, transformateurs, commerçants, agents de vulgarisation et autres parties prenantes des 31 pays cibles de PABRA, pour leurs appuis. Nous tenons à exprimer notre reconnaissance à l'endroit de tous les points focaux de genre et les coordonnateurs de la recherche sur les haricots dans nos pays d'intervention, pour leurs appuis techniques.

La présente étude a bénéficié du soutien financier de l'Agence Canadienne des Affaires Mondiales, à travers le projet « Amélioration de la Production et de la Commercialisation du Haricot en Afrique (IBPMA) » et de l'Agence Suisse du Développement et de la Coopération, à travers le projet « Amélioration de la sécurité alimentaire, nutritionnelle, la sécurité des revenus, des ressources naturelles et de l'équité entre les sexes en vue de l'amélioration des moyens de subsistance des ménages de petits exploitants en Afrique subsaharienne ». Nous voudrions également remercier le programme Technologies pour la Transformation Agricole de l'Africaine (TAAT) pour leurs appuis.

# Introduction sur le genre

L' intégration de genre est le plan pour l'atteinte de l'ensemble des 17 Objectifs de Développement Durable, parce que le genre est une thématique qui s'invite dans tous les ODDs. Qu'il s'agisse de l'éradication de la pauvreté, de l'eau potable et de l'assainissement, de la vie terrestre, de la paix, la justice et des institutions fortes. Les questions de genre sont présentes dans tous les objectifs de développement durable. Une meilleure compréhension de la dynamique de genre, qui va au-delà des rôles simplistes des différents sexes et des tabous prescrits par la société en ce qui concerne les femmes et l'allocation des ressources, nécessite une nouvelle réflexion et de nouvelles approches. Par exemple, pendant que le secteur agricole en Afrique subsaharienne (SSA) emploie 60% des femmes, elles représentent 65% de la main-d'œuvre et fournissent 80% de ce qui est consommé au sein des ménages, comme l'affirment Glazebrook et Opoku (2020) ; Nchanji et al. (2021). Un autre exemple est l'écart de rendement entre les hommes et les femmes qui ne cesse de s'élargir (Nchanji et al., 2021). En outre, le manque de temps pour les loisirs chez les femmes, en particulier dans les communautés en pleine transition de vie de nomade à l'agriculture en Afrique Sub-Saharienne, est une préoccupation. Une étude de Nchanji et al. (2021) a révélé que 28% de la perte d'autonomie (SDE) observée chez les femmes de ces communautés était dû au manque de temps pour les activités de loisirs et 18% dû à l'excès de travail. Le rôle indispensable que jouent les femmes dans les activités agricoles et non agricoles allant de la production agricole, l'entretien du bétail, l'exécution des tâches ménagères et la prise en charge générale des membres du ménage, montre l'exigence de biais dans la répartition des tâches, qui peut être préjudiciable aux femmes à long terme. Les hommes semblent être particulièrement privilégiés. Des politiques qui ne déresponsabilisent pas les hommes, mais visent à réduire le fossé, par exemple entre le droit de propriété et de contrôle de la terre, et qui s'attaquent aux conventions patriarcales et aux goulots d'étranglement dans les communautés, peuvent aider les pays en développement à atteindre une meilleure égalité entre les sexes.

Le présent guide peut être utile à la fois aux experts et aux non-experts. Il les aiderait non seulement à se rendre compte de l'avantage d'intégrer le genre dans leur travail, mais aussi à réorganiser les processus qui apportent l'égalité dans ces lieux de travail. Il peut être utile, à des fins éducatives, afin de mettre en évidence les rôles que chaque sexe joue dans la société et de corriger là où la société exerce de grandes pressions et attentes sur les femmes. Par exemple, avec des problèmes tels que l'allocation du temps où les femmes ont tendance à avoir peu ou pas de temps libre, on peut s'attendre à ce que les utilisateurs veuillent répartir les rôles au sein des ménages. Cela peut également aider à démystifier la conception selon laquelle le genre concerne uniquement l'autonomisation des femmes et la négligence des hommes, et présenter le genre comme un mode de vie incarné qui renforce la cohésion entre les membres de la société.

## Objectif du manuel

Ce manuel de formation a été élaboré pour répondre à la demande sans cesse croissante de démystifier les questions de genre dans l'agriculture pour les ménages agricoles en Afrique. Il émane des recherches sur le genre, que l'Alliance panafricaine de recherche sur le haricot (PABRA) a menées depuis 1996 à travers 31 pays d'Afrique subsaharienne. Les enseignements tirés de divers travaux de terrain provenant des différentes théma-



tiques de recherche, telles que la sélection variétale, la commercialisation et les chaînes de valeur des produits de base, la nutrition, la science des sols, le changement climatique, entre autres, ont été intégrés aux données générées par des enquêtes auprès des ménages, les discussions de groupe et entretiens avec des experts, afin de présenter une image holistique des rapports genre dans l'agriculture. Le cadre collaboratif qui réunit PABRA et les Stations Nationales de Recherche (SNRA) offre un historique bien fourni des questions de genre, sur lequel l'on peut s'appuyer pour sensibiliser les experts qui travaillent dans ces stations afin de les aider dans leur travail quotidien.

Le présent manuel de formation vise à:

- Faire prendre conscience et améliorer les niveaux de connaissance des rôles et responsabilités des différents sexes tels que définis par la société, l'accès et les droits d'utilisation des ressources, notamment les actifs de production tels que la terre et les actifs du ménage, ainsi que la position des femmes dans la société en général, les problèmes liés aux droits de l'homme et la pauvreté en particulier.
- Identifier, à partir d'une communauté de pratique, les mécanismes d'autonomisation des femmes, les méthodes de sensibilisation systèmes de prestation et les actions pertinentes pouvant permettre la mise en œuvre des meilleures pratiques d'intégration du genre. Les résultats issus des projets mis en œuvre, appuyés par des données de terrain, peuvent être exploités pour orienter la politique sur le genre.
- Identifier les points d'entrée ou, s'il n'en existe pas, fournir une analyse approfondie des facteurs qui favorisent l'intégration du genre et qui en favorise le plaidoyer, la mise en œuvre et le suivi-évaluation.

### Limitations

Ce manuel de formation est conçu pour guider et donc pourrait ne pas faire ressortir toutes les éléments de genre dans chacune des organisations sociales étudiées. Toutefois, il rassemble la plupart des éléments généraux liés au genre dans l'agriculture. Il ne trace pas l'historique des questions de genre et la manière dont elles ont été traitées au fil des ans, mais fournit un guide sur la manière dont certains aspects de genre ont été traités à travers divers projets et programmes mis en œuvre par PABRA et ses partenaires des SNRA. En substance, il devrait être un outil qui incite à une réflexion plus approfondie, suscite les discussions et fournit des idées sur l'avenir de l'intégration de genre dans l'agriculture en Afrique sub-saharienne.



**Figure 1:** Un fermier montrant les différentes variétés de haricots qu'elle produit

# MODULE 1: Terminologies et Concepts de Genre

## Sexe et Genre

Il est important avant de poursuivre, de prendre assez de temps pour discuter les terminologies et définitions des concepts afin que les participants comprennent bien leur signification dans le présent contexte.

### Sexe

Le mot sexe fait référence aux caractéristiques et traits génétiques et physiologiques qui indiquent si l'on est un homme ou une femme. Le sexe est biologiquement défini et déterminé par l'anatomie, il résulte des chromosomes et hormones, ainsi que leurs interactions.

### Genre

Le terme genre fait référence aux différents rôles que les hommes et les femmes jouent dans la société. Plutôt que d'être "naturels", les rôles de genre sont façonnés par la culture, les valeurs et les normes qui déterminent les rôles, responsabilités, obligations, avantages et droits des hommes et des femmes au sein de la société. Selon Judith Butler (1990), une célèbre théoricienne de genre, le genre est lié à la performativité, ce qui implique qu'il s'agit d'une "répétition stylisée d'actes, une imitation ou un mime des conventions dominantes du genre". En gros, le genre est une série de comportements exécutés dont la répétition constante crée l'illusion qu'une "nature" sous-jacente existe. Quelques exemples de comportements stéréotypés attribués au genre affirment que les femmes sont plus faibles tandis que les hommes sont plus forts, ou que les femmes sont plus émotives et les hommes sont moins sensibles.



Figure 2: Images illustrant le sexe et le genre

### Implication

Le genre peut avoir de profondes implications sur l'accès, l'utilisation et la gestion des ressources agricoles.

Que dit l'hypothèse sur le genre ?

Pour beaucoup de gens, le terme genre semble suggérer des problèmes spécifiques;

- Certains pensent que le genre plaide pour l'autonomisation des femmes,
- D'autres considèrent qu'il est lié à la santé reproductive et à la nutrition

L'égalité des sexes ne signifie pas que les hommes et les femmes sont les mêmes, mais qu'ils ont la même valeur intrinsèque et doivent être traités de la même manière (c'est-à-dire qu'ils ont le même accès aux ressources, qu'ils sont traités de la même manière par la loi, qu'ils jouissent de l'autonomie) (Nations Unies, 1997).

### **Les rôles de genre**

Les rôles de genre sont des comportements acquis dans une société/communauté donnée qui conditionnent les activités, les tâches et les responsabilités perçues comme étant réservées aux hommes ou aux femmes. Ils se traduisent par des activités attribuées aux hommes et aux femmes sur la base de différences perçues, qui sont renforcées par la répartition des tâches selon le sexe. Ils varient selon les sociétés et les cultures, les classes sociales, les âges et selon les temps et périodes de l'histoire. En général, les rôles de genre peuvent être classés en rôles productif, reproductif et communautaire.

#### **Rôle productif**

Les rôles productifs prennent en compte toutes les tâches qui contribuent au revenu et au bien-être économique du ménage et de la communauté. Il s'agit notamment de la production de biens et services à des fins lucratives ou de subsistance. Les femmes et les hommes ont des rôles productifs. Par exemple, en agriculture, les activités productives concernent la production des cultures et l'élevage.

#### **Rôle reproductif**

Les activités reproductives concernent l'accouchement des enfants, s'occuper de la famille et du ménage. Des activités telles que la procréation, la cuisine, la lessive, le nettoyage, l'allaitement et la prise en charge des malades dans un ménage sont des rôles reproductifs. Dans la plupart des sociétés, les femmes assument ces rôles.

#### **Rôle communautaire**

Les rôles communautaires sont les activités entreprises au niveau communautaire pour répondre aux besoins fondamentaux des communautés. Ils sont considérés comme des rôles de gestion communautaire, qui comprennent la fourniture et l'entretien des ressources rares qui sont consommées collectivement telles que l'eau, les soins de santé et l'éducation. Ce sont essentiellement qui s'occupent de ces activités. Les rôles communautaires concernent également des activités sociales et politiques au niveau local et des communautés. Ceux-ci peuvent inclure des événements sociaux tels que les cérémonies et réjouissances où les communautés participent en groupes. La plupart de ces activités sont dédiés aux hommes.

### **Egalité des sexes**

L'égalité des sexes signifie que les hommes et les femmes ont les mêmes possibilités de réaliser leur potentiel afin de contribuer et bénéficier de tous les secteurs de la vie sociale. Cela implique que les intérêts, les besoins et les priorités des hommes et des femmes doivent être pris en considération dans toutes les actions de développement. L'importance de ce concept est soulignée dans l'un des objectifs de développement durable ODD et réitérée dans la Déclaration des Nations Unies de 2007 sur les droits des peuples autochtones. L'égalité des sexes ne signifie pas que les hommes et les femmes

sont **identiques**, mais que leur accès aux droits, aux opportunités et leurs chances de vie ne sont pas limités par le fait qu'ils soient nés de sexe féminin ou masculin. Par conséquent, la promotion de l'égalité des sexes devrait être considérée comme essentielle dans tout développement futur, y compris le développement agricole.

### L'équité entre les sexes

L'équité entre les sexes signifie l'impartialité et la justice dans la répartition des avantages et des responsabilités entre les hommes et les femmes. Le concept reconnaît que les hommes et les femmes ont des besoins et capacités différents et que ces différences doivent être identifiées et traitées de manière à corriger l'état actuel des disparités entre les sexes.

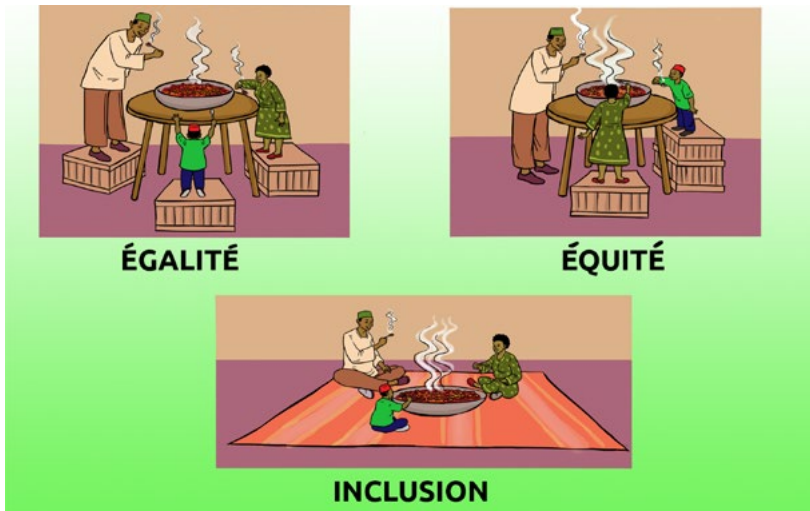


Figure 3: Diagramme montrant les différences entre l'égalité des sexes et l'équité et la transformation sociale

### Approches transformatrices de genre

Les approches transformatrices en matière de genre vont au-delà des "symptômes" de l'inégalité entre les sexes (tel le fait que les femmes ont généralement moins accès à l'éducation) pour s'attaquer aux causes profondes telles que les normes sociales, les attitudes, les comportements et les systèmes sociaux qui les sous-tendent (elles abordent des questions comme pourquoi les sociétés pensent que les femmes sont moins intelligentes). En outre, l'approche s'efforce d'examiner, de remettre en question et de modifier les normes rigides et les rapports de force comme moyen d'atteindre les objectifs de développement, ainsi que d'atteindre les objectifs d'équité entre les sexes. La transformation en matière de genre peut être mesurée en examinant trois grands domaines d'autonomisation : la capacité d'agir, les relations et la structure.

### Relations de genre

Les relations de genre font référence aux relations sociales entre hommes et femmes en un temps et un lieu bien déterminés. Ces rapports sociaux expliquent les différences et rapports de force entre les sexes.

### Autonomisation

L'autonomisation fait référence aux personnes - femmes, hommes, garçons et filles - qui prennent le contrôle de leur vie : planifier par eux-mêmes, acquérir des compétences (ou

faire reconnaître leurs propres compétences et connaissances), accroître leur confiance en soi, résoudre des problèmes et développer leur auto dépendance. Cela nécessite une hausse de leur capacité à faire des choix de vie stratégiques, dans un contexte où cette capacité d'agir leur était auparavant refusée (Kabeer, 2001). Nous ne pouvons pas nous autonomiser mutuellement, mais nous pouvons soutenir les processus qui favorisent l'autonomisation.

### **Autonomisation des femmes**

L'autonomisation des femmes est la rupture des limites personnelles pour aller vers l'autodétermination en ce qui concerne l'éducation, la participation, la mobilité, l'indépendance économique, la prise de parole en public, la sensibilisation et l'exercice des droits, la participation politique et de nombreux autres facteurs qui garantissent aux femmes l'autonomisation et l'estime de soi.

### **Qu'implique l'autonomisation des femmes?**

Les femmes sont la pierre angulaire de la vie familiale et par ricochet de la vie communautaire. L'autonomisation d'une femme est l'augmentation de sa capacité à faire des choix de vie stratégiques dans un contexte où cette capacité lui était auparavant déniée. Sensibiliser, éduquer, développer leurs compétences et leur fournir des ressources de base pourrait aider les femmes à devenir des catalyseurs du changement et à construire un monde meilleur pour tous.

### **Diversité**

La diversité signifie variété, l'ensemble des différences d'un groupe (par exemple en matière de sexe, d'âge, d'origine ethnique, de handicap, de religion, de type de personnalité, d'orientation sexuelle, de comportements ou de style de pensée). Nous pouvons tirer avantage de la diversité si nous reconnaissons ces différences, les acceptons et apprenons à nous respecter et à valoriser nos différences respectives.

### **Données ventilées selon le genre**

Les données collectées de façon à refléter les questions de genre et tenir compte des stéréotypes, des préjugés, de l'intersectionnalité – l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, l'état matrimonial et de richesse

### **Données ventilées selon le sexe**

Toutes les données recoupées par sexe et présentées séparément pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons. Les données reflètent leurs rôles, réalités, conditions et situations dans les taux d'alphabétisation, les niveaux d'instruction, le droit de propriété sur les entreprises, l'employabilité, les différences salariales, le droit de propriété foncière, les prêts et crédits, etc. Les données ventilées selon le sexe sont nécessaires pour une bonne analyse de genre, mais n'est pas suffisant pour être considérées comme des données de genre.

### **Normes de genre**

Les normes de genre sont des idées sur la façon dont les hommes et les femmes devraient être et agir. Intériorisées tôt dans la vie, les normes de genre peuvent établir un cycle de vie de socialisation et de stéréotypes de genre. Ce sont les normes et attentes auxquelles l'identité de genre se conforme généralement, dans une fourchette qui définit une société, une culture et une communauté données à un moment donné.



## Cécité aux problématiques de genre

Ignorer/ne pas aborder la dimension genre dans un projet ou une recherche (par opposition à sensible au genre ou neutre au genre). Ignorer les préjugés sexistes qui existent dans la société et utiliser généralement des termes aveugles au genre. Par exemple, si un projet fournit des pompes à eau aux fermiers sans étudier si les femmes possèdent et peuvent utiliser ces technologies. Donc, le projet est aveugle au genre car il n'a pas satisfait aux besoins des hommes et des femmes mais a supposé qu'ils peuvent tous bénéficier de la technologie disponible. Ceci peut conduire à une situation où les filles/femmes ou les garçons/hommes deviennent invisibles dans les activités de développement, maintenant la structure inégale des relations entre les sexes.

## Neutralité de genre

La neutralité de genre se produit lorsque le genre n'est pas considéré comme pertinent dans les actions de développement. Les normes, les rôles et les relations de genre ne sont pas affectés (aggravés ou améliorés) par la technologie ou le changement.

## Sensibilité au genre

La capacité à reconnaître les différences de genre et à développer des stratégies pour débattre des 'normes de genre, les rôles et l'accès aux ressources dans la mesure où cela est nécessaire pour atteindre les objectifs du projet'.

## Genre-sensible

Les résultats peuvent être obtenus en veillant à ce que les femmes et les hommes soient inclus équitablement dans les activités du programme de recherche (Nelson, 2015).

## Audit Genre

Un processus d'audit de genre vérifie si les pratiques internes et les systèmes de soutien connexes pour l'intégration de la dimension genre sont efficaces et se renforcent mutuellement et s'ils sont suivis. Il documente également les bonnes pratiques en vue de l'atteinte de l'égalité des sexes, renforce la capacité collective de l'organisation à examiner ses activités dans une perspective de genre et identifie les forces et faiblesses dans la promotion des questions d'égalité des sexes. Il fait le suit et évalue les progrès réalisés dans l'intégration du genre, aide à renforcer l'appropriation organisationnelle des initiatives d'égalité des sexes et affine l'apprentissage organisationnel sur le genre.

## Budgétiser le genre

La pratique consistant à analyser les budgets des projets et de la recherche pour s'assurer qu'ils répondent adéquatement à l'attente selon laquelle la recherche devrait répondre aux besoins des hommes et des femmes.

## Analyse de genre

Une analyse de genre est un examen critique de la façon dont les différences de rôles, activités, besoins, opportunités et droits affectent les hommes, les femmes, les filles et les garçons dans certaines situations ou certains contextes. Il examine les relations entre femmes et hommes, leur accès et contrôle des ressources et les contraintes auxquelles ils sont confrontés les uns par rapport aux autres. Une analyse de genre devrait être intégrée dans toutes les évaluations sectorielles ou analyses situationnelles afin de s'assurer que les injustices et inégalités fondées sur le genre ne sont pas exacerbées par les interventions et que, dans la mesure du possible, une meilleure égalité et justice sont promues dans les relations de genre.



### **Discrimination genre**

La discrimination est une distinction, une exclusion ou une restriction basées sur des rôles et normes de genre socialement construits qui empêchent une personne d'accéder pleinement aux droits de l'homme et à l'autodétermination.

### **Opportunité basée sur le genre**

Relations (dans différents domaines) qui facilitent l'accès des hommes ou des femmes aux ressources ou aux opportunités de tout type en raison de leur genre.

### **Contraintes basées sur le genre**

Les contraintes basées sur le genre sont des relations (dans différents domaines) qui entravent l'accès des hommes ou des femmes aux ressources ou aux opportunités de tout type en raison de leur genre.

### **Intégration du genre dans la recherche**

L'intégration systématique du genre dans [...] (le) processus de recherche : établissement des priorités, planification, conception, mise en œuvre, suivi-évaluation (S&E) et dans la gestion de ce processus.

### **Recherche stratégique sur le genre**

Études spécialisées sur les dimensions des relations entre les sexes qui peuvent influencer sur les résultats de la recherche-développement. L'accent est mis principalement sur les rôles, les normes et la capacité d'agir liés au genre, plutôt que sur les questions techniques, dans lesquelles le genre est intégré.

### **Inclusion**

L'inclusion est réalisée en reconnaissant, acceptant, accueillant et respectant la valeur et la dignité inhérentes de toutes les personnes, ainsi que de leurs talents, valeurs, opinions, pratiques, etc. Elle comprend également la preuve que les personnes sont essentielles au succès de l'organisation.

### **Intersectionnalité**

L'intersectionnalité reconnaît que chacun a ses propres expériences qui le marginalisent – le genre, le sexe, la classe, la zone géographique, l'origine ethnique, la formation, la richesse et que ces facteurs d'identification sont parfois exagérés, ce qui peut rendre les gens encore plus marginalisés (par exemple, être une femme noire pauvre et sans instruction en Afrique du Sud est plus une identité marginalisée qu'être un homme riche, blanc, diplômé d'Université).

### **Indicateurs genre**

Les indicateurs genre sont des critères utilisés pour évaluer les changements liés au genre dans une condition et pour mesurer les progrès effectués au fil du temps vers l'égalité des sexes. Les indicateurs utilisés pour le genre peuvent être quantitatifs (données, faits, chiffres) et qualitatifs (opinions, sentiments, perceptions, expériences).

### **Jeunesse**

La jeunesse est un terme pour décrire les jeunes hommes et femmes. Il ne s'agit pas d'un groupe homogène et est défini différemment selon les communautés et les pays. Il n'y a pas de définition universellement acceptée de la « jeunesse ». Il est préférable

de le comprendre comme une période de transition entre l'enfance et l'âge adulte, c'est pour cela que sa définition est plus flexible que d'autres groupes d'âge fixes. Plusieurs entités des Nations Unies ont des définitions différentes de la jeunesse. Le Secrétariat de l'ONU/UNESCO/OIT définit comme étant la période allant de 15 à 24 ans ; ONU Habitat le définit comme 15-32 ans ; UNICEF/OMS/UNFPA comme 15-24 ans et la Charte Africaine de la Jeunesse comme 15-35 ans.

### Les stéréotypes de genre

Les stéréotypes de genre sont des généralisations simplistes des attributs de genre et les différences et rôles des femmes et des hommes. Comme exemples, certains stéréotypes des hommes conçoivent qu'ils sont compétitifs, possessifs, autonomes, indépendants, provocateur et préoccupés par la fortune privée. Les stéréotypes parallèles des femmes sont qu'elles sont coopératives, maternelles, attentionnées, connectées, axées sur le groupe et préoccupées par les besoins publics. Les stéréotypes sont souvent utilisés pour justifier plus largement la discrimination basée sur le sexe et peuvent être reflétés et renforcés par les théories traditionnelles et modernes, les lois et pratiques institutionnelles.

### Besoins liés au genre

Les besoins liés au genre viennent du fait que les hommes et les femmes ont différents besoins, c'est-à-dire que les hommes et les femmes ont des rôles différents, qu'ils effectuent différents types de travail, ils ont différents degrés d'accès aux services et aux ressources et que les relations entre hommes et femmes sont inégales. Dans l'analyse de genre, une nuance est faite entre les besoins pratiques de genre et les besoins stratégiques de genre.

### Besoins pratiques de genre

#### Case 1. Concepts de genre

Vidéo sur le concept de genre réalisée pour les chercheurs et praticiens de l' Alliance de Bioversity et CIAT. Cette vidéo est téléchargeable sur le lien ci-dessous [https://www.youtube.com/watch?v=yJ51tcNxV\\_o&ab\\_channel=AllianceofBioversityInternationalandCIAT](https://www.youtube.com/watch?v=yJ51tcNxV_o&ab_channel=AllianceofBioversityInternationalandCIAT)

Video on gender frameworks used across the CGIAR by gender scientist can be downloaded from <https://cgspace.cgiar.org/handle/10568/113188?show=full>

- Relatifs aux besoins fondamentaux des personnes pour leur survie quotidienne.
- Relatifs à l'amélioration de la condition des femmes et des hommes à travers la promotion de l'utilisation efficace des ressources, plutôt que par la résolution des problèmes d'autonomisation.
- Dans les programmes de développement, ces besoins peuvent inclure la fourniture de services tels que l'eau propre, le logement et les soins de santé, ainsi que des opportunités génératrices de revenus. Répondre aux besoins pratiques signifie donner une réponse aux nécessités immédiates.

### Besoins stratégiques de genre

- Fait référence au statut/position relatif des femmes/hommes dans la poursuite de l'autonomisation et de l'équité.
- Les intérêts stratégiques peuvent inclure l'accès aux droits légaux, une meilleure aptitude à la prise de décision, la protection contre la violence domestique, etc.
- Les intérêts pratiques et stratégiques sont complémentaires (les projets qui ne visent que des besoins pratiques peuvent ne pas être durables à moins que les intérêts stratégiques ne soient également pris en compte).

**Tableau 1: Besoins pratiques et stratégiques de genre**

BESOINS PRATIQUES	BESOINS STRATÉGIQUES
Ont tendance à être immédiats mais de courte durée.	Souvent de longue durée.
Relatifs aux besoins quotidiens: Nourriture, logement, revenus, santé, etc.	Liés à une position subalterne: Manque de ressources, d'instruction et de formation, vulnérabilité à la pauvreté et à la violence, etc.
Peut être satisfait par des apports spécifiques (provision de nourriture, technologies, structures sanitaires, etc.)	Peut être satisfait par une meilleure confiance en soi, l'instruction, la mobilisation politique, le renforcement de l'organisation des femmes, etc.
Peut améliorer les conditions de vie des femmes?	Peut améliorer la condition de la femme dans la société
Généralement, ces besoins ne changent pas les rôles traditionnels ni les relations sociales.	Peut conférer plus de pouvoirs aux femmes et améliorer les relations sociales

## Disparités homme-femme

### Case 1.2 Exemples de disparités homme-femme

Les femmes participent pour 65 pour cent aux travaux champêtres, mais produisent 6 pour cent moins de haricots et possèdent 0.32 hectares de terres en moins par rapport aux hommes (Nchanji et al., 2021)

En dépit de tous les efforts nationaux et internationaux, plus de la moitié des enfants déscolarisés sont des filles. 31 million de filles sont déscolarisées à travers le monde.

Il existe des différences dans les résultats des activités entreprises par les hommes et les femmes. Ces différences favorisent un sexe par rapport à l'autre alors qu'en réalité, les résultats devraient être les mêmes.

Les différences peuvent résulter de la nature socio-économique et démographique des personnes analysées. Les disparités homme-femme se manifestent de différentes manières. Par exemple, selon l'UNESCO (2020), à travers le monde, les trois quarts des enfants en âge d'aller à l'école primaire n'ayant jamais mis pieds à l'école sont des filles, ceci malgré les efforts visant à réduire les disparités entre garçons et filles scolarisés. Des disparités peuvent survenir lorsque des tabous empêchent l'accès à certains facteurs de production, tels que la terre qui est réservée et transmise à la lignée masculine (Wanjala et al., 2019). Dans certaines communautés, les femmes et les filles ont moins d'opportunités, un statut inférieur dans la société et pourraient ne pas prendre la parole en public, ce qui les rend invisibles et impuissantes dans la société.

### Que signifie l'intégration de la dimension de genre?

La Plate-forme d'action de 1995 adoptée à Beijing lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, a clairement adopté le terme « intégration de la dimension de genre » que le Conseil économique et social des Nations Unies a défini comme : « une stratégie visant à faire des préoccupations et expériences des femmes et des hommes une dimension intégrale de la conception, la mise en œuvre, le suivi-évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales afin que les femmes et les hommes en bénéficient de manière égale et que l'inégalité ne se perpétue pas (Nations Unies, 1995). Le but ultime est d'atteindre l'égalité des sexes. C'est une stratégie de mise en œuvre d'une meilleure égalité pour les femmes et filles par rapport aux hommes et garçons. L'intégration du genre suit deux approches telles que définies par les programmes de développement:

**Case 1.3: Quelques objectifs stratégiques de la Plateforme d'action de Beijing****Femmes et pauvreté**

Égalité des droits pour les femmes d'accéder aux ressources  
Mécanismes d'amélioration de l'accès des femmes à l'épargne et au crédit

**Femmes et économie**

Promouvoir les droits économiques et l'indépendance des femmes, y compris l'accès à l'emploi, à des conditions de travail appropriées et le contrôle des ressources économiques.

Faciliter l'égalité d'accès des femmes aux ressources, à l'emploi, aux marchés et au commerce.  
Fournir des services commerciaux, la formation et l'accès aux marchés, à l'information et à la technologie, en particulier aux femmes à faible revenu.

**Femmes au pouvoir et instances de décision**

L'égalité d'accès et la pleine participation des femmes au pouvoir et instances de décisions. Meilleure prise en compte des femmes dans les instances de prise de décisions et le leadership. Intégrer les perspectives de genre dans la législation, les politiques publiques, les programmes et projets.

**L'approche Femme dans le Développement (WID)**

Cette approche vise à intégrer activement les femmes dans les processus de développement, afin de réduire l'exclusion persistante. Lors de la conception d'un projet, les besoins spécialisés des femmes et les principales composantes de genre sont intégrés dans l'espoir que l'augmentation de la productivité des femmes peut améliorer leurs revenus ou que leurs tâches, rôles et responsabilités domestiques seraient réduits.

**L'approche Genre et Développement (GaD)**

L'accent est mis sur les relations hommes-femmes, dans le but de remédier aux inégalités de pouvoir qui peuvent entraver la pleine participation des femmes à la vie de la société. L'objectif sous-jacent est de conférer aux femmes un plus grand rôle décisionnel.

# MODULE 2: Aperçu des problématiques de genre dans l'agriculture

## Écarts de rendement liés au genre

Lorsque les hommes et les femmes reçoivent le même traitement, tels que l'accès aux semences, la même superficie emblavée, entre autres intrants, les écarts de rendement peuvent résulter de deux facteurs principaux. Le premier est constitué par les différences de qualifications ou de diplômes (par exemple, le nombre d'années d'instructions scolaires reçues et le nombre d'années d'expériences dans l'agriculture). Le deuxième élément survient parce que l'un des deux groupes a été plus favorisé que l'autre. C'est ce que l'on appelle souvent la discrimination. En Tanzanie, lors d'une étude sur les haricots qui a comparé les rendements obtenus par les hommes et les femmes, il a été constaté que chez les femmes, l'âge, la taille du ménage, le nombre élevé d'années d'instructions scolaires et la liberté de dépenser les revenus de haricots, réduiraient l'écart de rendement (Nchanji et al., 2021). Une recherche conduite en Ouganda par Mugisha et al. (2019) a révélé que les différences dans la main-d'œuvre utilisée et les types de variétés expliquent les écarts de rendement observés. Si les causes profondes des écarts de rendement ne sont pas résolues, les efforts d'autonomisation des femmes risqueraient de ne pas porter leurs fruits.

## Emploi du temps et loisirs

Des études ont montré que les femmes consacrent plus de temps aux tâches ménagères et autres activités visant à prendre soins de leur famille et de leur communauté, parce que, selon les normes sociales, les femmes sont les principales pourvoyeuses de soins (Nations Unies, 1995). Cela signifie qu'elles ont peu de temps pour les loisirs, le repos et les activités récréatives bénéfiques pour la santé humaine (Nchanji et al., 2021). Une étude conduite au Kenya sur l'utilisation du temps a montré que pour leurs loisirs, les hommes disposent de 8 heures supplémentaires comparativement aux femmes qui confondent d'autres activités telles que la prière et la lecture de la Bible comme des loisirs (*ibid*). L'implication est que la charge de travail augmente et que l'équilibre travail-vie personnelle des femmes est extrêmement faussé – Facteur qui ne favorise pas l'autonomisation des femmes.

## Main-d'œuvre agricole – division du travail

Il y a certaines cultures considérées comme "cultures des femmes" et cela pourrait être dû au fait que les femmes en constituent la principale main d'œuvre agricole, en sont les principales décideurs ou qu'elles sont propriétaires des parcelles dédiées à ces spéculations. Dans le cas du haricot, la corvée des femmes a augmenté ces dernières années (Nuijten, 2010). Il en a résulté une charge de travail déséquilibrée dans laquelle les femmes effectuent un « deuxième quart » après avoir effectué des travaux champêtres, pour faire la cuisine et des tâches ménagères. L'augmentation de la charge de travail entrave l'autonomisation des femmes car elle limite leur vie sociale et leur temps de repos ou développe en elles d'autres personnalités. De nos jours, la mécanisation telle l'utilisation des batteuses (Machines destinées à décortiquer les cultures auparavant fait à la main) est susceptible de réduire cette corvée.

### Commercialisation des produits agricoles

De toute évidence, les femmes fournissent jusqu'à 65 % de la main-d'œuvre agricole pour certaines cultures de subsistance (Nchanji et al., 2021). Cependant, là où il y a un surplus de récolte, des études ont montré que les hommes décident de quand et où vendre, mais aussi décident de l'utilisation à faire des recettes réalisées (Mudege et al., 2017). Ceci pose la problématique de pouvoir de décision des femmes qui elles aussi ont une grande responsabilité de nourrir la famille, ceci contribue à l'insécurité alimentaire générale.

### Droits d'accès aux ressources

Sans doute, le plus grand obstacle à l'égalité des femmes est le droit à la propriété foncière. Dans les pays en développement, seuls 10 à 20 % des propriétaires terriens sont des femmes (Ducket, 2020). Néanmoins, des études ont montré que même si les femmes n'ont aucun droit légal, elles ont accès à la terre par l'intermédiaire de leurs maris. Cependant, des conflits fonciers surgissent souvent et les femmes sont déshéritées de la terre et d'autres biens en cas de divorce ou de veuvage (Mbugua, 2018). La non autonomisation des femmes se produit lorsqu'elles ne peuvent pas prendre de décisions concernant les terres qu'elles cultivent. De plus, cet état de chose empêche les femmes de bénéficier d'accords d'agriculture sous contrats qui pourraient leur fournir des revenus plus élevés et des sources de revenus fiables.



Figure 4: Femme montrant différentes variétés de haricots sélectionnées par PABRA et NARO



## Préférences variétales

Des sélectionneurs ont affirmé qu'il existe des différences entre les femmes et les hommes concernant les préférences variétales et les caractères désirés. Selon Galié et al. (2017), les femmes s'intéressent plus au goût et au rendement tandis que les hommes s'intéressent plus aux potentialités commerciales des variétés. D'autres études menées par [Nchanji et al., 2020](#) en Ouganda, montrent que les hommes et les femmes transformateurs de haricots ont les mêmes préférences variétales (Nambale Omumpi), mais recherchent des traits différents comme le ragoût épais et prix abordables tandis que les consommateurs hommes et femmes ont les mêmes préférences (temps de cuisson court et goût), en raison du coût élevé et de la rareté des combustibles. Ces différences dans le choix des variétés et parfois ces différences de caractères désirés, constituent un défi pour les sélectionneurs qui peinent à trouver un équilibre. La sélection variétale participative (PVS) sensible au genre est nécessaire car elle prend en compte les divers critères de choix chez les fermiers hommes et femmes ainsi que d'autres acteurs masculins et féminins de la chaîne de valeur tels que les transformateurs, les commerçants et les consommateurs.

# MODULE 3: Cadres, outils et d'analyse genre

## Analyse genre

La plupart du temps, les problématiques du genre sont étroitement liées à d'autres aspects socio-économiques et démographiques. Les femmes ou les hommes d'un certain âge ou d'un certain statut matrimonial peuvent être confrontés à différents problèmes systématiques qui peuvent les marginaliser. Par exemple, Nchanji et al. (2021) ont constaté que les femmes mariées ont un plus accès aux terres agricoles que les célibataires. Pour arriver à de telles conclusions, un processus analytique systématique qui identifie, cherche à comprendre et décrit les différences entre les sexes et qui recommande une politique basée sur l'analyse peut être nécessaire. L'analyse genre est un outil fondamental sur lequel repose l'intégration de la dimension de genre. L'analyse genre aide à comprendre les relations qui existent entre hommes et femmes et les facteurs à l'origine de ces différences, observées ou non. Grâce à l'analyse genre, les facteurs qui contraignent les femmes et ceux qui leur confèrent des avantages peuvent être présentés et des questions de politiques clés peuvent en découler. Un exemple d'analyse genre peut chercher à répondre aux questions ci-après:

- Qui participe le plus aux travaux champêtres ?
- Qui a accès et contrôle sur les terres et les parcelles agricoles ?
- Qui hérite des ressources en cas de divorce ou de décès du partenaire ?
- Quels sont les principales causes des faibles rendements perçus ou non chez les agricultrices ?

## Pourquoi faire une analyse genre?

- Pour identifier des moyens d'autonomisation des femmes à travers l'identification des opportunités/problèmes de la communauté.
- Pour mettre en exergue les obstacles à l'autonomisation des femmes.
- Pour identifier les forces et faiblesses des politiques publiques en matière d'autonomisation des femmes.
- Pour évaluer l'impact d'un projet sur la réduction des problèmes d'autonomisation des femmes.

## Sources des données de genre

- Entretiens avec les ménages, enquêtes, recensements et cartographies.  
Ceci est la source de données la plus courante de genre. Elle peut être menée au niveau ménage ou de la communauté et souvent, les femmes et les hommes sont séparés pour permettre la liberté d'expression. De nos jours, il existe des outils de collecte de données informatisés, rapides et précis. Les questionnaires semi-structurés sont conçus pour renseigner à la fois les problèmes des hommes et des femmes.
- Des discussions de groupe (FGDs) et entretiens avec des informateurs clés/opinions d'experts.

Dans les cas où les communautés ont un consensus général et que l'opinion d'un individu n'est pas prioritaire, comme l'utilisation des ressources fluviales, les hommes et les femmes peuvent être sélectionnés et mis ensemble ou séparés à certains moments. Dans certains cas, seuls des experts du domaine (tels que des responsables chargés du genre) peuvent répondre à certaines questions. Dans de

tels cas, leurs opinions peuvent orienter les politiques publiques sur ce qui existe réellement sur le terrain.

### Outils et cadres de collecte de données relatives au genre

Il existe divers cadres (par exemple, des approches et lignes directrices théoriques) utilisés pour guider la formulation d'enquêtes sur le genre et concevoir des matrices de saisie de données. Ils aident également dans l'analyse et l'interprétation des résultats. Ces cadres ont été élaborés par des experts et praticiens du domaine, ils aident souvent à cerner ce qui peut être considéré comme écarts entre les sexes.

### Cadre analytique de Harvard (HAF)

Souvent appelé Cadre des rôles de Genre Roles ou Cadre d'Analyse Genre, cet outil a été créé en 1985 suite à des travaux de chercheurs de l'Institut de Harvard pour le Développement International (March et al., 1999). Il est l'un des cadres d'analyse de genre les plus utilisés et conçu pour fournir des arguments en faveur de la participation des femmes aux activités économiques.

- Il a été développé sur la base que les femmes et les hommes sont affectés différemment par les activités de développement.
- Il utilise des outils tels que le profil d'activité, l'horloge des activités quotidiennes (activités 24 heures sur 24), le calendrier des saisons et le profil d'accès et de contrôle.

### Profil d'activité

Cet outil procède à un examen de la division du travail selon le sexe. Il classe en catégories les différentes activités (activités productives et reproductives des hommes et des femmes) et montre qui fait quoi, quand (saisonnier ou quotidien) et où (à la maison ou à la ferme).

**Table 2: Activity profile according to Harvard framework**

ACTIVITÉS	QUI FAIT LE TRAVAIL?	
	FEMMES	HOMMES
Tâches ménagères		
Nettoyage	X	
Ramassage de bois chauffe	X	
Puisage d'eau	X	
Préparer le repas	X	
Prendre soins des enfants		
Faire la lessive	X	X
Activités productives		
Préparation du champ		X
Culture et entretien		
Récolte / post-récolte	XX	XX

**Table 3: Exemple d'analyse genre des activités de production de haricot**

ACTIVITÉS	QUI FAIT LE TRAVAIL?	
	FEMMES	HOMMES
Préparation du champ		
Défrichage	X	XX
Labour		X
Culture et entretien		
Sélection des semences		XX
Semis	X	X
Désherbage	XX	XX
Entretien quotidien	X	X
Récolte / post-récolte		
Récolte	X	XX
Battage	X	XX
Stockage	XX	X
Commercialisation	XX	X

## Comment utilise t-on HAF

- Séparer les hommes et les femmes lors des entretiens.
- Le sujet à aborder doit être facile à comprendre, et si nécessaire, des traductions doivent être fournies. Assurez-vous qu'ils comprennent le sujet. Il faut seulement traduire (et non interpréter, afin de ne pas influencer la réponse des participants).
- Les principales tâches/activités sont indiquées dans la colonne de gauche tandis que la personne qui exécute cette tâche est indiquée dans la colonne de droite.

Le symbole (X) peut être utilisé pour indiquer qui fait ladite tâche. Un symbole supplémentaire (c'est-à-dire XX) est utilisé pour refléter la contribution relative d'une personne effectuant cette tâche, c'est-à-dire qui consacre plus de temps à cette tâche. Dans le cas où les hommes et les femmes s'en occupent de manière égale, chacun d'eux reçoit le même symbole (c'est-à-dire X ou XX), alors que si un seul d'entre eux est entièrement responsable de la tâche, le symbole ne sera mis que pour cette personne.

- Pour pouvoir capter les différences de contributions, il est conseillé d'utiliser un fichier excel. Par exemple, on peut décider de prendre 10 points au maximum. Si seul l'homme est impliqué dans la préparation du sol, il obtiendra 10 points ; si l'homme et la femme sont impliqués de manière égale dans la lessive, chacun obtient 5 points. Dans les cas où l'activité de récolte/post-récolte implique davantage l'homme que la femme, la notation peut être de 6 contre 4, ou 7 contre 3, ou 8 contre 2 ou 9 contre 1 selon les informations obtenues lors de l'entretien.

L'interprétation : pour chacune des activités, les réponses de chaque participant (qui sont transformées en points dans une feuille Excel) peuvent être rassemblées et le résultat moyen mis sous forme de tableau ou de figure (Fig 1).



Figure 4: Répartition des activités entre hommes et femmes en Ethiopie

## Indice d'Autonomisation des Femmes dans l'Agriculture (WEAI)

Ce cadre est populaire chez les organisations de développement. Il a été élaboré en 2012 par l'Agence Américaine pour le Développement International (USAID), l'Institut International de Recherche sur les Politiques Alimentaires (IFPRI) et l'Initiative de Pauvreté et de Développement Humain d' Oxford (OPHI) (IFPRI, 2012). Il a été observé que les femmes jouent un rôle important et potentiellement transformateur dans la croissance agricole des pays en développement ; et cette myriade d'obstacles limite leur pleine participation aux activités économiques. Ce cadre aide à l'élaboration de l'Indice de Parité entre les Sexes (GPI). GPI vise à accroître la compréhension des liens entre l'autonomisation des femmes, la sécurité alimentaire et la croissance agricole. L'indice évalue cinq domaines dans lesquels les femmes pourraient être privées d'autonomisation :

- Décisions en ce qui concerne la production agricole.
- Accès et pouvoir de décision sur les ressources productives.
- Contrôle sur l'utilisation faites des revenus.
- Accéder aux postes de responsabilité.
- Emploi du temps.

### Comment utiliser WEAI

Les 5 domaines d'autonomisation (5DE) constituent un important outil de mesure à 5 points de l'autonomisation, avec divers domaines/indicateurs thématiques bien définis. Le 5DE est développé à l'aide d'une méthodologie multidimensionnelle robuste connue sous le nom de méthode Alkire Foster. L'objectif sous-jacent est l'autonomisation plutôt que la déresponsabilisation, en référence au nombre de domaines dans lesquels les femmes sont autonomisées.

Le sous-indice 5DE contribue pour 90 % au poids du WEAI. Les indicateurs sont définis sur :

- Production : le principal problème est la prise de décision et l'autonomie en matière des choix de cultures vivrières et de rente, d'élevage et de pêche.
- Ressources : Droit de propriété, accès et pouvoir de décision sur les ressources productives. L'accès au crédit est également étudié.
- Revenu : qui prend les décisions concernant les revenus issus des ressources du ménage? De plus, qui contrôle ou a son mot à dire sur leur utilisation ?
- Leadership : Participation au leadership public, aux groupes et au développement communautaire.
- Temps : L'emploi du temps, avoir du temps libre.

Après avoir défini des variables, on essaie de faire correspondre chaque variable à un indicateur particulier. Par exemple, les différences de rendement entre hommes et femmes, l'expérience dans l'agriculture, qui prend les décisions sur la culture dans laquelle investir, etc. peuvent être considérés comme des variables liées à la production.

### Emploi du temps: Horloge d'activité quotidienne (Calendrier d'activité de 24 heures)

Celui-ci fait partie intégrante de WEAI et analyse les rôles des femmes et des hommes sur une période de 24 heures. Il explique comment les femmes et les hommes passent une journée depuis le réveil jusqu'à l'heure du coucher. Une horloge d'activité quotidienne est très utile pour évaluer les charges de travail relatives entre femmes et hommes. L'horloge montre qui travaille le plus longtemps, qui se concentre sur peu d'activités, qui accomplit plusieurs tâches dans une journée, qui a plus de temps libre et de temps

de sommeil. Des informations sur l'activité quotidienne peuvent être obtenues par les discussions focus groupes (FGD).



**Figure 5:** illustre un exemple de FGD avec utilisation du sol comme tableau pour consigner quelques réponses

Le tableau 4 ci-dessous montre une feuille de collecte de données utilisée dans le travail de terrain pour obtenir des données sur l'emploi du temps entre les hommes et les femmes.

**Tableau 4:** Horloge journalier d'activité

TEMPS	ACTIVITÉS QUOTIDIENNES	
	FEMMES	HOMMES
05:00		
06:00		
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		
11:00		
12:00		
13:00		
14:00		
15:00		
16:00		
17:00		
18:00		
19:00		
20:00		
21:00		
22:00		
23:00		
24:00		

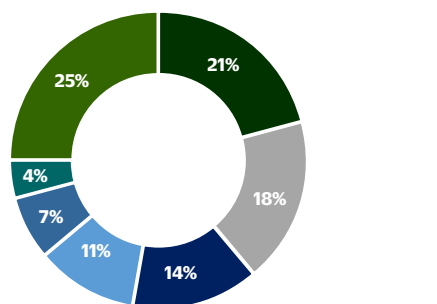


## Comment se sert-on de la matrice d'emploi du temps

- Dans la plupart des communautés, les femmes peuvent ne pas se sentir libres d'exprimer leurs opinions là où les hommes sont également présents. En raison des normes culturelles, les hommes ont tendance à parler en public, tandis que les femmes ont tendance à être plus timides. Il est important de séparer les hommes et les femmes, sinon les opinions des hommes peuvent dominer.
- Le groupe (environ 8 à 15 personnes) doit être représentatif de diverses communautés socioculturelles, démographiques et religieuses.
- L'animateur modère les discussions et encourage les répondants à discuter en profondeur de leur implication dans les activités quotidiennes. En cas de besoin, des traducteurs peuvent être impliqués pour aider à mieux cerner certains aspects qui sont mieux abordés dans les langues locales.
- Les activités sont mentionnées de façon aléatoire par les membres du groupe, puis un accord est conclu sur ce qui domine et à quelle moment.
- Se servir d'un enregistreur audio ou vidéo pouvant être transcrit après la phase de terrain.
- Chaque participant doit avoir la possibilité d'exprimer sa propre expérience, suivi par d'autres expliquant s'ils sont d'accord ou non sur ces activités et la gestion du temps. Afin d'éviter qu'une personne ne domine la discussion, il serait judicieux de demander tour à tour à chacun afin que chacun apporte sa réflexion sur la question.
- Consigner les réponses sur un flip chart. Une fois ceci terminé, laisser le groupe discuter des activités les plus fastidieuses/qui prennent beaucoup de temps/laborieuses. De plus, en tant que facilitateur, laissez-les discuter des mécanismes leur permettant de faire face à la situation et les propositions d'améliorations.

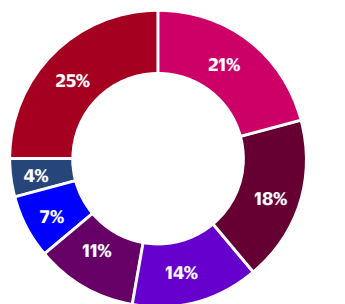
Les données de FDG sont essentiellement des données qualitatives avec très peu de données quantitatives. Ainsi, une approche des méthodes mixtes doit être implémentée avec des statistiques descriptives désagrégées selon sexe montrant les fréquences, les moyennes, les écarts-types, etc. pour fournir un moyen de visualisation.

**Activités des hommes classées selon les fréquences**



- Ballades en ville et visite des voisins
- Suivre des films et matchs de football
- Utilisation des medias sociaux et paris/jeux de hasard
- Visiter les malades, amis et voisins
- Faire des patrouilles dans la cour de maison

**Activités des femmes classées selon les fréquences**



- Visiter les amis, voisins
- Activités religieuses
- Jouer avec les enfants
- Écouter la radio
- Interagir avec les membres de la famille
- Se reposer à l'ombre
- Cueillir des fruits sauvages

**Figure 6: Exemple de données d'emploi du temps indiquant les activités préférées des hommes et celles des femmes Source: Nchanji et al. (2021)**

## Calendrier des saisons

Ceci est un outil participatif, tout comme l'emploi du temps. Il est utilisé pour explorer les changements saisonniers des activités agricoles (en termes de mois) qui sont menées tout au long de l'année pour une spéculation donnée. Cela donne une idée de la charge de travail des femmes et des hommes et à quelle période de l'année.

**Tableau 5: Calendrier des saisons**

Activité	Qui	Jan	Fev	Mar	Avr	Mai	Jun	Jul	Aou	Sep	Oct	Nov	Dec
	Hommes												
	Femmes												
	Hommes												
	Femmes												
	Hommes												
	Femmes												
	Hommes												
	Femmes												
	Hommes												

### Comment utiliser le calendrier des saisons

- Des entretiens doivent être faits séparément pour les hommes et les femmes.
- Créer une matrice et énumérer les principales activités associées à la production d'une culture donnée. Les activités peuvent être consignées dans la colonne de gauche (par exemple, défrichage/préparation des terres, semis, application d'engrais, désherbage, récolte). De même, à droite, les mois peuvent être indiqués dans chaque colonne. La symbole X est utilisé pour indiquer les activités correspondant à chaque mois. La matrice peut être préparée séparément pour les périodes pluviales et les périodes d'irrigation.
- Il est important de souligner que les questions ne portent pas sur "quel est le moment approprié pour effectuer cette tâche", mais plutôt, "quand avez-vous effectué cette tâche au cours de l'année écoulée)". En outre, il est important de laisser les répondants discuter de ce qui est plus courant, et non ce qui est conseillé par les agents de vulgarisation.
- Noter les activités sur un flip chart.

Les données recueillies auprès des membres du groupe peuvent être résumées et interprétées de manière descriptive. Les principaux résultats concernent les tâches attribuées aux femmes et aux hommes, les mois les plus occupés (saisons de pointe), la saison creuse, etc.

### Accès aux ressources et profil de contrôle

Le genre est un facteur déterminant dans l'accès et le contrôle des ressources. L'allocation des ressources entre femmes et hommes est mieux appréhendée en analysant les différences d'accès aux ressources et leur contrôle. L'accès fait référence à la possibilité d'utiliser une ressource tandis que le contrôle est le pouvoir de décider comment une ressource est utilisée et qui y a accès. Le profil d'accès et de contrôle est un outil qui aide à déterminer les relations de pouvoir et d'avantages. Il est utilisé pour analyser les ressources disponibles et les avantages accordés aux personnes impliquées. En général, il s'agit de savoir qui a accès et qui a le pouvoir de décision final (contrôle des ressources et possibilité d'imposer le choix aux autres).

**Tableau 6: Accès et profil de contrôle**

Ressources	Accès		Contrôle		Remarques
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Terres					
Engrais					
Semences					
Formation					
Crédit					
Eau					
Bois énergie					
Autres					

**Comment utiliser le profil d'accès et de contrôle**

- Faire les entretiens séparément pour les hommes et les femmes.
- Créer une matrice et lister les principales ressources, telle que la terre, les intrants agricoles et autres dans la colonne de gauche. De même, indiquer dans les colonnes de droite qui a accès et qui contrôle chaque ressource.
- Utiliser un symbole X pour indiquer qui a accès/contrôle la ressource. Un symbole supplémentaire (c'est-à-dire XX) pour refléter l'accès/le contrôle relatif d'une personne sur la ressource concernée. Dans le cas où les hommes et les femmes ont un accès ou contrôle égal, chacun d'eux reçoit le même nombre de X (c'est-à-dire que chacun d'eux reçoit X), tandis que si un seul d'entre eux contrôle entièrement la ressource, le symbole sera noté uniquement pour ce sexe.
- Lors de la mise en oeuvre de cet outil, il est important de sonder. Souvent, les répondants fournissent des réponses socialement souhaitables, en répondant « nous avons tous les deux le contrôle ». Cependant, en pratique, il se peut que l'une des personnes passe deux fois plus de temps que l'autre. Ces nuances doivent être cernées afin de comprendre pleinement les dimensions genre de l'activité concernée.
- En vue de cerner les différences d'accès et de contrôle, il est conseillé d'utiliser un fichier excel.
- Noter les activités sur un flip chart.

Les données analysées à partir de la matrice peuvent être résumées et interprétées de manière descriptive, tout comme dans la matrice de l'emploi du temps.

**Matrice d'Analyse Genre(GAM)**

La Matrice d'Analyse de Genre (GAM) est un outil analytique qui s'appuie sur des approches participatives au niveau communautaire pour définir et analyser les problématiques de genre avec la conviction qu'ils connaissent et comprennent déjà les problèmes qui les concernent (Parker, 1993).

Les principes de la matrice d'analyse de genre sont les suivants :

- La conviction que les membres de la communauté ont les connaissances requises pour l'analyse de genre.
- Les animateurs sont capables de faire ressortir les problématiques de genre.
- L'analyse de genre transformatrice n'est possible qu'en impliquant les personnes analysées.

**Cinq domaines de GAM**

**Équilibre des pouvoirs, prise de décision et main-d'œuvre :** il suit les changements dans la charge de travail, la répartition des tâches, le niveau de compétence requis

(qualifié et non qualifié, éducation formelle, formation) et la capacité de travail. Il suit également qui prend les décisions ou détient le pouvoir au sein du ménage.

**Les rôles de genre, temps et espace :** Il suit les changements pour le temps nécessaire pour mener à bien la tâche associée au projet ou à l'activité et le rôle que chaque personne joue dans un espace de temps donné. Un exemple est un calendrier de genre pour suivre les périodes de pointe où les femmes sont acculées.

**Accès aux actifs et aux ressources:** Il définit l'accès et l'étendue du contrôle des ressources en capital (revenu, terre, crédit) dû au projet pour chaque niveau d'analyse.

**Connaissances, normes culturelles, croyances et perceptions:** les changements dans les aspects sociaux des participants sont suivis, ceci inclus l'évolution dans les rôles de genre suite aux actions du projet. Un exemple d'utilisation de GAM est celui de Assefa et Roo, (2015) qui, dans le cadre du projet CASCAP, ont introduit une nouvelle variété de pomme de terre (la variété "Belete") qui cuisait plus rapidement et transférait les rôles de genre à certains agriculteurs hommes. Les hommes étaient motivés à cuisiner et à servir les membres de la famille, une nouvelle expérience, a changé leur rôle dans le ménage.

**Droits et statut légaux:** Cela concerne les postes de responsabilité occupés dans la société, y compris les politiques publiques qui favorisent l'autonomisation des femmes.

**Tableau 7 : Matrice d'analyse genre (MAG) pour le biogaz et l'hydroélectrique**

Source: (Mahat, 2004)

	Travail	Temps	Ressources	Culture
<b>Femmes (MHP)</b>	+ moins de travail relatif à la transformation (décorticage du riz et mouture de grain) et l'éclairage au pétrole lampant dans chaque pièce	+ Gain de temps pour le décorticage du riz, la mouture de grain et pour mettre le pétrole et allumer la lampe  - Plus de temps disponibles pour le repos et les loisirs	- Possibilité d'accès à des activités sociales et génératrices revenus (fabrication d'encens, alphabétisation des adultes, aviculture)	+ Changement positif dans l'attitude des femmes et des hommes à l'égard de la mobilité des femmes  + Suppression des habitudes de jeu et de consommation d'alcool chez les hommes
<b>Installation de biogaz</b>	+ Moins de travail relatif au ramassage du bois de chauffe et travaux de nettoyage  - Plus de travail avec des panes fréquentes sur le biogaz  - Plus de travail lié à la corvée d'eau pour le fonctionnement du biogaz et des toilettes	+ Gain de temps pour le nettoyage et la collecte du bois de chauffe  - Plus de temps nécessaires pour la cuisson des repas de plusieurs personnes  - Plus de temps nécessaires pour puiser l'eau dans utilisée pour le fonctionnement du biogaz et des toilettes	+ Possibilité d'accroître la production de légumes grâce au compostage des déchets issus de la gadoue de biogaz	+ Bonne pratique d'utilisation des toilettes  + Acceptation par les aînés des repas à partir du biogaz
<b>Hommes (MHP)</b>	Aucun changement dans le travail des hommes	+ Plus de temps disponible pour bavarder et avec la disponibilité de l'électricité, pour des retrouvailles	+ Possibilité de génération de revenus, par exemple : scieries et aviculture  + Access aux informations à travers les radios et télévisions	+ Augmentation des occasions de retrouvailles et de divertissement  - Jeunes hommes traînant autour des radios et télévisions
<b>(Installation de biogaz)</b>	Aucun changement dans le travail des hommes	Aucun changement	+ possibilité de générer des revenus	+ Attitude positive envers l'utilisation des toilettes

### Comment utilise t-on la matrice GAM ?

- Séparer les individus/groupes pour les entretiens.
- Insérer les 5 domaines dans le flipchart et lire à haute voix pour le public.
- Expliquer que la prise en compte intégrée des cinq domaines (ou thèmes) nous donnent une vue globale.
- Commencer avec "l'accès aux actifs et aux ressources". Puis, demander aux participants de donner quelques exemples d'actifs et de ressources.
- Prendre notes dans la colonne de droite, comme indiqué dans le tableau 7.
- Passer à aux autres domaines et faire la même chose.
- Remplir chaque case de la matrice afin de déterminer l'impact de l'intervention sur la vie des répondants. Utiliser les signes plus (+) ou moins (-) pour indiquer si le problème augmente (+) ou diminue (-) le travail, le temps, les ressources et les aspects culturels des hommes et des femmes. Des histoires peuvent être enregistrées tout au long du processus, pour étayer l'analyse. Les données sont interprétées sous forme de statistiques descriptives.

### Le Cadre Étendue, Avantages, Autonomisation et Transformation (RBET)

Le cadre Étendue, Avantages, Autonomisation et Transformation (RBET) est un outil approprié qui peut être utilisé pour aider à définir les activités et mettre en évidence les produits et les résultats possibles du projet pour les hommes, les femmes et les jeunes. Le cadre RBET illustré dans la figure 7 a permis aux chercheurs d'aligner leurs activités avec les niveaux d'intégration du genre visés par les projets concernés. Si le but est d'intégrer partiellement le genre, l'accent doit être mis sur l'accès des femmes, des jeunes, des hommes aux technologies, aux ressources et aux informations, tout en s'assurant qu'ils bénéficient de l'accès et de l'utilisation de ces ressources grâce à une productivité et des revenus meilleurs, etc. Si le projet vise une intégration complète du genre, cela implique les approches Étendue, Avantages, Autonomisation et Transformation. Les projets de genre ciblés peuvent choisir de se focaliser uniquement sur l'autonomisation et la transformation ou sur l'ensemble du cadre. Les détails de ce concept sont présentés dans le diagramme ci-dessus.

Étendue - participer à des formations et acquérir des connaissances et compétences.  
 Avantage - Vous pouvez accéder à des connaissances et technologies qui tiennent compte de vos besoins.

Autonomiser - Vous pouvez prendre des décisions stratégiques relatives à ces technologies et agir en conséquence. Vous avez le contrôle, la capacité et vous pouvez résoudre les principaux problèmes de manque d'autonomisation dans la communauté.

Transformer - briser les normes de genre, les barrières structurelles et institutionnelles, créant ainsi un environnement propice pour changer les normes de genre. Travailler avec les hommes et les détenteurs du pouvoir en tant que champions.

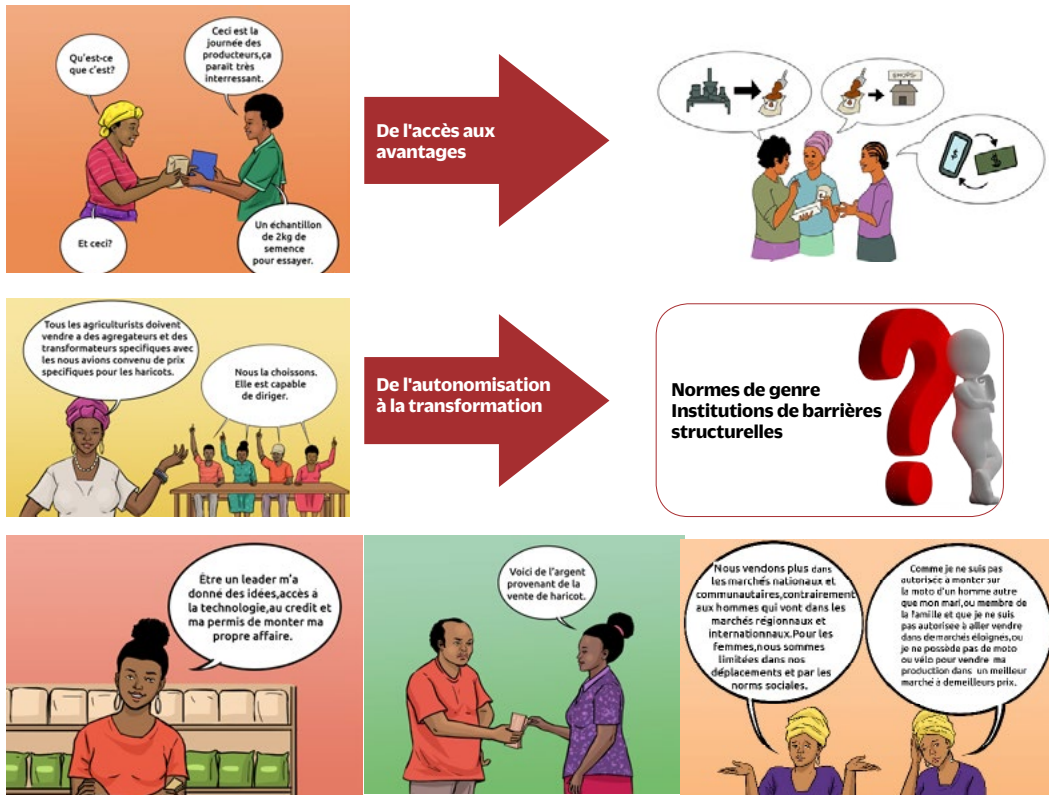


Figure 7: Exemple de cadre RBEF en pratique (Johnson et al., 2017; Johnson et al., 2018; Kieber et al., 2019; Nchanji, 2021) Photo credit: Nchanji

### La sélection variétale sensible au genre

Cela implique d’agir intentionnellement selon le genre dès la phase de conception. S’assurer que les données collectées pour guider les décisions des sélectionneurs ont pris en compte des éléments intersectionnels tels que l’âge, le sexe, le niveau de revenu, la situation géographique, le statut matrimonial, le niveau d’éducation, etc. Deux outils peuvent être utilisés pour identifier les informations sur le genre à prendre en compte dans les objectifs de sélection. Les profils Genre + clients et produits et l’outil de sélection variétale participative (PVS) sensible au genre.

### Sélection Variétale Participative Sensible au Genre

La sélection variétale participative (PVS) est surtout implémentée dans les dernières étapes d’un cycle de sélection, pour l’évaluation avant diffusion de lignées avancées dans différents environnements afin de vérifier leur acceptabilité par les producteurs. De nos jours, les commerçants, consommateurs et transformateurs sont aussi impliqués dans les PVS ou réunions des parties prenantes. En effet, différents acteurs de la chaîne de valeur ont différentes préférences variétales et de caractères, afin de répondre à leurs besoins ou à ceux de leurs clients. Les préférences de caractères pour ces variétés varient également avec les pratiques agronomiques, l’information disponible, de la prise de décision, des atouts et caractéristiques organoleptiques, dans un contexte socioculturel donné et selon le sexe (Smale et al., 2001). Ces différences de préférences suivent la division du travail entre les sexes, l’accès au marché, l’âge, l’origine ethnique, les situations géographiques, les niveaux de revenu et d’éducation, etc. (Christinck et al., 2017).



Une étude sur les caractéristiques sexospécifiques et les préférences variétales des consommateurs, des transformateurs et des commerçants en Ouganda a révélé de nouvelles caractéristiques telles que la cuisson rapide, la densité du ragoût, l'appétence, le prix abordable, l'intégrité, l'aptitude au stockage, l'aptitude au maintien de la couleur et de la texture. Les exigences institutionnelles telles que les haricots à cuisson rapide en échange avec les frais de scolarité modifient également les préférences des hommes et des femmes. La cuisson rapide qui était considéré comme un caractère désiré par les femmes est également mentionné par les hommes, comme le montre la figure 8.



**Figure 8: Les institutions influencent les préférences de caractères pour les hommes et les femmes**

Comme indiqué par Katungi et al (2018), les données de préférences des producteurs pour des caractères et variétés ne sont utiles que si elles sont corrélées avec la propriété foncière, la taille du ménage, le sexe et l'âge du répondant. Dans Nchanji et al. (2021, p. 3) il a été que "malgré les outils PVS qui fournissent des informations essentielles permettant de définir les profils de produits désirés par le marché, les données sur l'environnement socio-économique où les hommes et les femmes opèrent et les implications de genre dans les préférences ne sont pas prises en compte de façon adéquate, même si cela a la possibilité de façonner leurs préférences en matière de traits désirés ».

En raison des insuffisances de PVS, le spécialiste genre de l'Alliance de Bioversity International et Centre International d'Agriculture Tropicale (CIAT) et deux sélectionneurs de KALRO ont développé un outil PVS sensible au genre. Cet outil combine les questions sur les implications de genre tirées de l'outil de profil de produit G+, d'autres variables socio-économiques (âge, revenu, ethnie, classe sociale, éducation, droit de propriété foncière, chef de ménage, et statut matrimonial) à l'outil PVS standard. Les questions du profil de produit G+ se sont focalisées sur les problèmes de corvée, éloignement des femmes de leurs activités habituelles, l'emploi, les besoins en intrants supplémentaires, la qualité et la quantité de produits à base de haricots contrôlés par les femmes, et le pouvoir de des femmes sur les avantages dérivés du trait qu'elles ont sélectionné, comme indiqué dans Figure 9.

Nous avons utilisé l'outil PVS sensible au genre au Kenya et avons obtenu les résultats ci-après :

1. Les conditions socio-économiques aussi jouent un rôle crucial dans l'identification des préférences variétales et de traits selon le sexe, l'éducation, l'âge, le chef de ménage et la propriété foncière qui sont les plus importants.
2. Les femmes optent parfois pour des variétés avec des caractéristiques qui augmentent la corvée lorsque ces variétés font l'objet d'une forte demande et des prix élevés sur le marché.

- Les hommes sont plus réalistes sur les effets négatifs de certains traits sur les femmes qu'eux-mêmes. Cela pourrait être dû à la socialisation des rôles de genre où les femmes acceptent certains travaux supplémentaires comme dus à des normes culturelles

La sélection variétale qui s'appuie sur les appréciations de l'outil PVS genre sensible fournirait des informations pour des profils de produits plus inclusifs, plus précis et plus équitables entre les sexes

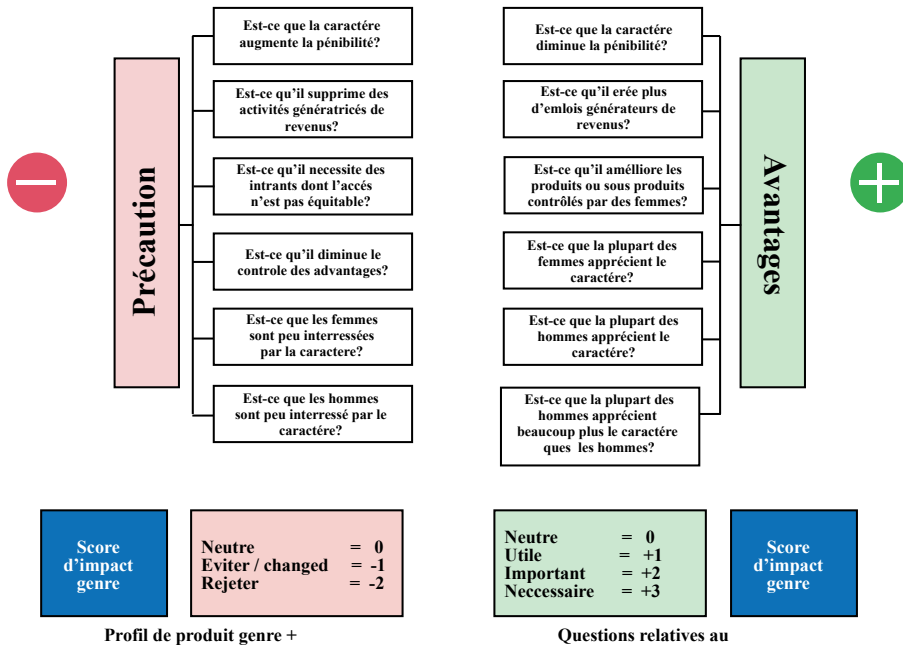
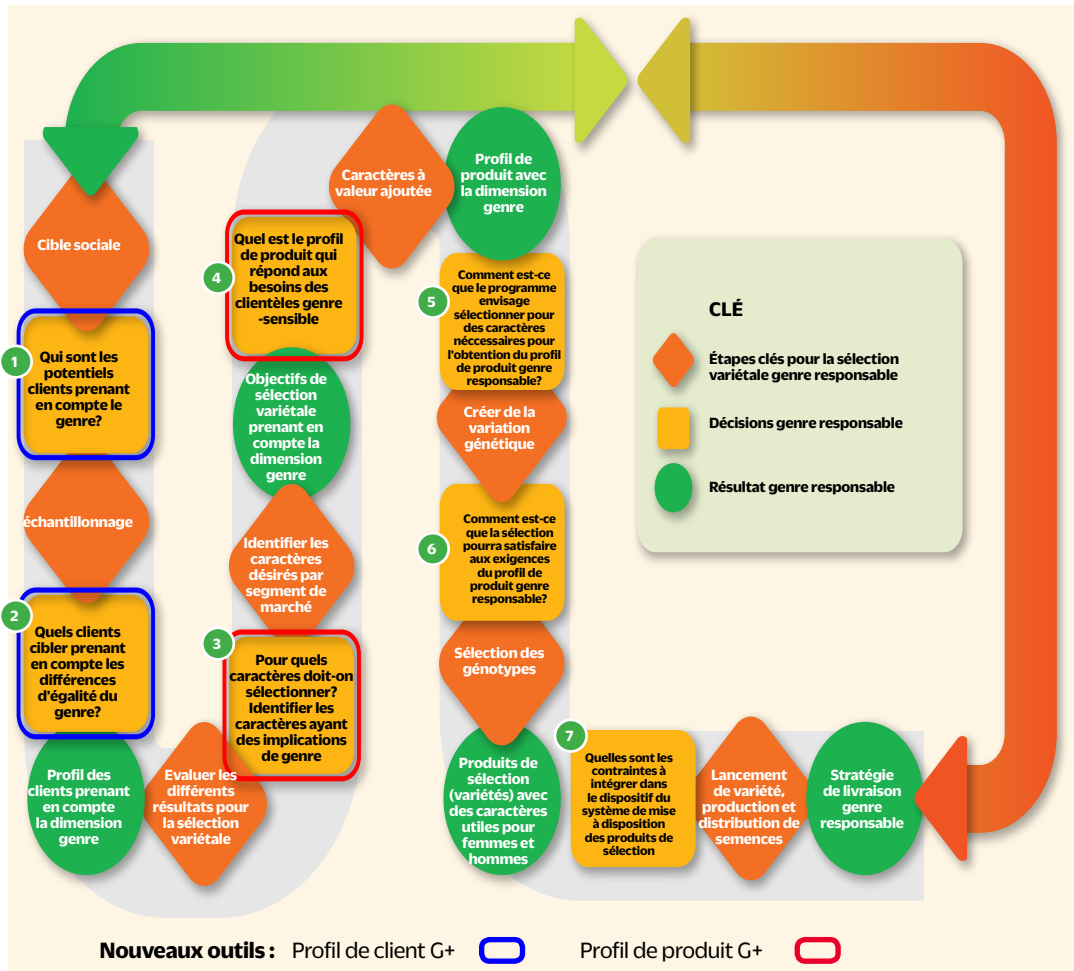


Figure 9: Gender + product profile questions

### Outils de profil client et produit G+ – Pourquoi cet outil est-il nécessaire

- L'adoption de nouvelles variétés baisse lorsque les préférences des clients ne sont pas satisfaites
- Les femmes ont parfois des préférences différentes de celles des hommes
- Les programmes de sélection variétale ont besoin d'un moyen leur permettant de faire une vérification pratique d'un profil de produit :
  - Le trait implique-t-il des préférences ou des inégalités liées au genre qui pourraient freiner l'adoption ?
  - Le trait implique-t-il un avantage susceptible d'améliorer l'équité entre les sexes ?

L'outil de profil client G+ permet d'identifier les clients potentiels, le segment de clientèle sexospécifique à cibler et les produits préférés par ce segment de clientèle. L'outil de profil de produit G+ permet d'identifier le profil de produit qui répond aux besoins du segment sexospécifique ciblé, d'identifier les traits genre sensibles pertinents, de prendre en compte les implications de genre pour différents segments de clientèle et de développer un profil de produit sensible au genre, comme illustré à la figure 10 ci-dessous.



**Remarque:**  
Les programmes publics de sélection variétale ont besoin d'informations concernant qui sont les clients, où sont-ils basés et quels types de produits veulent-ils, mais ces informations sont souvent incomplètes ou inexistantes

**Figure 10:** Étapes de prise de décision intentionnelle en faveur du genre à différents stades du processus de sélection variétale

Un outil de procédure standard a été développé par Ashby et Polar., 2021 pour mettre en œuvre les outils de profil client et produit G+, comme illustré sur la figure 11 ci-dessous. Il est destiné à être utilisé par une équipe transdisciplinaire dirigé par le sélectionneur, afin de générer des informations utiles pour guider et améliorer la sensibilité au genre de tout programme d'amélioration.

## Procédure standard d'opérationnalisation (SOP)

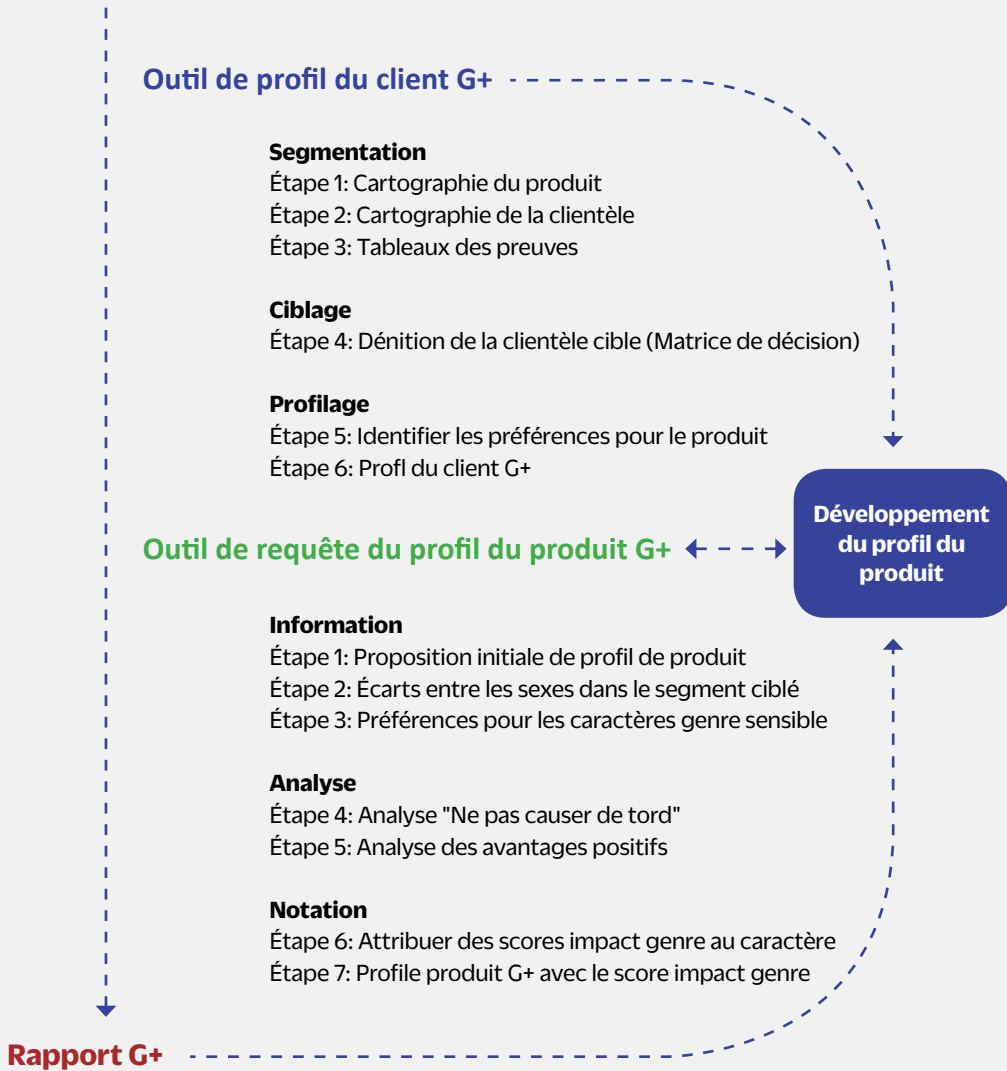


Figure 11: Procédure standard d'opérationnalisation et de mise en oeuvre des outils de profil client et produit G+ (Ashby and Polar, 2021).

Après avoir utilisé l'outil de profil client G+, vous pourrez savoir:

- "QUI?" Caractérise un groupe ou « segment » de clientèle à cibler en tenant compte des différences de préférences ou de demande selon le genre
- QUOI? Caractérise ce que signifient les différences entre les sexes pour les produits (variétés) que chaque segment cible préfère

Après avoir utilisé l'outil de profil de produit G+, on aurait cerné les implications de genre de tout trait d'intérêt

- Traits à éviter si vous ne voulez pas prendre le risque d'aggraver les inégalités entre les sexes
- Traits à inclure si vous souhaitez maximiser vos chances d'améliorer le sort des femmes et des hommes
- Traits qui impliquent un compromis du point de vue du genre
- Traits qui n'ont pas de préjugé évident en faveur des femmes ou des hommes (genre neut)

L'un des résultats issus de la mise en œuvre de l'outil de profil client et produit G+ est le diagramme de la chaîne de valeur ci-dessous dans la figure 12. Un rapport sera bientôt publié, de même que le profil de produit genre sensible d'une variété de Haricot rouge tacheté à haut rendement, haute teneur en Fe et Zn et tolérant aux maladies pour le Zimbabwe.

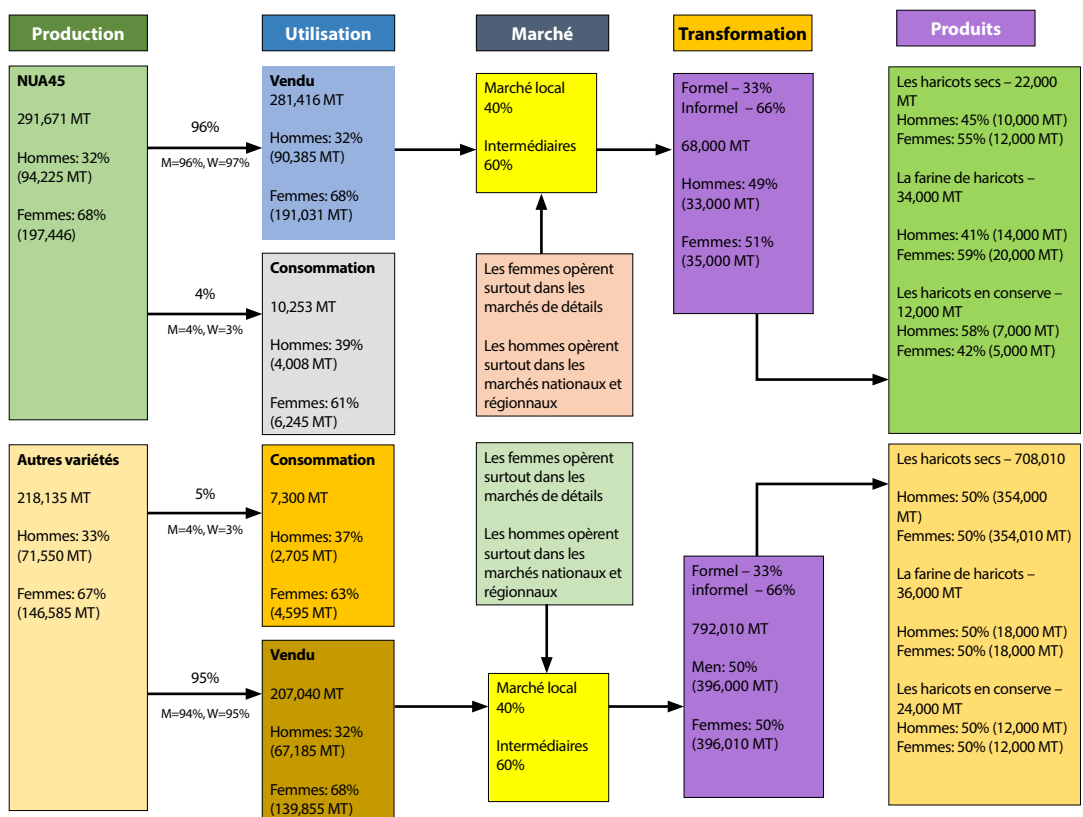


Figure 12: Chaîne de valeur et profil de produit d'une variété de haricot rouge tacheté pour le Zimbabwe

## L'approche genre pour la sécurité alimentaire et nutritionnelle

L'autonomisation des femmes est l'une des voies par lesquelles la nutrition et la sécurité alimentaire peuvent être améliorées pour différents groupes vulnérables tels les enfants de moins de cinq ans, les femmes enceintes, les adolescents, etc. La nutrition genre sensible va au-delà de la sensibilisation pour éduquer et renforcer les capacités. A travers des pièces de théâtre, chansons et danses, nous avons pu non seulement enseigner à la communauté, mais aussi les impliquer dans la conception de nos activités, de cette façon, ils apprennent et s'en souviennent. Les hommes ont été impliqués dans des programmes d'éducation nutritionnelle car la plupart d'entre eux font des activités clés en matière de nutrition et de santé à la maison. Nous avons été en mesure de promouvoir une approche genre sensible de la sécurité alimentaire et nutritionnelle dans les corridors du haricot grâce au :

- Jardinage scolaire et cantine scolaire comme point d'entrée dans la communauté
- Travail avec les femmes et les hommes transformateurs pour développer divers produits à base de haricots (entreprises privées, individus et groupes d'individus) comme le montre la figure 13
- Formalisation des transformateurs informels femmes, hommes et jeunes
- Renforcement de capacité des transformateurs afin de leur permettre de mettre au point des produits de meilleure qualité pour divers groupes cibles - femmes enceintes, adolescents, femmes allaitantes, et enfants de moins de cinq ans, etc.
- Connecter les agriculteurs aux transformateurs par le biais de l'agriculture contractuelle

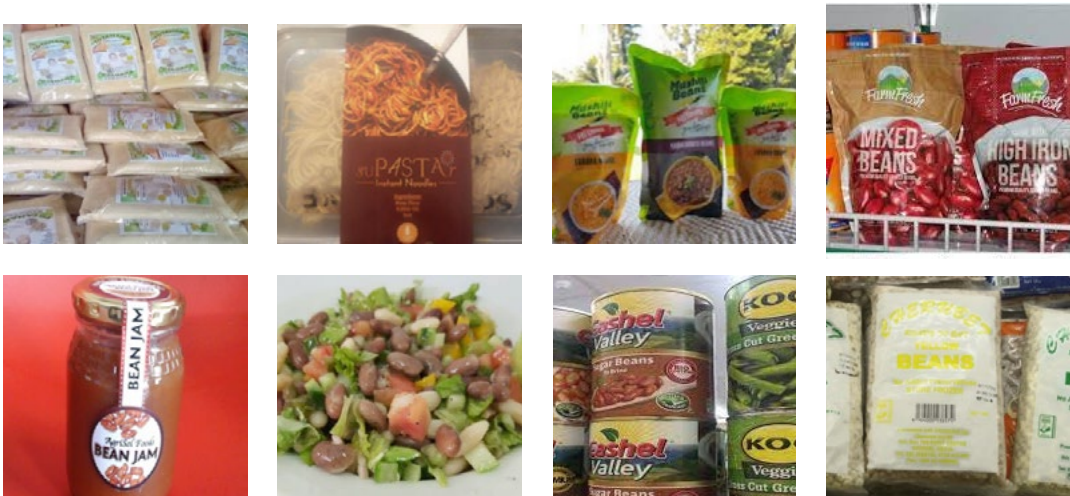


Figure 13: Divers produits à base de haricots exposés dans les rayons de supermarchés à travers certains corridors

## Autonomisation des femmes et système semencier inclusif

L'autonomisation fait référence aux personnes - femmes et hommes - qui prennent le contrôle de leur vie : établir leurs propres programmes, acquérir des compétences (ou faire reconnaître leurs compétences et connaissances), accroître leur confiance en soi, résoudre des problèmes et développer leur autonomie (Kaber, 2001). L'autonomisation des femmes est donc rendre les femmes aptes à prendre leurs propres décisions, faire des choix stratégiques et agir en conséquence. La plupart des projets ont atteint les femmes, mais on en sait peu sur les avantages et l'autonomisation. Les interventions du système semencier doivent être conçues intentionnellement pour être genre sensibles



et responsabiliser les femmes. Les femmes et les hommes peuvent-ils être autonomisés dans les systèmes semenciers par ?

- Accroissement de l'accès aux semences améliorées à travers les jardins scolaires, de prisons et d'orphelinats comme points d'entrée dans les communautés
- Impliquer les compagnies semencières, les groupes communautaires de producteurs semenciers, les banques communautaires de semences, les groupes de producteurs dans la multiplication et la distribution des semences :
  - ▶ Fonds de renouvellement de semences
  - ▶ Option pour l'emploi des jeunes
- Utiliser de petits paquets de 1kg, 2kg et 5kg pour accroître l'accès aux semences et autres technologies agricoles complémentaires, en particulier pour les femmes et les jeunes. Cela vise à réduire le risque d'adopter de nouvelles technologies
- Avoir des démonstrations et des formations à proximité des fermes, afin que les femmes puissent y prendre part
- Encourager les transformateurs à signer des contrats avec les producteurs (60 % de femmes) pour promouvoir l'utilisation des variétés améliorées avec des semences provenant de différents systèmes nationaux de recherche agricole (SNRA)
- Mettre à échelle les tests et diffusion à travers des groupes et d'individus au sein :
  - ▶ des églises
  - ▶ des groupes d'agriculteurs
  - ▶ des ONG
  - ▶ Des détenteurs de pouvoir dans les communautés
- Résoudre les problèmes d'accessibilité, de disponibilité, de prix abordables
- Les banques de semences communautaires sont des points d'entrée vers l'autonomisation des femmes dans les systèmes semenciers, en particulier avec les changements climatiques
- L'analyse du système semencier est essentielle dans la conception, la programmation et la mise en œuvre des interventions semencières

### **Technologies genre sensible favorables au climat – Les changements climatiques ont des impacts sur tout le monde, mais pas au même degré.**

Quatre-vingt pour cent des personnes déplacées par le changement climatique sont des femmes. Les femmes migrantes et autres groupes vulnérables sont victimes de discrimination quant à l'accès à la terre, aux services financiers, au capital social et à la technologie visant à réduire les pertes liées aux conditions météorologiques ou aux technologies d'adaptation. Il est important que les groupes vulnérables soient invités autour de la table en tant qu'agents du changement et pas seulement en tant que bénéficiaires. Quelques stratégies visant à promouvoir l'adoption de technologies et pratiques de gestion favorables au climat sont :

- Renforcer les capacités des femmes en tant que leaders de groupes d'agriculteurs mobilisés contre les changements climatiques
- Promouvoir des programmes éducatifs sur les changements climatiques dans les écoles primaires et secondaires, à travers des clubs de changements climatiques, afin de développer des champions intergénérationnels du climat
- Formations et ateliers inclusifs de renforcement des capacités sur différents aspects de la gestion des cultures à l'endroit des producteurs hommes et femmes et les écoles
- Accès équitable à l'information sur les technologies existantes, services de conseil agricole, financements destinés aux actions climatiques et les politiques publiques
- Accès équitable aux financements destinés aux actions climatiques

- Générer des données sexospécifiques sur le climat pour combler les lacunes en matière de données et influencer les politiques publiques
- Encourager les groupes de défense des droits de l'homme à participer aux réunions de politique scientifique aux niveaux communautaire, national et international
- Accès, utilisation et contrôle des technologies genre sensibles réductrices des besoins en main-d'œuvre qui peuvent également créer des emplois pour les femmes et les jeunes dans la figure 14



La batteuse mobile de haricots a créé des emplois pour les jeunes, réduit la pénibilité pour les femmes agricultrices et encourage la monoculture avec utilisation des variétés améliorées



L'utilisation des séchoirs à bulles solaires réduit les pertes post-récoltes encourues par les producteurs et transformateurs dans le contexte actuel des changements climatiques



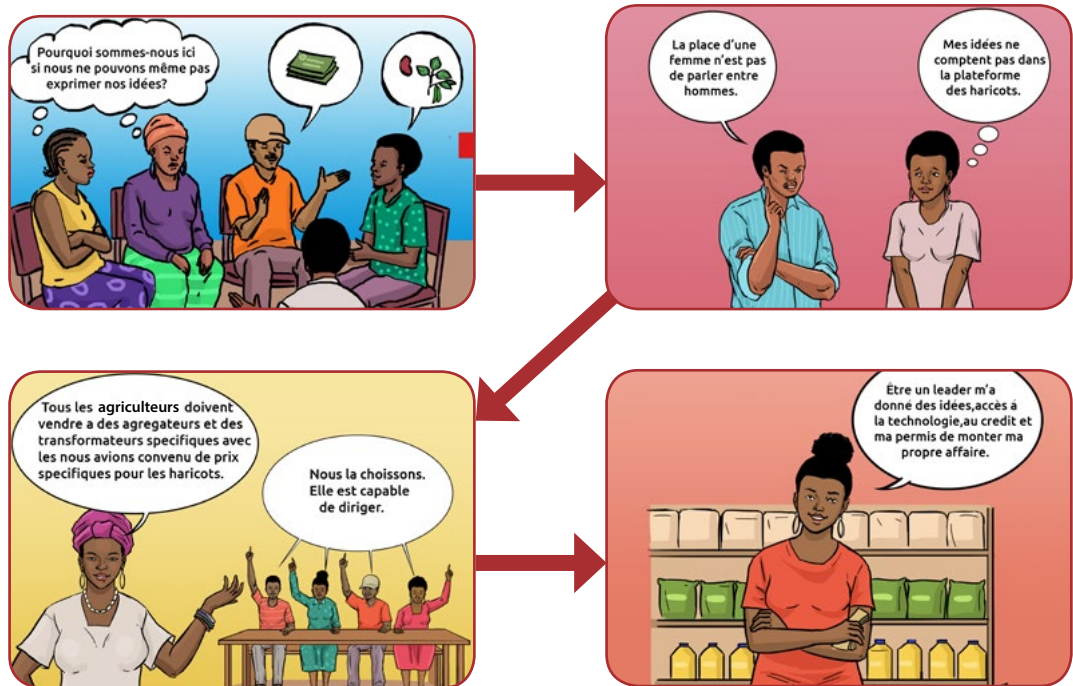
Figure 14: Technologies nouvelles favorables au climat

### Les liens entre le genre et les marchés contribuent à l'autonomisation des femmes

En raison des normes sociales et culturelles, l'accès des femmes au marché est souvent restreint ou limité. La mobilité des femmes est souvent limitée, ce qui restreint leur accès aux marchés éloignés qui offrent de meilleurs prix. De plus, les interactions avec des acteurs masculins ne sont pas parfois tolérées dans les marchés, de sorte que les femmes vendent leurs récoltes au champ, à des prix très bas, à des intermédiaires. Pour réduire les écarts sur les marchés, nous avons introduit :

- [Bean Business Platforms](#) rassemble des acteurs divers et essentiels dans un espace inclusif d'interaction, d'apprentissage, de négociation et de transactions visant à améliorer l'environnement des affaires. Les acteurs ont co-conçu ces plateformes et maîtrisent le processus. Les divers acteurs impliqués dans cette plate-forme comprennent des fournisseurs d'intrants, des agriculteurs et des prestataires de services (vulgarisation, financiers, entreposage, etc.) tous en quête d'opportunités commerciales et d'investissements tout au long de la chaîne de valeur du haricot. Les plateformes commerciales visent à éliminer les goulots d'étranglement et à rendre la chaîne de valeur plus efficace.

- Accroître le **leadership position** des femmes et des jeunes, comme le montre la figure 15
- Faire une transition vers la vente groupée ou vente des coopératives pour de meilleurs prix
- Paiement numérique – offre aux femmes plus de contrôle sur leurs revenus
- Accès aux financements et à d'autres services



**Figure 15: La voix des femmes dans les plateformes commerciales**

### Chaîne de valeur genre sensible

Comment sélectionner une chaîne de valeur pouvant contribuer à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes ? Quels outils ou stratégies sont disponibles pour rendre les femmes visibles dans une chaîne de valeur ? Comment pouvons-nous identifier les différents acteurs de chaque maillon de la chaîne, leurs contraintes et opportunités de participer dans ces maillons. Comment ces contraintes ou opportunités sont-elles influencées par les rapports de forces et la gouvernance ? Les femmes sont supposées être dans les maillons les plus faibles de la chaîne de valeur. Elles sont souvent des travailleurs à domicile, de travailleurs informels sous-payés et d'emplois moins sécurisés. Malgré que la plupart des femmes sont impliquées dans les activités agricoles, elles sont souvent invisibles. Comme indiqué dans la figure 16, lors d'une analyse de chaîne de valeur, nous devons :

- Identifier et intégrer le maillon le plus faible mais essentiel pour la mise à niveau et la croissance de la chaîne de valeur
- Mettre en évidence les domaines où les femmes/hommes/jeunes sont moins visibles
- Identifier les rapports de forces et les inégalités entre les sexes qui entravent le développement des femmes/jeunes, en particulier dans la chaîne de valeur, et diminuent leur chance d'avoir des rôles clés

- Identifier là où les femmes, les hommes et les jeunes sont impliqués dans la chaîne de valeur
- Identifier les facteurs qui empêchent les jeunes et les femmes de bénéficier de la chaîne de valeur
- Suggérer des voies et moyens pour l'intégration genre dans la chaîne de valeur
- Identifier des stratégies potentielles pour l'amélioration de la chaîne de valeur et protéger les intérêts des plus vulnérables afin d'améliorer la croissance économique et la qualité de vie globale de tous

**Étapes simples d'une analyse de chaîne de valeur (adapté de [http://apmasnetwork.org/tools/gvc\\_tool](http://apmasnetwork.org/tools/gvc_tool))**

- Identifier les principales activités - faire une cartographie préliminaire de la chaîne de valeur de l'intrant vers le produit
- Cartographier les parties prenantes – Inventorier les parties prenantes impliquées dans la chaîne de valeur et indiquez leur degrés d'implication
- Faire une liste de tous les entrepreneurs - formels et informels
- Identifiez les rôles invisibles que jouent les femmes/hommes – Prendre en compte des activités non remarquées, non déclarées et non rémunérées
- Identification du problème - facteurs qui limitent les avantages équitables
- Mise à niveau – Politiques publiques, renforcement des capacités institutionnelles et services, partenariat, investissements, ajout de valeur aux anciens produits et création de nouveaux produits

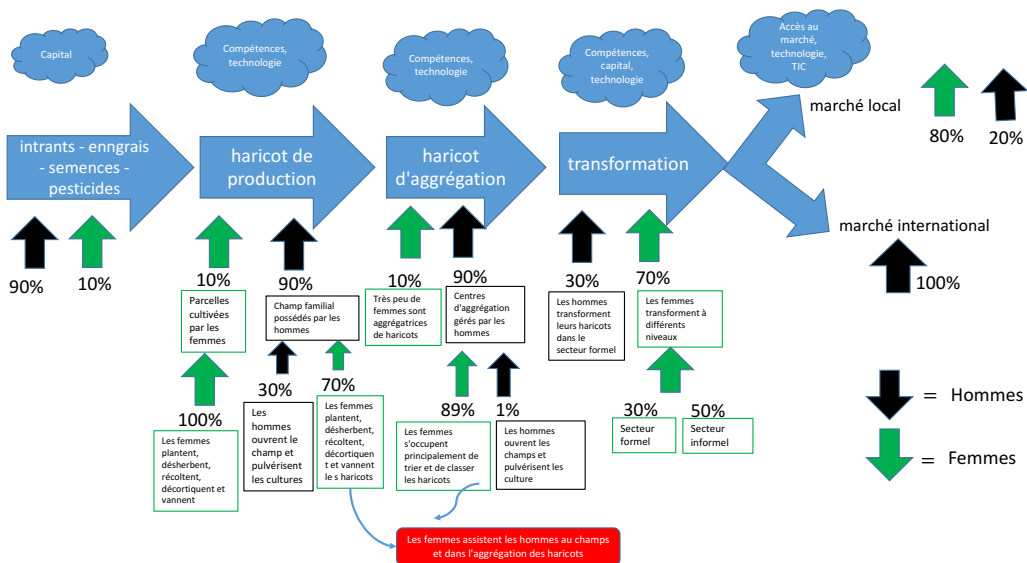


Figure 16: Exemple de chaîne de valeur genre sensible pour le haricot

## Repositionnement des femmes dans le corridor

Les corridors sont constitués de pôles de production, de distribution et de consommation. Les pôles de production sont les sites de haute production. Les pôles de distribution comprennent les centres de distribution de produits, les centres d'agrégation, les entrepôts, les points de stockage ou les échanges de marchandises, en vue de la distribution des récoltes et différents produits aux consommateurs. Les pôles de consommation sont les débouchés majeurs. L'approche corridor vise à lier toutes les acteurs de la chaîne de valeur, tout en stimulant la production, le marché et les opportunités financières pour tous les acteurs de la chaîne.

Vu sous l'angle de genre, nous sommes intéressés par l'identification des écarts entre les femmes et les hommes dans le pôle de production, de distribution et de consommation et travaillons en partenariat avec différents acteurs (chercheurs dans les SNRA, le secteur privé, les ONG et tous autres acteurs) pour créer le changement souhaité. (Figure 17) en se servant le cadre Étendue, Avantages, Autonomisation et Transformation expliqué précédemment dans ce manuel.



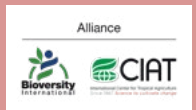
**Figure 17:** L'intégration de genre dans le Corridor

Avec plus de 5 années de travail sur le genre, nous avons élaboré un document sur la façon de repositionner les femmes dans les couloirs figure 18. Certaines de ces activités sont déjà en cours de mise en œuvre tandis que d'autres sont mises à échelle à travers les pays cibles de PABRA.





## Repositioning women and youths in the bean corridors in sub-Saharan Africa



Eileen Bogweh Nchanji – Gender Specialist

### Introduction:

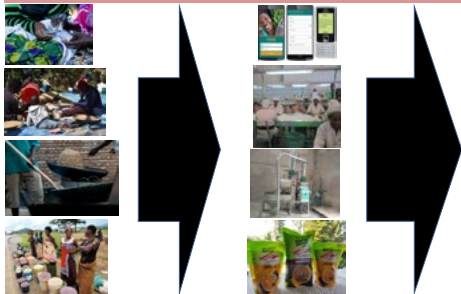
Women constitute more than 60% of bean producers across Africa, providing more than 60% of labour in bean production. Women are also involved in activities in the distribution and consumption hubs along the bean value chain. In collaboration with public and private partners, we have designed gender sensitive interventions aimed at reducing gender inequity through the provision of innovative bean-based technologies, credit and markets thus creating an enabling business environment for beans.

### Production hubs - Build capacity to access and use technologies, increase income, resilience and reduce drudgery



- Increase women participation in the development of gender responsive product profiles (genotype by gender), and voice in Participatory Varietal Selection (PVS) to meet the needs of all value chain actors
- Build women and youth capacity and participation in seed business
- Increase access to quality bean seed by women and youth through gender responsive seed delivery systems (e.g. small packages of seeds sold to last mile farmers)
- Develop and deploy bean technologies - threshers, planters, herbicides - that reduce drudgery on-farm and increases men's participation
- Increase women participation in gender, nutrition, business training, agronomic management and practices that contributes to increase productivity, income, good health and nutrition
- Develop and deploy digital technology to reach women with information on climate and market

### Distribution hubs - Job creation for women and youths, a move towards structured markets and financial inclusion



- MasterCard Farmer Network (MFN) tool digitally connects men, women and youth farmers to markets and formal financial services in tandem with their needs and aspirations
- MFN increases access to credit and loans from historical records of transactions and creates employment for women as agents for aggregators, banks, and mobile agencies
- Increased income for women and youths involved in sorting and packing grains at aggregation and processing centers. In addition, there is the provision of child care facilities
- Through value addition of beans, women get premium prices
- Increased employment opportunities for women marketing bean based products

### Consumption hubs - Beans for improved nutrition and health – schools, households and other institutions



- Accessibility and utilization of healthy and nutritious beans and bean-based products
- Home grown schools feeding (kindergartens, primary and secondary) as an entry point for healthy diets through school feeding programs
- Nutrition education, awareness creation and trainings targeting men and boys as champions
- Appearance of food matters. It should appeal to all
- Fast cooking beans that saves fuel, water and energy
- Low flatulence increases bean consumption

### Conclusion:

Creating an enabling environment for men, women and youth not only reduces gender inequality but increases bean productivity and builds resilience. Increased access to structured markets is key to agricultural transformation and inclusive growth



Figure 18: Repositionnement des femmes dans le corridor



# MODULE 4: Plan d'action pour l'intégration du genre

## Quand effectuer une analyse genre ?

L'analyse genre doit être effectuée périodiquement tout au long du cycle du projet, en particulier aux étapes suivantes :

- Identification de l'idée de projet ou de l'activité
- Formulation
- Mise en œuvre
- Suivi et évaluation

L'analyse genre vise à cerner comment les questions de genre sont liées aux processus de développement, ceci à travers l'application d'un ensemble de questions et d'outils qui doivent être intégrés à toutes les étapes du projet. Par conséquent, il est impératif de se demander comment une activité, une décision ou un plan affectera les femmes de façon différente par rapport aux hommes, puisque l'analyse par du principe que les femmes et les hommes jouent des rôles différents dans la société, sont confrontés à différents problèmes, ont des besoins et priorités différents. . C'est pour cela raison que l'analyse genre doit être appliquée à toutes les étapes du processus de développement.

L'hypothèse de base de l'intégration du genre dans le cycle de projet – de même que le suivi-évaluation et l'analyse d'impact - est que les hommes et les femmes ne sont pas les mêmes (à la fois biologiquement et comment ils sont traités par la société), et par conséquent, sont impliqués et affectés différemment par les projets. Par exemple, la phase d'identification et de formulation est l'étape la plus importante lorsqu'il s'agit d'intégrer la dimension genre dans un projet. Il permet un équilibre dans la compilation des idées, en accordant une attention particulière aux différences dans les opinions masculines et féminines. Il aborde les potentiels impacts potentiels que le projet aura sur la vie des femmes et des hommes. Pour aller plus loin dans le processus, il est nécessaire d'aller au-delà du binôme hommes/femmes et d'examiner également d'autres catégories intersectionnelles. Qu'en est-il de la copropriété ou de la cogestion, des jeunes, qui pourraient être des jeunes hommes et femmes. Ces groupes étant hétérogènes, les questions relatives à l'éducation, le niveau de revenu, l'ethnie, la classe, la zone géographique, l'expérience, les relations doivent également être prises en compte car elles créent des différences d'accès, d'utilisation, de gestion et de contrôle des ressources entre les hommes, les femmes ou les jeunes. En outre, il permet de collecter les informations nécessaires relatives au genre et les indicateurs qui seront utiles pour l'évaluation ultérieures des impacts du projet. La répartition des tâches pourrait être un exemple d'outil utile dans ces phases. Cet outil illustre « qui fait quoi » et comment chacun fait usage de son temps au sein de la communauté. De telles informations sont essentielles pour une bonne formulation du projet, car elles aident à identifier qui sera le plus influencé par le projet et donc qui devrait être plus impliqué dans la conception et la planification du projet.

Pendant la mise en œuvre et le suivi-évaluation, l'analyse genre aide à évaluer les différences de participation, l'effet du projet sur les relations genre et les disparités dans

les avantages et impacts entre les hommes et les femmes. A ce niveau, il est important de prendre en compte les questions clés suivantes :

- Les femmes/hommes tirent-ils les mêmes avantages du programme ?
- Y a-t-il des femmes/hommes qui sont négativement impactés par le programme?
- Y a-t-il des changements perçus comme résultants du programme dans les relations femmes/hommes du groupe cible ? Les écarts entre les sexes ont-ils été réduits ?
- Y a-t-il de nouvelles problématiques de genre émanant de la mise en œuvre du programme ?
- Existe-t-il de nouveaux facteurs externes affectant le genre à travers le programme (+ ou -) ?
- Les femmes/hommes soutiennent-ils le programme ou souhaitent-ils le changer (partiellement/totalement) ? Qui? Pourquoi? Comment?

## Plan d'action genre

### a. Définir le domaine de responsabilité

L'analyse genre doit être effectuée dans une localité géographique donnée (ou des localités) ciblant un groupe donné de personnes. Peut être au niveau de la communauté, du village et du ménage ou au niveau individuel.

### b. Définir les idées d'intégration

Le genre a un large éventail de problématiques telles que la prise de décision, l'utilisation de la main-d'œuvre, l'usage du temps, l'utilisation des ressources, les droits de l'homme et les politiques gouvernementales parmi tant d'autres. Ces problématiques ne peuvent être pas discutées au cours d'une séance ou d'un forum ponctuel. Il est important de définir le sujet à couvrir avec des objectifs très précis, mesurables, atteignables, réalistes et limités dans le temps (SMART).

### c. Discuter de la personne en charge

L'expert en genre est en charge de la réalisation de l'analyse genre, mais puisque le genre est spécifique au contexte. Un expert local pourrait être plus approprié pour documenter la violence basée sur le genre dans une certaine zone, plutôt qu'un étranger.

### d. Définir le calendrier des activités liées au genre

Les objectifs sont limités dans le temps et doivent être atteints dans un espace et un temps donnés. Par exemple, un objectif peut être de doubler le nombre de femmes qui accèdent à la formation sur une nouvelle variété d'ici la fin de l'année.

### e. Allouer des ressources

Les ressources peuvent être des matériels de formation, des allocations budgétaires pour la mise en œuvre des politiques publiques, de l'argent pour l'achat d'inventives telles que les semences, d'autres coûts logistiques et de transaction associés à l'autonomisation des femmes. La budgétisation genre sensible est très importante pour faciliter les activités liées au genre et mesurer les impacts

## Références bibliographiques

- Ashby, J.A. and Polar, V. (2021). User guide to the standard operating procedure for G+ tools (G+SOP). CGIAR Research Program on Roots, Tubers and Bananas, User Guide. 2021-3. International Potato Center: Lima, Peru. <https://cgspace.cgiar.org/bitstream/handle/10568/113166/9789290605966.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Assefa, B., & Roo, N. De. (2015). *Manual on Gender Analysis Tools*. CASCAPE. Addis Abbaba.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge. New York
- Christinck, A.; Weltzien, E.; Rattunde, F.; Ashby, J.A. Gender Differentiation of Farmer Preferences for Varietal Traits in Crop Improvement: Evidence and Issues. 2017. Available online: <https://hdl.handle.net/10947/4660> (accessed on 25 November 2021).
- Ducket, M. (2020). Empowering female farmers to feed the world. *National Geographic*. <https://www.nationalgeographic.com/culture/article/partner-content-empowering-female-farmers>
- Galiè, A., Jiggins, J., Struik, P. C., Grando, S., & Ceccarelli, S. (2017). "Women's empowerment through seed improvement and seed governance: Evidence from participatory barley breeding in pre-war Syria." *NJAS - Wageningen Journal of Life Sciences*, 81, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.njas.2017.01.002>
- Glazebrook, T., & Opoku, E. (2020). Gender and sustainability: Learning from women's farming in Africa. *Sustainability (Switzerland)*, 12(24), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su122410483>
- Guide2Uganda. (2016). *New bean varieties versus the ordinary ones*. Guide 2 Uganda. <https://guide2uganda.ug/new-bean-varieties-versus-the-ordinary-ones/>
- IFPRI. (2012). *Women's Empowerment In Agriculture Index*. International Food Policy Research Institute.
- Johnson, N., Balagamwala, M., Pinksta, C., Theis, S., Meinzen-Dick, R., & Quisumbing, A. 2018. How do agricultural development projects empower women? Linking strategies with expected outcomes. *Journal of Gender, Agriculture and Food Security*, 3(2), 1–19. doi: 10.19268/JGAFS.322018.1
- Johnson, Nancy L.; Balagamwala, Mysbah; Pinksta, Crossley; Theis, Sophie; Meinzen-Dick, Ruth Suseela; and Quisumbing, Agnes R. 2017. How do agricultural development projects aim to empower women? Insights from an analysis of project strategies. IFPRI Discussion Paper 1609. Washington, D.C.: International Food Policy Research Institute (IFPRI). <http://ebrary.ifpri.org/cdm/ref/collection/p15738coll2/id/131074>
- Katungi, E.; Aseete, P.; Mukankusi, C.; Nkalubo, S. Towards a More Gender-Responsive Bean Breeding Program: Lessons from East Africa. In *State of the Knowledge for Gender in Breeding: Case Studies for Practitioners*; Tufan, H.A., Grando, S., Meola, C., Eds.; Working Paper No. 3. CGIAR Gender and Breeding Initiative; International Potato Center (CIP): Lima, Peru, 2018; pp. 23–43. Available online: <http://cgspace.cgiar.org/handle/10568/92819> (accessed on 25 November 2021).
- Kleiber D, Cohen P, Gomese C and McDougall C. 2019. Gender-integrated research for development in Pacific coastal sheries. Penang, Malaysia: CGIAR Research Program on Fish Agri-Food Systems. Program Brief: FISH-2019-02. [FISH-2019-02.pdf](https://www.worldshcenter.org/FISH-2019-02.pdf) (worldshcenter.org)
- Mahat, I. (2004). Implementation of alternative energy technologies in Nepal: towards the achievement of sustainable livelihoods. *Energy for Sustainable Development*, 8(2), 9–16. [https://doi.org/10.1016/S0973-0826\(08\)60455-X](https://doi.org/10.1016/S0973-0826(08)60455-X)
- March, C., Smyth, I., & Mukhopadhyay, M. (1999). A Guide to Gender-Analysis Framework. In *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*. Oxfarm Publications. <https://doi.org/10.3362/9780855987602.001>

- Mbugua, S. (2018, February 23). Despite New Laws, Women in Kenya Still Fight — Women's Advancement Deeply. *The New Humanitarian*. <https://deeply.thenewhumanitarian.org/womensadvancement/articles/2018/02/23/despite-new-laws-women-in-kenya-still-fight-for-land-rights>
- Mudege, N. N., Mayanja, S., & Muzhingiri, T. (2017). Women and men farmer perceptions of economic and health benefits of orange fleshed sweet potato (OFSP) in Phalombe and Chikwawa districts in Malawi. *Food Security*, 9(2), 387–400. <https://doi.org/10.1007/s12571-017-0651-9>
- Mugisha, J., Sebatta, C., Mausch, K., Ahikiriza, E., Kalule Okello, D., & Njuguna, E. M. (2019). Bridging the gap: decomposing sources of gender yield gaps in Uganda groundnut production. *Gender, Technology and Development*, 23(1), 19–35. <https://doi.org/10.1080/09718524.2019.1621597>
- Nchanji, E. (2021) Gender frameworks. [Infographic on how to practically integrate gender in your research using the Reach, Benefit, Empower and Transform Framework.] 1 p. <https://hdl.handle.net/10568/113188>
- Nchanji, Eileen B, Collins, O. A., Katungi, E., Nduguru, A., Kabungo, C., Njuguna, E. M., & Ojiewo, C. O. (2021). What Does Gender Yield Gap Tell Us about Smallholder Farming in Developing Countries? *Sustainability*, 13, 77
- Nchanji, Eileen B., Cosmas K. Lutomia, Odhiambo C. Ageyo, David Karanja, and Eliezah Kamau. 2021. "Gender-Responsive Participatory Variety Selection in Kenya: Implications for Common Bean (*Phaseolus vulgaris* L.) Breeding in Kenya" *Sustainability* 13, no. 23: 13164. <https://doi.org/10.3390/su132313164>
- Nchanji, Eileen Bogweh, Mutua, M., Odhiambo, C., Nchanji, Y. K., & Karanja, D. (2021). Deconstructing leisure time and workload: case of women bean producers in Kenya. *Agriculture and Food Security*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40066-021-00286-w>
- Nuijten, E. (2010). Gender and management of crop diversity in The Gambia. *Journal of Political Ecology*, 17(1), 42. <https://doi.org/10.2458/v17i1.21698>
- Ojiewo, C., Jean Claude, R., John, W., Mathew, A., & Solomon, G. (2018). *Mainstreaming Efficient Legume Seed Systems in Eastern Africa*. Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Parker, A. R. (1993). *Another point of view: a manual on gender analysis training for grassroots workers*. UNIFEM.
- Smale, M., Bellon, M. R., & Aguirre Gomez, J. A. (2001). Maize diversity, variety attributes, and farmers' choices in Southeastern Guanajuato, Mexico. *Economic development and cultural change*, 50(1), 201-225.
- UNESCO. (2020). *Global Education Monitoring Report – Gender Report: A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education*. Paris, UNESCO.
- United Nations. (1995). Beijing Declaration and Platform for Action. *The Fourth World Conference on Women, Beijing, 1995*, 1522pp. [https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing\\_Declaration\\_and\\_Platform\\_for\\_Action.pdf](https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf)
- United Nations. (1997). Implementation of Agenda 21: Review of Progress Made Since the United Nations Conference on Environment and Development, 1992. *Information Provided by the Commonwealth Secretariat to the United Nations Commission on Sustainable Development Fifth Session 7-25 April 1997 New York, 21*. <https://www.un.org/esa/earth-summit/commonw.htm>
- Wanjala, S. P. O., Karanja, D., Wambua, S., Otiop, G., Odhiambo, C., & Birachi, E. (2019). Market arrangements used by small scale bean farmers in Kenya: What needs to change for sustainable trade volumes? *African Crop Science Journal*, 27(2), 119–131. <https://doi.org/10.20944/preprints201809.0094.v1>





Alliance

