

2022-2027

GENRE ET DEVELOPPEMENT

DOCUMENT STRATÉGIQUE



Agriculteurs français **et**
développement international



juin 2022

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
1 Contexte : une prise en compte progressive des enjeux de genre dans le réseau et les activités d'Afdi	4
1.1 Une intégration du genre dans les partenariats avec les organisations paysannes	5
1.2 Le renforcement des capacités au sein du réseau.....	5
1.3 Une amélioration du suivi des activités Afdi.....	6
2 Eléments fondamentaux : une vision et des fondements ancrés dans les valeurs Afdi	7
2.1 Les concepts	8
2.2 Les valeurs d'Afdi et l'intégration du genre	8
2.3 Finalité et objectifs de la stratégie genre.....	9
3 Présentation détaillée des axes stratégiques.....	12
3.1. Axe Sud - L'approche genre améliore l'intervention d'Afdi auprès de ses partenaires, organisations paysannes du Sud	13
Axe stratégique 1.1 – Un profil genre et agriculture est dressé pour chacun des pays d'intervention d'Afdi	13
Axe stratégique 1.2 – Le genre est un thème inhérent au dialogue stratégique entre Afdi et ses partenaires	14
Axe stratégique 1.3 – Les activités menées par Afdi, en partenariat avec les organisations paysannes, intègrent concrètement une dimension genre	14
3.2. Axe Nord – Afdi intègre le genre pour mobiliser le monde agricole et les pouvoirs publics français.....	17
Axe stratégique 2.1 – Afdi porte un plaidoyer en faveur des hommes et des femmes membres des exploitations agricoles familiales	17
Axe stratégique 2.2- Afdi adopte une communication sensible au genre	17
Axe stratégique 2.3 -L'Education à la citoyenneté et à la solidarité internationale (ECSI) d'Afdi contribue à lutter contre les préjugés et les stéréotypes de genre	18
3.3. Axe transversal – Afdi, une organisation compétente, opérationnelle et exemplaire sur le genre.....	19
Axe stratégique 3.1 – Afdi est une organisation compétente sur le genre	19
Axe stratégique 3.2 – Afdi est outillée pour une meilleure prise en compte du genre...	19
Axe stratégique 3.3 – Afdi adopte un comportement exemplaire en interne	20
ANNEXES	22
ANNEXE 1- Tableau synthétique de la stratégie genre	23
ANNEXE 2 – Plan d'action	25
ANNEXE 3 -Comptes-rendus des consultations	28
ANNEXE 4 -Compte-rendu de l'atelier sur la stratégie genre du 26/04/2022.....	30

INTRODUCTION

Les questions d'égalités entre les femmes et les hommes font l'objet de plus en plus d'attention, au niveau des politiques publiques, des actions des organisations internationales et locales. De nombreux instruments et cadres juridiques ont été mis en place par les Etats et les instances internationales, afin de mieux prendre en compte la problématique de l'égalité de genre. Mais des défis restent à relever quant aux droits et opportunités économiques et politiques des femmes. Dans de nombreux pays, la persistance des pesanteurs socioculturelles, le faible niveau de scolarisation et l'inclusion économique limitée des femmes sont autant de freins au changement auxquels s'ajoute la double crise sanitaire et sécuritaire.

+ Ressource

Dans le monde, les femmes représentent **43% des agriculteurs et sont responsables de 60% de la production agricole mais n'ont accès qu'à 20% des surfaces cultivables**¹. Comme dans les autres secteurs, elles font face à des inégalités dans l'accès aux facteurs de production, tels le foncier, le crédit, les intrants, les semences, l'eau. Leur travail est faiblement reconnu, socialement et économiquement. **Elles contribuent pourtant à 80% de la production des denrées alimentaires (mobilisées essentiellement dans les productions vivrières et peu présentes dans les cultures de rentes), et investissent davantage que les hommes dans l'alimentation du foyer et les dépenses familiales**².

+ Ressource

Les femmes représentent environ 40% des membres des organisations paysannes partenaires d'Afdi, dont cinq sont des organisations de femmes. Les inégalités entre les femmes et les hommes constituent donc un sujet incontournable des actions de l'organisation. Les effets des actions d'Afdi sur ces inégalités doivent être anticipés et mesurés.

C'est pour mieux appréhender ces enjeux qu'Afdi a décidé de se doter d'un document institutionnel stratégique pour l'intégration du genre. Cette décision témoigne d'une volonté politique manifeste et d'une prise de conscience collective sur l'importance et l'intérêt de la prise en compte du genre à tous les niveaux pour le développement économique et social.

Cette stratégie genre pour Afdi s'appuie sur les documents et principes fondateurs d'Afdi, en particulier le rapport d'orientation 2025. Elle a été élaborée à partir de documentation des méthodes, outils et objectifs de l'approche genre et développement, et de l'analyse des initiatives existantes au sein même du réseau. Des consultations d'organisations paysannes et de responsables régionaux et nationaux du réseau ont alimenté et mis en débat la stratégie, qui a été proposée et mise en débat lors d'un atelier à distance le 26 avril 2022, puis d'un conseil d'administration le 03 mai 2022. Le document a été relu et enrichi par Aster International. Ce processus, dynamique, s'est déroulé de février à mai 2022.

L'opérationnalisation de cette stratégie nécessite la réalisation d'un diagnostic, et l'élaboration d'outils pour une prise en compte du genre au sein d'Afdi et dans ses projets et programmes, qui sont détaillés selon les axes stratégiques.

1 . Contexte : une prise en compte progressive des enjeux de genre dans le réseau et les activités d'Afdi



1.1 Une intégration du genre dans les partenariats avec les organisations paysannes

Jusqu'à présent, la prise en compte du genre à Afdi vise principalement ses partenariats avec les organisations paysannes et en particulier (i) l'amélioration de la représentativité, et l'inclusion des femmes dans la gouvernance interne des OP, (ii) le renforcement de leur rôle et de leurs responsabilités dans la gouvernance territoriales et des filières.

Progressivement, Afdi a mobilisé des moyens pour mieux intégrer le genre. Depuis 2016, une lettre de mission de la coopérative de compétences a été confiée à une personne salariée Afdi, permettant ainsi de renforcer la sensibilisation, la mobilisation et la formation du réseau. Des ateliers ont été dédiés au genre lors des Journées Réseaux d'Afdi en 2017 et en 2018. Entre 2018 et 2020, Afdi a formé et sensibilisé son réseau, et initié des premières activités, dans le cadre du programme conventionné avec l'AFD, ou *via* sa facilité d'innovation sectorielle des ONG.

1.2 Le renforcement des capacités au sein du réseau

Lors d'ateliers et formations réalisés entre 2017 et 2019, plusieurs recommandations ont été émises :

- **Inciter le réseau à s'informer et se former sur cette thématique**, en particulier les personnes qui travaillent avec des groupements féminins ; proposer des listes de points d'attention et de méthodes de dialogue avec les organisations partenaires (pour les missions) ;
- **Développer un outil spécifique mobilisable par les Afdi régionales** pour faire un état des lieux et un suivi sur la question dans chaque partenariat ;
- **Former les chargé-e-s de mission des cellules** sur cette question pour qu'ils-elles aient la capacité d'accompagner les Afdi, d'adapter les outils aux contextes des pays d'intervention...
- **Intégrer le genre dans toutes les actions Afdi, si possible associées à un budget et un calendrier, et a minima en se posant des questions essentielles** : quelle adhésion des femmes aux actions menées dans le cadre des partenariats ? Quelle acceptation de leur participation par les hommes ? Quels freins peuvent être identifiés ? Qui contrôle quelles ressources ? Quelles incidences sur les rapports sociaux les actions accompagnées par Afdi risquent-elles d'engendrer ? ...
- Favoriser l'adhésion des femmes et des hommes aux actions des partenariats par des outils que l'on retrouve au Nord comme au Sud : diagnostic, sensibilisation, valorisation d'actions....
- Renforcer les capacités des femmes par la formation (formation de base et/ou professionnelle...) et par des échanges Nord/Sud et entre femmes des pays du Sud.

Aussi, depuis 2019, trois actions principales ont été organisées pour le réseau :

- Le renforcement de compétences, à travers la participation d'Afdi à la communauté de pratiques du F3E sur le genre ;
- La réalisation d'une formation de l'ensemble des salariés du réseau sur la thématique et sa prise en compte avec des mises en situation en décembre 2019 ;
- La conception d'un outil d'autoévaluation du genre dans les partenariats pour identifier les marges de progression et proposer des actions, outil qui a été présenté à l'ensemble des salariés lors du séminaire des permanents de novembre 2020. La conception de cet outil, outre du temps passé, a nécessité la réunion d'un groupe de travail pour bien cerner les attentes du réseau, et des « tests » sur le terrain, réalisés auprès de deux organisations paysannes au Mali (UNCPM-Union nationale des coopératives de planteurs et maraîchers du Mali et CLCR-Cadre local de concertation des ruraux de Yanfolila).

1.3 Une amélioration du suivi des activités Afdi

Un suivi systématisé des actions de renforcement des organisations paysannes a permis de mieux connaître la situation des hommes et des femmes au sein des organisations paysannes partenaires :

- Sur la représentation des femmes dans les instances de décision des OP ;
- Avec des indicateurs sexo-spécifiques afin de mesurer la participation des femmes et des hommes aux services proposés par les OP.

Plus concrètement, la prise en compte du genre dans les actions menées par Afdi reflète la diversité du réseau et de ses partenaires :

- Certains partenariats sont mis en place pour renforcer des organisations paysannes essentiellement constituées de femmes (cinq en 2020 : ADFA A- Association départementale des femmes agricultrices de l'Atlantique- et ACFA Ouessé- Association communale des femmes agricultrices de Ouessé- au Bénin, Atekor-« ça va se développer » en langue locale- et Aprofika-Association pour la promotion de la filière karité- au Tchad, et groupements des femmes du Sud Kivu en RDC), leur permettant ainsi de mieux accéder à la formation, à des services pilotés et décidées par elles-mêmes... ;
- Certains partenariats avec des organisations paysannes nationales ciblent des actions sur le genre parmi d'autres (la Coordination nationale des organisations paysannes au Mali et l'inclusion numérique - **projet Jinov³**, le Conseil national de concertation des producteurs et ruraux du Tchad et l'alphabétisation fonctionnelle des femmes - **projet Alfop⁴**, l'Union régionale des coopératives de producteurs d'anacarde au Bénin et les groupements de transformatrices, l'Anoper au Bénin et les groupements de transformatrices de lait en fromage de la marque collective Gassiré, le réseau SOA à Madagascar et la réflexion sur l'installation des jeunes agricultrices) ;
- Plusieurs organisations paysannes nationales partenaires d'Afrique de l'Ouest et de Madagascar, sont impliquées avec Afdi dans le projet **SEPOP⁵**, avec une dimension genre. Les collèges des femmes des organisations paysannes sont partie prenante dans la conception et programmation des actions, les actions de formation veillent au maximum à l'équilibre de la participation hommes-femmes, et des formations sur le genre sont réalisées (exemple, à Madagascar, des formations GALS - Gender Action Learning System ou système d'apprentissage interactif entre les deux sexes) ;
- D'autres partenariats sont très peu sensibles aux enjeux de genre, par manque de moyens, de ressources humaines, ou d'intérêt.

L'élaboration d'une véritable stratégie genre qui pourra se décliner en plan d'actions intégrable dans les différents partenariats selon leur contexte et leur spécificité, vise à renforcer cette dimension dans toutes les actions d'Afdi, y compris dans l'organisation interne. Elle permettra d'affirmer la prise en compte du genre et d'engager des actions au niveau politique au sein du réseau, mais aussi au niveau opérationnel en appui aux partenaires. La stratégie permettra une systématisation de l'analyse des contextes d'intervention et une meilleure prise en compte des besoins et des spécificités de genre dans la conduite des interventions.

1. Jeunes ruraux, inclusion numérique et innovations au Mali : [Plaquette Projet FisongNumérique](#)

2. Alphabétisation fonctionnelle des femmes membres des organisations paysannes au Tchad : [PlaquetteProjet Fisong Alfop](#)

3. Services et plaidoyer des organisations paysannes : [PlaquetteProjet Sepop](#)

2 . Eléments fondamentaux : une vision et des fondements ancrés dans les valeurs Afdi



2.1 Les concepts

Le genre peut être défini comme la construction sociale et culturelle acquise des identités féminines et masculines ; les pratiques et comportements qui lui sont liés varient selon les époques et les pays. Le genre se réfère à des façons d'être, des comportements induits par une société, et des attentes spécifiques associées à chaque sexe : les caractères féminins et masculins. Ces façons d'être et comportements sont construits par les sociétés et acquis par les individus mais ne dépendent pas en réalité du sexe. Cette construction sociale génère des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes.

Dans le monde, les femmes représentent plus de la moitié de la population et sont pourtant encore marginalisées dans leur accès à certains métiers, services, ou dans l'expression de leurs besoins et opinions.

L'approche « genre et développement » cherche à assurer une répartition égale des possibilités, des ressources et des bénéfices entre les différents groupes de la population visée par une intervention. Il s'agit de rendre plus efficaces et égalitaires les politiques, les programmes et les projets de développement. Elle permet de réduire les inégalités et engage une pleine participation au développement de toutes les catégories sociales, et surtout une valorisation du potentiel des femmes.

2.2 Les valeurs d'Afdi et l'intégration du genre

Dans les ONG, le genre fait l'objet de considérations à différents niveaux :

- Au niveau individuel, des acteurs : comment se positionner dans la société, dans l'organisation, en tant que femme, qu'homme ? Quels sont les enjeux de pouvoirs et stéréotypes qui posent problèmes ? Comment se comporter pour favoriser la participation et l'expression de tous et toutes ?
- Au niveau organisationnel, dans le fonctionnement et la gouvernance : quels sont les enjeux dans l'organisation, qui a le pouvoir, qui prend les décisions, qui agit ? Les catégories sociales des membres de l'organisation sont-elles toutes représentées ? Quels choix sont faits ?
- Dans les activités, en particulier dans le développement à l'international : comment les activités de l'organisation agissent-elles sur la société dans laquelle elle intervient ? Quelles relations de pouvoirs sont renforcées ou au contraire contrebalancées ? Quelles inégalités sont présentes ? L'action les prend-elle en compte dans sa mise en œuvre ? Vient-elle les renforcer ou les atténuer ?

Afdi a fait le choix de s'intéresser dans un premier temps à la prise en compte du genre dans ses partenariats. En effet, méconnaître les impacts différenciés d'une action sur les femmes et les hommes peut accroître des discriminations existantes.

Historiquement, l'action d'Afdi s'appuie sur la recherche d'un équilibre entre performance économique, bien-être social et gestion raisonnée des ressources naturelles. Afdi soutient un développement rural durable, entre viabilité économique, valorisation des écosystèmes et amélioration de l'équité sociale.

La vision d'Afdi trouve ses fondements dans le droit à l'alimentation et la recherche de la souveraineté alimentaire (rapport d'orientation 2010). En s'inscrivant dans ces valeurs, Afdi s'interroge sur les leviers pour lutter contre les inégalités et discriminations de toutes formes, de manière globale.

Dans les ambitions qu'Afdi s'est donnée dans son rapport d'orientation en 2015, l'organisation réaffirme son rôle dans le renforcement des capacités des organisations paysannes, et notamment dans leur gouvernance interne. Durant les deux conventions programmes qui structurent l'action d'Afdi, 2015-2017 et 2018-2020, le renforcement de l'inclusivité des OP devient un axe de travail à part entière. Dans sa charte éthique de 2019

cette orientation est explicitement formulée : « Afdi soutient le développement durable des agricultures familiales à travers des organisations paysannes fortes, inclusives et démocratiques ». L'organisation explicite son ambition de « permettre aux paysans et paysannes d'être reconnus, de vivre de leur métier tout en répondant aux enjeux environnementaux et de sécurité alimentaire ».

Afdi fait le choix de se doter d'une stratégie genre, au service de ses valeurs de citoyenneté, de solidarité, et de réciprocité. « Institutionnaliser l'approche genre, c'est la prendre en compte dans les orientations politiques de l'organisation, sa vision, sa mission, sa gouvernance, son fonctionnement, sa culture et dans toutes les actions qu'elle met en œuvre. » (F3E, Guide Genre). Une appropriation de l'approche genre par les acteurs et actrices d'Afdi qui mettent en œuvre les activités, et une adhésion des responsables politiques de l'organisation qui orientent les actions et prennent les décisions sont indispensables. L'approche genre intégrée à tous les niveaux et dans tous les domaines d'intervention d'Afdi renforcera la crédibilité et la légitimité de ses actions au Sud.

2.3 Finalité et objectifs de la stratégie genre

La prise en compte du genre dans les actions que mène Afdi au Sud est très inégale, en fonction de l'histoire, du contexte, ou des opportunités. L'approche partenariale affirmée par Afdi nécessite de faire coïncider ses propres ambitions avec celles des organisations paysannes, et de prendre en compte leurs contraintes.

La stratégie genre a pour finalité d'améliorer la qualité des actions menées par Afdi.

Les objectifs sont de :

- Faire progresser la prise en compte du genre dans les actions d'Afdi, pour aboutir à des actions sensibles au genre ou transformatives de genre (cf. échelle ci-dessous) ;
- Eviter toute action négative au genre.



Source: Adapté à partir de l'Évaluation de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, BIE, PNUD, 2015

Qu'est-ce qu'une action négative au genre ?

Dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest, Afdi, comme d'autres organisations, s'est intéressée au développement de la filière laitière et a appuyé des organisations de producteurs à mettre en place des mini-laiteries pour mieux valoriser leur production. Pour fonctionner, ces mini-laiteries avaient besoin de volumes d'approvisionnement suffisants pour assurer leur rentabilité. Traditionnellement, la traite du matin était dévolue aux femmes, qui transformaient le lait et en commercialisaient le produit (lait caillé, dégué...) et la traite du soir aux hommes. Pour sécuriser l'approvisionnement des mini-laiteries, les hommes ont se sont réappropriés la traite du matin, ce qui a eu des conséquences économiques importantes sur les femmes éleveuses. Les organismes d'appui ont mis du temps pour réaliser les problèmes que cela avait posé.

Quelles sont les limites d'une action ciblée sur le genre ?

Au Mali, Afdi Grand Est a accompagné un groupement de transformatrices pour professionnaliser leurs activités : dotation en matériel, formations techniques, formations de gestion... Peu à peu les compétences des membres des groupements ont été renforcées. Malgré des marchés cléments et un potentiel de production, force a été de constater que les activités économiques du groupement ont stagné. Afdi a finalement compris que les transformatrices n'avaient pas intérêt à développer leur activité ou à augmenter leur revenu. Ayant peu d'autonomie financière, au-delà d'un certain niveau de chiffre d'affaires, elles prendraient le risque de devoir partager le contrôle de leur activité et de leurs revenus avec les hommes du village.

Exemple d'une action transformatrice de genre

Au Tchad, Afdi porte un projet d'alphabétisation fonctionnelle des femmes, qui a un objectif de réduction des inégalités entre hommes et femmes à moyen et long terme. Il s'agit de travailler en même temps sur l'amélioration de la formation des femmes (alphabétisation, formation technique, gestion), sur leur environnement social (sensibilisations des autorités locales, des hommes et des femmes, formations au genre, mise à disposition d'outils de discussion...) et sur un renforcement organisationnel des OP qui donne plus de place aux femmes dans les instances (collège des femmes, formations au leadership...). Les inégalités entre les hommes et les femmes, et les contraintes spécifiques des femmes sont prises en compte pour la mise en œuvre des actions (formations localisées pour éviter les déplacements, sensibilisations pour qu'elles aient l'autorisation d'assister aux formations...) et sont mises en débat par les acteurs et les actrices du projet pour être réduites à plus long terme.

Pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire de travailler sur les modes d'intervention et les activités mises en œuvre au Sud, mais aussi en France, dans la mobilisation des acteurs, et en interne, pour assurer sa légitimité et sa crédibilité.

Ainsi, Afdi se dote de 3 axes stratégiques, détaillés en 9 sous-axes :

- **Axe stratégique Sud – L'approche genre améliore l'intervention d'Afdi auprès de ses partenaires, organisations paysannes du Sud**
 - Axe 1.1 – Un profil genre et agriculture est dressé pour chacun des pays d'intervention d'Afdi
 - Axe 1.2 – Le genre est un thème inhérent au dialogue stratégique entre Afdi et ses partenaires
 - Axe 1.3 – Les activités menées par Afdi, en partenariat avec les organisations paysannes, intègrent concrètement une dimension genre
- **Axe stratégique Nord – Afdi intègre le genre pour mobiliser le monde agricole et les pouvoirs publics français**
 - Axe 2.1 – Afdi porte un plaidoyer en faveur des hommes et des femmes membres des exploitations agricoles familiales
 - Axe 2.2- Afdi adopte une communication sensible au genre
 - Axe 2.3 - L'Education à la citoyenneté et à la solidarité internationale (ECSI) d'Afdi contribue à lutter contre les préjugés et les stéréotypes de genre
- **Axe transversal – Afdi, une organisation compétente, opérationnelle et exemplaire sur le genre**
 - Axe 3.1 – Afdi est une organisation compétente sur le genre
 - Axe 3.2 – Afdi se dote d'outils et méthodes performants pour ses actions
 - Axe 3.3 – Afdi adopte un comportement exemplaire en interne

Les axes stratégiques et leurs déclinaisons opérationnelles sont détaillés dans la partie suivante.

3 . Présentation détaillée des axes stratégiques



3.1. Axe Sud - L'approche genre améliore l'intervention d'Afdi auprès de ses partenaires, organisations paysannes du Sud

La stratégie genre dans les actions au Sud s'articulera autour de trois axes d'intervention :

- Renforcer les acteurs du réseau Afdi pour être en mesure de mieux prendre en compte le genre ;
- Généraliser la prise en compte du genre dans le dialogue avec les organisations paysannes partenaires dans un objectif d'améliorer les effets des interventions d'Afdi sur les inégalités de genre.
- Identifier, avec les partenaires d'Afdi, des moyens pour favoriser la participation des femmes aux actions menées, en lien avec le renforcement organisationnel, les services économiques, ou le volet politique, et mettre en place des actions spécifiques pour faire reculer les inégalités.

Axe stratégique 1.1 – Un profil genre et agriculture est dressé pour chacun des pays d'intervention d'Afdi

Il s'agit de documenter les inégalités de genre vécues par les agriculteurs et les agricultrices des pays d'intervention d'Afdi. Ainsi le réseau Afdi sera mieux informé sur les contraintes et les leviers d'action de ses partenaires et sur les enjeux de genre dans ces pays. Ceci permettra une meilleure mise en œuvre des autres axes stratégiques. Ces informations seront mobilisées et utilisées par les groupes pays pour les stratégies pays.

En 2027, 16 stratégies pays intègrent une dimension genre : a minima l'analyse du contexte ; 50% des stratégies pays ont un axe d'intervention genre et 100% des stratégies pays ont un axe de réflexion sur un aspect genre.

Déclinaison opérationnelle

16 fiches genre pays, incluant une cartographie des acteurs, seront élaborées pour documenter la situation et alimenter les stratégies pays. Afin d'atteindre ces ambitions, 3 activités seront menées :

- Conception d'un outil générique (modèle de fiche pays genre) ;
- Renseignement et mise à jour de la fiche pays genre par les salariés Afdi des pays d'intervention (à partir de la bibliographie et d'interviews), ou par les Afdi régionales ;
- Révision de la stratégie pays en groupe pays.

ILLUSTRATION

Au Togo, si l'élevage de porc est une activité essentiellement pratiquée par les femmes, le débitage de la viande était un tabou. Ainsi, elles assumaient la charge de travail de l'élevage, et les hommes se chargeaient de la transformation et en retiraient l'essentiel de la valeur ajoutée. La connaissance de ces éléments culturels est essentielle pour travailler sur les inégalités de genre dans la filière porcine.

Méthodes et outils mobilisés

- Le dialogue et la consultation avec les organisations nationales d'agricultrices, même si elles ne sont pas directement partenaires
- La consultation d'autres organisations de la société civile du monde rural
- Une fiche pays genre générique à concevoir

Axe stratégique 1.2 – Le genre est un thème inhérent au dialogue stratégique entre Afdi et ses partenaires

L'objectif est d'intégrer le genre à tous les dialogues stratégiques entre Afdi et ses organisations partenaires. Pour cela, la méthodologie pour conduire un dialogue stratégique sera révisée régulièrement avec la dimension genre.

100% des dialogues stratégiques entre Afdi et les organisations abordent les questions de genre.

ILLUSTRATION

Au Bénin, l'URCPA regroupe les producteurs d'anacarde. En 2018, l'organisation a souhaité travailler sur plusieurs maillons de la filière et a élaboré un projet d'internalisation de la transformation.

Les questions soulevées par Afdi sur la pertinence et la faisabilité du projet et sur la place des groupements de femmes transformatrices dans la filière anacarde, proches de leur base d'adhésion, ont permis aux actions du partenariat d'élargir les orientations. Une collaboration entre producteurs et groupements de transformatrices a été initiée, donnant naissance à une démarche collective d'appui à 7 groupements et à une filière qualité (la Marque Alafia Cajou) de transformation. Les groupements féminins ont finalement créé l'Union régionale des coopératives de transformation des noix d'anacarde (URCTNA).

Déclinaison opérationnelle

Le repère méthodo élaboré par Afdi sur le dialogue stratégique est révisé avec un focus sur le genre. Un suivi de la conduite du dialogue stratégique par l'ensemble des Afdi sera mis en place et permettra d'alimenter les nouvelles versions du repère méthodo.

Méthodes et outils mobilisés

- Le repère méthodo sur le dialogue stratégique
 - L'outil d'autoévaluation de la prise en compte du genre dans les partenariats
- Le suivi de l'utilisation de ces outils

Axe stratégique 1.3 – Les activités menées par Afdi, en partenariat avec les organisations paysannes, intègrent concrètement une dimension genre

Les enjeux de genre prennent de plus en plus de place dans le débat public et au sein des OP. Certaines thématiques en particulier reviennent régulièrement et les OP souhaitent y travailler de façon continue, avec Afdi : les enjeux de gouvernance en interne, les freins de l'analphabétisme, les enjeux du foncier pour les femmes, la formation au leadership qui permet d'accéder aux instances de décisions...

Il s'agit d'intégrer progressivement le genre dans la déclinaison et la stratégie des partenariats existants, de réfléchir à la dimension genre dans chaque ouverture de partenariat, et de prioriser systématiquement un enjeu de genre dans les projets et actions transversales.

En 2027 :

- **100%** des partenariats négatifs au genre seront a minima insensibles au genre
- **75%** des partenariats insensibles au genre seront au moins ciblés sur le genre
- **50%** des partenariats ciblés sur le genre seront sensibles au genre ou transformateurs de genre

Dès 2023, tout projet et toute action transversale d'envergure sera sensible au genre.

Déclinaison opérationnelle

Cet axe stratégique se décline différemment en fonction des situations de départ et des modes d'intervention.

1.2.1. Les partenariats existants progressent dans la classification des projets en matière de genre

L'étape préalable à la déclinaison opérationnelle de cet axe consiste à positionner les ambitions de chaque partenariat selon leur prise en compte du genre (négatif, insensible, ciblé, sensible ou transformateur).

La mise en œuvre des axes stratégiques 1 et 2 permettra d'identifier les enjeux de genre à prendre en compte en priorité, et d'éventuelles opportunités d'action. Afin de faire évoluer les actions menées, en accord avec les OP, des objectifs d'intervention pourront être fixés :

- Sur la représentation des femmes et des hommes au sein des OP et la gouvernance ;
- Sur les capacités professionnelles des femmes et des hommes, notamment par des modules spécifiques dans les formations (prise de parole, distribution de la parole aux femmes et aux hommes, cadres d'écoute et d'échange, leadership et prises de décision...) ;
- Sur les services aux membres des OP (services adaptés aux femmes, représentativité des hommes et des femmes parmi les bénéficiaires...).

1.2.2. Une approche genre est incluse à chaque ouverture de partenariat

Chaque ouverture de partenariat sera conditionnée à l'intégration d'une approche genre. Selon les situations cela peut signifier :

- Encourager l'ouverture de partenariat avec des OP ou des groupements de femmes (qui sont peu représentés dans les partenariats Afdi en 2022) ;
- Encourager l'ouverture de partenariat avec des OP qui ont déjà une approche genre et souhaitent l'appliquer aux activités du partenariat :
 - Sur la gouvernance (représentativité des femmes et des hommes dans les instances de décision, formations des responsables)
 - Sur les positionnements politiques (place des besoins et requêtes des hommes et des femmes dans les plaidoyers des OP)
 - Sur les services des organisations paysannes proposés aux membres : services adaptés aux hommes et aux femmes, place des hommes et des femmes dans la définition et la gestion de ces services...
- Accepter l'ouverture de partenariat avec des OP qui n'ont pas mis en place d'approche genre, à la condition de travailler sur ce sujet avec elles dès le démarrage du partenariat.

1.2.3. Tous les projets et actions transversales sont sensibles au genre ou transformateurs de genre

Pour renforcer ses partenariats, Afdi mobilise des financements en répondant à des appels à projets de grande envergure, souvent en lien avec une ou plusieurs OP nationales. C'est le cas par exemple des projets Sepop, Jinov, Alfop... Ces actions sont des opportunités pour être innovants et proactifs dans différents domaines notamment le genre. Les

financements, souvent supérieurs à ceux mobilisés dans les actions de partenariat classiques, permettent de programmer des actions plus engageantes.

Ces projets doivent systématiquement :

- Inclure les questions de genre dans la conception du projet, en initiant le dialogue avec l'OP partenaire ;
- Prévoir des actions spécifiques notamment :
 - Un diagnostic sur les enjeux de genre si les éléments ne sont pas connus ou disponibles ;
 - Des sensibilisations, si pertinent ;
 - Des formations spécifiques sur le genre, des formations non mixtes, des formations sur le leadership...
- Comporter au moins un axe transformateur de genre parmi les objectifs ou résultats attendus.

Méthodes et outils mobilisés

- Une grille de critères (à concevoir) pour qualifier la prise en compte du genre dans chaque partenariat
- Une situation de départ
- Un outil de suivi (à concevoir) qui permettra de mesurer :
 - La prise en compte du contexte
 - Les actions menées dans chaque partenariat (intentions)
 - Les résultats atteints (effets) :
 - La composante inclusivité du profiling, outil d'auto-évaluation des OP pour le renforcement institutionnel
 - Les indicateurs sexo spécifiques pour les activités économiques (indicateurs sur les bénéficiaires et sur les résultats économiques)
 - Des indicateurs qualitatifs pour le volet politique
- Des outils techniques, compilés et disponibles au niveau du réseau Afdi :
 - Diagnostics territoriaux sensibles au genre
 - Sensibilisation des populations locales sur des thématiques
 - Modules de formation genre pour les OP
 - Modules de formation destinés aux responsables des organisations paysannes pour renforcer les capacités des femmes
 - Accompagnement des OP qui le souhaitent à l'élaboration de leur stratégie genre
- Une note relative à l'ouverture des partenariats

ILLUSTRATION

En 2013 Afdi a porté un plaidoyer pour la reconnaissance du métier de paysan.

Ce plaidoyer s'est décliné en plusieurs axes :

- La reconnaissance de la capacité d'innovation des agricultures familiales
- La reconnaissance du rôle des femmes dans l'activité agricole
- L'incitation des jeunes à se professionnaliser dans l'agriculture
- L'accès aux paysans à une meilleure représentation pour se défendre et s'organiser

3.2. Axe Nord – Afdi intègre le genre pour mobiliser le monde agricole et les pouvoirs publics français

Axe stratégique 2.1 – Afdi porte un plaidoyer en faveur des hommes et des femmes membres des exploitations agricoles familiales

Afdi programme ses actions de plaidoyer dans une optique de promotion de l'agriculture familiale. Les actions de plaidoyer sont variées et couvrent des thèmes qui peuvent concerner l'agriculture ou le développement international. Par exemple, en 2017, il s'agissait de demander une aide publique au développement plus conséquente et en faveur de l'agriculture familiale, et en 2022 de promouvoir le développement de l'agriculture familiale au sein du partenariat Afrique – Europe et dans les stratégies internationales des régions françaises.

Cet axe stratégique a pour objectif de traiter de manière systématique la question du genre dans les plaidoyers menés par Afdi.

100% des plaidoyers abordent la question du genre, en question principale ou secondaire.

Déclinaison opérationnelle

Pour chaque question de plaidoyer, il s'agira de :

- Identifier les éléments de contexte, notamment les rapports sociaux entre hommes et femmes, sur la thématique concernée ;
- Elaborer au moins une proposition transformatrice de genre dans chaque campagne de plaidoyer Afdi ;
- Incarner le plaidoyer en l'illustrant par des témoignages et portraits d'hommes et de femmes.

Méthodes et outils mobilisés

- Analyse du contexte selon la thématique identifiée (éventuellement mobilisation d'une expertise externe)
- Suivi de la prise en compte du genre dans le plaidoyer (développement d'un ou plusieurs axes)
- Suivi des effets du plaidoyer

Axe stratégique 2.2- Afdi adopte une communication sensible au genre

La communication sensible au genre est déjà en partie effective à Afdi, mais de manière principalement intuitive. Elle sera renforcée, afin de rendre visible et de distinguer les femmes et les hommes dans la communication externe.

En 2027, la communication Afdi :

- Ne comporte aucun stéréotype de genre
- Donne une part égale aux représentations des hommes et des femmes (50%)
- Communique sur les résultats du déploiement de la stratégie genre
- Diffuse annuellement au moins 3 communications sur des actions d'Afdi en faveur de l'égalité de genre

Déclinaison opérationnelle

Différents principes seront appliqués :

- Eviter les stéréotypes de genre dans l'ensemble des publications et communications d'Afdi ou des partenariats entre Afdi et les OP ;
- Rendre visibles les activités des femmes ;
- Mettre en avant des exemples positifs (femmes en responsabilité, masculinités positives...) ;
- Communiquer sur les actions menées en faveur du genre (au Sud et au Nord) ;
- Utiliser l'agenda international pour communiquer (journée internationale des droits des femmes, journée de la femme rurale...) ;
- Communiquer sur la stratégie genre et sa mise en œuvre.

Méthodes et outils mobilisés

- Documentation sur la communication sensible au genre
- Suivi de la répartition hommes/femmes dans les interventions, dans les débats, dans les vidéos et documents écrits produits par Afdi
- Note sur des éléments de langage des principes d'écriture inclusive ou épiciène adaptés à la communication Afdi

Axe stratégique 2.3 -L'Education à la citoyenneté et à la solidarité internationale (ECSI) d'Afdi contribue à lutter contre les préjugés et les stéréotypes de genre

Les ambitions d'Afdi en matière d'ECSI ont évolué, avec un enjeu de plus en plus fort de lutte contre les préjugés. Cette ambition a d'abord ciblé les préjugés sur les agriculteurs et les agricultrices du Sud. Il s'agit d'intégrer la lutte contre les préjugés sexistes dans les actions d'ECSI.

En 2027, on constate au moins une thématique/ 1 focus sur un aspect genre dans 75% des interventions en milieu scolaire. 50% des intervenants du Sud lors des interventions sont des femmes.

Déclinaison opérationnelle

Pour participer à lutter contre les préjugés sexistes, les activités d'ECSI actionnent trois leviers :

- L'introduction d'une thématique liée au genre dans le contenu des interventions ;
- Une répartition des hommes et des femmes lors des missions, pour une meilleure représentativité lors des interventions ; les intervenant.es étant identifiés par les organisations paysannes, un travail préparatoire est nécessaire, notamment dans la définition des profils des intervenant.es ;
- Une réflexion transversale sur les outils et illustrations, pour varier les portraits et éviter les stéréotypes de genre.

Méthodes et outils mobilisés

- Révision des outils d'animation pour les actions d'ECSI ;
- Suivi de la répartition hommes/femmes dans les interventions en milieu scolaire et dans les illustrations des outils d'animation ;
- Révision des formations des intervenants et insertion de thématiques liées au genre.

ILLUSTRATION

En 2019, l'un des films du festival Alimentterre, « Elles sèment le monde de demain » traitait de la place des femmes en agriculture et plus largement dans le développement local. Une belle opportunité pour inviter et faire intervenir des femmes responsables d'organisations paysannes auprès des étudiants.

3.3. Axe transversal – Afdi, une organisation compétente, opérationnelle et exemplaire sur le genre

Axe stratégique 3.1 – Afdi est une organisation compétente sur le genre

Afin d'atteindre les objectifs des axes stratégiques Nord et Sud, il s'avère nécessaire de renforcer les compétences des équipes Afdi (salariés et professionnels bénévoles), notamment des personnes en charge du dialogue stratégique. Ainsi, elles auront plus la capacité d'accompagner les organisations paysannes sur les questions de genre, de mener des actions de sensibilisation en France, et de communiquer.

3.1.1 Renforcement des capacités des membres du réseau

Afdi poursuivra **le cycle de formations** initié depuis quelques années pour sensibiliser et former ses membres et équipes en charge du dialogue stratégique.

100 % des salariés des équipes techniques sont sensibilisés et formés sur le genre
50% des responsables professionnels bénévoles en charge du dialogue stratégique sont sensibilisés et formés au genre.
Des femmes responsables agricoles sont mobilisées en interne et/ou en accompagnement externe (augmentation de 25% des femmes en mission NS)

3.1.2 Stratégie de mobilisation de compétences en matière de genre

Afdi sera proactive dans le recrutement de compétences et de profils pour améliorer la prise en compte du genre. Pour cela, deux types de publics seront ciblés :

- Les femmes responsables agricoles, afin de partager et d'échanger sur leurs expériences avec leurs homologues du Sud. Il s'agira notamment de développer le partenariat avec la Commission Nationale des Agricultrices de la FNSEA (CNA), les sections locales, et les groupements féminins locaux dans les régions.
- Identifier et mobiliser de l'expertise en genre sur certains projets et certaines actions (par exemple : Aster International, Adéquation...)

Méthodes et outils mobilisés

- Une lettre de mission de la coopérative de compétences
- Les modules de formation pour le réseau
- Un partenariat avec la CNA (à formaliser)
- Une base de données avec des personnes ressources et organismes à mobiliser pour un accompagnement (à mettre en place)

Axe stratégique 3.2 – Afdi est outillée pour une meilleure prise en compte du genre

Afdi capitalise sur les actions genre menées dans les partenariats, et par les organisations paysannes. Une boîte à outils est mise en place et est disponible pour l'ensemble du réseau pour une meilleure efficacité des actions :

- **Pour appuyer et conseiller les OP dans leurs activités :**
 - Modules de formation des responsables d'OP sur le genre ;
 - Formations des responsables paysannes ;
 - Outils d'animation (groupes non mixtes, diagnostics participatifs, méthodologies de sensibilisation...).
- **Pour mener les actions de plaidoyer ;**
- **Pour communiquer :**
 - Outils de communication sensibles au genre ;
 - Note avec des principes d'écriture inclusive et/ou épiciène adaptés au réseau Afdi.

Une boîte à outil est disponible et partagée.

Méthodes et outils mobilisés pour le suivi de la prise en compte du genre dans l'organisation interne

- Une lettre de mission de la coopérative de compétences
- Une base de données avec des outils à mobiliser pour les actions Afdi



Axe stratégique 3.3 – Afdi adopte un comportement exemplaire en interne

Ce comportement se traduit à travers les axes stratégiques précédents (communication, accompagnement) mais aussi à travers des règles d'organisation interne, notamment :

- L'égalité des chances entre hommes et femmes pour l'accès à des postes à responsabilité (recrutements, élections, formations...);
- Une gestion des ressources humaines équitable, concernant toutes les conditions de travail ;
- Un règlement intérieur qui bannit toute forme de discrimination ou de violence vis-à-vis des femmes ou de toute personne en raison de son sexe, de son âge, de son origine ou de ses croyances.

Afdi garantit :

- **Une égalité des chances pour l'accès à des postes à responsabilité, au niveau des salariés et des élus**
- **Une gestion des ressources humaines équitable**
- **Un règlement intérieur qui bannit toute forme de discrimination ou de violence**

Méthodes et outils mobilisés pour le suivi de la prise en compte du genre dans l'organisation interne

- La charte éthique Afdi
- La politique de sûreté et de prévention contre les risques (en cours)

REFERENCES

1. <https://observatoire-des-aliments.fr/qualite/femmes-lagriculture-mondiale>
2. Oxfam, 2012 dans AFD, Agriculture, Développement Rural et Biodiversité – boîte à outils genre

ANNEXES

Annexe 1- Tableau synthétique de la stratégie genre

Annexe 2- Plan d'action

Annexe 3 -Comptes-rendus des consultations

Annexe 4 – Compte-rendu de l'atelier genre du 26/04/2022

ANNEXE 1- Tableau synthétique de la stratégie genre

	Axes stratégiques	Objectifs chiffrés à atteindre en 2027	Outils mobilisés à renforcer ou à concevoir
Axe Sud - L'approche genre améliore l'intervention d'Afdi auprès de ses partenaires, organisations paysannes du Sud	Axe 1.1 – Un profil genre et agriculture est dressé pour chacun des pays d'intervention d'Afdi	16 fiches pays genre à jour 50% des stratégies pays ont un axe d'intervention sur le genre 100 % des stratégies pays ont un axe de réflexion sur le genre	Fiche pays genre Stratégies pays Consultations (OP et OSC)
	Axe 1.2 – Le genre est un thème inhérent au dialogue stratégique entre Afdi et ses partenaires Axe 1.3 – Les activités menées par Afdi, en partenariat avec les organisations paysannes, intègrent concrètement une dimension genre	100% des dialogues stratégiques abordent les questions de genre 100 % des partenariats négatifs au genre en 2022 sont a minima insensibles au genre 75% des partenariats insensibles au genre en 2022 sont a minima ciblés sur le genre 50% des partenariats ciblés sur le genre en 2022 sont sensibles au genre ou transformateurs de genre Tout projet et toute action transversale d'envergure seront sensibles au genre	Repère méthodo dialogue stratégique Outil d'autoévaluation de la prise en compte du genre dans les partenariats Une grille de critères pour qualifier les partenariats Une situation de départ Un outil de suivi Une base de données partagée des outils techniques disponibles Une note relative à l'ouverture des partenariats
Axe Nord – Afdi intègre le genre pour mobiliser le monde agricole et les pouvoirs publics français	Axe 2.1 – Afdi porte un plaidoyer en faveur des hommes et des femmes membres des exploitations agricoles familiales Axe 2.2 - Afdi adopte une communication sensible au genre	100% des plaidoyers abordent la question du genre, en question principale ou secondaire Aucun stéréotype de genre dans la communication d'Afdi Une répartition égale des représentations des hommes et des femmes (50%) Les résultats du déploiement de la stratégie genre sont communiqués	Analyse du contexte selon la thématique identifiée Suivi de la prise en compte du genre dans le plaidoyer Suivi des effets du plaidoyer Documentation sur la communication sensible au genre Suivi de la répartition hommes/femmes dans les interventions, dans les débats, dans les vidéos et documents écrits-

	Axe 2.3 - L'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale d'Afdi contribue à lutter contre les préjugés et les stéréotypes de genre	Au moins 3 communications annuelles sur des actions d'Afdi en faveur de l'égalité de genre Au moins une thématique/ un focus sur un aspect genre dans 75% des interventions en milieu scolaire 50% d'intervenants et 50% d'intervenantes du Sud lors des interventions Une boîte à outil révisée	Note sur des éléments de langage des principes d'écriture inclusive ou épique adaptée à la communication Afdi Outils d'animation Suivi de la répartition hommes / femmes dans les interventions Modules de formation des intervenants
Axe transversal – Afdi, une organisation compétente, opérationnelle et exemplaire sur le genre	Axe 3.1 – Afdi est une organisation compétente sur le genre	100 % des salariés des équipes techniques sont sensibilisés et formés sur le genre 50% des responsables professionnels bénévoles en charge du dialogue stratégique sont sensibilisés et formés au genre. Des femmes responsables agricoles sont mobilisées en interne et/ou en accompagnement externe (augmentation de 25% des femmes en mission NS)	Formations (internes et externes) Partenariat avec la commission nationale des agricultrices de la CNA Mobilisation d'expertise genre
	Axe 3.2 – Afdi est outillée pour une meilleure prise en compte du genre Axe 3.3 – Afdi adopte un comportement exemplaire en interne	Une boîte à outils est disponible et partagée. Une égalité des chances pour l'accès à des postes à responsabilité, au niveau des salariés et des élus Une gestion des ressources humaines équitable Un règlement intérieur qui bannit toute forme de discrimination ou de violence	Base de données avec les outils disponibles dans le réseau Charte éthique Afdi Politique de sûreté et de prévention contre les risques Suivi des procédures RH

ANNEXE 2 – Plan d'action

Axe stratégique		Activités	2022	2023	2024	2025	2026	Responsables
A X E S U D	Axe 1.1 – Un profil genre et agriculture est dressé pour chacun des pays d'intervention d'Afdi	Elaboration d'un canevas de fiche pays genre (incluant une grille de lecture, pour appréhender le contexte lié au genre dans un pays)						Chargée de mission thématique genre (coopérative de compétences)
		Elaboration des fiches genre de chaque pays (collecte et documentation des inégalités)						Chargés de mission Sud Animateurs régionaux (en l'absence de chargé de mission)
		Mise à jour						
		Révision des stratégies pays						Groupes pays
	Axe 1.2 – Le genre, un thème inhérent au dialogue stratégique entre Afdi et ses partenaires	Révision du repère méthodo « dialogue stratégique »						Responsable qualité
		Utilisation de l'outil d'autoévaluation de la prise en compte du genre						Responsables des partenariats et animateurs.trices
		Mise en œuvre du dialogue stratégique						Responsables des partenariats et animateurs.trices
		Suivi de la prise en compte du genre dans le dialogue stratégique						Responsables des partenariats et animateurs.trices / Chargée de mission genre
	Axe 1.3 – Les activités menées par Afdi, en partenariat avec les organisations paysannes, intègrent concrètement une dimension genre	Conception d'une grille d'évaluation des partenariats						Chargée de mission genre
		Diagnostic des partenariats						Responsables des partenariats et animateurs.trices / Chargée de mission genre
		Identification d'actions à mener avec les OP						Responsables des partenariats et animateurs.trices
		Elaboration d'une base de données et partage d'outils (formations, sensibilisation...)						Chargée de mission genre
		Evaluation de la progression des partenariats						Responsables des partenariats et animateurs.trices / chargée de mission genre
		Elaboration d'une note avec des orientations pour l'ouverture d'un partenariat						
		Suivi des ouvertures de partenariat						Responsable pôle partenariat

		Appui et relectures des projets d'envergure, avec l'intégration d'une dimension genre						Chargée de mission genre
A X E N O R D	Axe 2.1 - Un plaidoyer en faveur des hommes et des femmes membres des exploitations agricoles familiales	Analyse du contexte selon la thématique identifiée	<i>Selon le calendrier des plaidoyers</i>					Responsable plaidoyer
		Elaboration d'au moins une proposition transformatrice de genre	<i>Selon le calendrier des plaidoyers</i>					Responsable plaidoyer
		Suivi de la prise en compte du genre dans le plaidoyer	<i>Selon le calendrier des plaidoyers</i>					Responsable plaidoyer
	Axe 2.2 - Afdi adopte une communication sensible au genre	Documentation sur la communication sensible au genre						Chargée de communication
		Elaboration d'une note sur des éléments de langage						Chargée de communication
		Rendre visible les femmes agricultrices et rurales (portraits, itw...)						Chargée de communication
		Communication lors des journées phares						Chargée de communication
		Communication sur la stratégie genre et sa mise en œuvre (actions en progression au Nord et au Sud)						Chargée de communication / chargé.es de mission Nord et animateur.trices
		Suivi de la répartition hommes/femmes dans les interventions, dans les débats, dans les vidéos et documents écrits						Chargée de communication/chargée de la thématique genre
	Axe 2.3 - L'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale d'Afdi contribue à lutter contre les préjugés et	Introduction d'une thématique liée au genre dans le contenu des interventions (révision des modules de formation des intervenants) ;						Chargée de thématique ECSI
		Révision des outils d'animation (vérification de la représentativité des femmes et des hommes, repérage et correction d'éventuels stéréotypes...)						Chargée de thématique ECSI

	les stéréotypes de genre	S'assurer d'une représentativité des intervenants Sud : - Profil des intervenants - Dialogue avec les OP						Chargée de thématique ECSI / chargés de mission Sud
A X E T R A N S V E R S A L	Axe 3.1 – Afdi, une organisation compétente sur le genre	Préparation d'un plan de formation						Chargée de mission genre
		Formations du réseau						Chargée de mission genre/ responsable qualité/ expertise externe
		Renforcement et formalisation du partenariat avec la CNA de la FNSEA						Chargée de mission genre/ responsables professionnels
		Base de données sur des expertises genre						Chargée de mission genre
	Axe 3.2 – Afdi est outillée pour une meilleure prise en compte du genre	Elaboration d'une boîte à outils						Chargée de mission genre /responsable qualité
		Mise à jour, partage et diffusion						Chargée de mission genre /responsable qualité
	Axe 3.3 - Afdi adopte un comportement exemplaire en interne	Suivi de la diffusion de la charte éthique						Responsable administrative
		Elaboration d'une politique de sureté et de prévention contre les risques						Responsable qualité
		Suivi des procédures RH						Responsable RH
S U I V I E V A L U A T I O N	Elaboration d'un guide pour la diffusion et l'appropriation au sein du réseau (identification et formation d'ambassadeurs de la stratégie genre)							Chargée de mission genre
	Bilan à mi-parcours							Réseau
	Evaluation finale et réorientations stratégiques							Réseau

1.1 Consultation des OP

Cette consultation s'est déroulée sous forme d'entretiens semi-directifs par téléphone auprès de 3 OP partenaires d'Afdi. L'objectif était de recueillir leurs regards sur la thématique genre, comprendre son intégration dans leurs activités, et appréhender leurs attentes en la matière vis-à-vis d'Afdi.

3 OP consultées :

- Atekor, (fédération de groupements féminins de la province du Logone Oriental), au Tchad, Mme Justine Boukanri, animatrice de l'OP.
- la CPF (Confédération paysanne du Faso), avec Mme Estelle Traore, responsable Genre.
- l'UROPDM (Union régionale des organisations de producteurs de céréales de la région maritime), au Togo, avec Kodjo Noumonvi, coordinateur général de l'OP.

De manière globale, il est ressorti que les contextes nationaux sont plutôt favorables pour travailler sur ces enjeux. Après plusieurs années d'intégration du concept et d'affirmation politique, le défi est maintenant d'opérationnaliser ces bonnes volontés nationales au niveau local, en soutenant et accompagnant notamment le travail des OP.

Les OP elles-mêmes ont une volonté générale d'approfondir leur travail sur ces questions, à la fois pour répondre à une demande externe de nombreux bailleurs, et à celle de leurs membres et salariés, conscients de l'importance d'intégrer le genre dans leurs activités. Cela est d'autant plus important lorsque cette volonté se concrétise par des structures du type collèges des femmes, qui sont de vrais organes de concertation et de mobilisation, basés sur les préoccupations et pilotés par des femmes elles-mêmes. Au Burkina Faso par exemple, la CPF dispose d'un collège des femmes, qui permet de mettre en place une démarche aboutie avec une équipe technique et des représentantes formées, capables de porter un plaidoyer au niveau national.

Ainsi, l'ensemble des OP ont assuré leur intérêt pour un appui plus approfondi de la part d'Afdi sur ces enjeux. Cet appui répond à plusieurs défis, à la fois spécifiques à la mission de l'OP mais aussi et surtout, transversaux au renforcement des organisations paysannes, mission première d'Afdi.

Certains des défis évoqués étaient :

- Le renforcement des capacités des équipes techniques pour mieux transmettre, sensibiliser et accompagner.
- L'intégration des enjeux dans le contexte national par le renforcement du plaidoyer, notamment sur les questions foncières : les femmes doivent être plus présentes dans les instances de gestion du foncier rural.
- L'augmentation des moyens pour rendre dynamiques l'animation et la gouvernance des collèges de femmes et de leurs activités, et permettre une mobilisation malgré les contraintes d'éloignement géographiques des membres, l'analphabétisme, l'utilisation du numérique...
- L'importance de soutenir le développement d'activités économiques, notamment autour de la transformation, qui sont souvent des activités génératrices de revenus pour les femmes.
- L'accompagnement à la réflexion d'une feuille de route/stratégie sur les enjeux de genre dans les activités de l'OP.

1.2 Consultation du réseau

2 consultations ont été faites auprès d'élues d'Afdi régionales :

- Laurence NOURTIER, élue Afdi Hauts-de-France
- Marie-Thérèse HERVY, élue Afdi Pays de Loire

Notes globales :

La pertinence d'un approfondissement du travail d'Afdi sur les enjeux de genre est reconnue par les élues, notamment lorsqu'elles sont impliquées dans des partenariats où ces questions sont particulièrement présentes (OP féminine par exemple).

L'attention est mise sur l'importance de sensibiliser l'ensemble du réseau. Toutefois, une approche trop théorique peut freiner l'adhésion d'un auditoire parfois peu concerné voire réfractaire. Il s'agit donc de faire preuve de pédagogie, de sensibiliser en affichant des objectifs clairs et illustrés d'exemples concrets. Il est reconnu comme essentiel que les femmes soient présentes autour de la table, dans le fonctionnement d'Afdi comme dans celui de ses partenaires.

Certaines femmes élues peuvent se sentir plus à l'aise à s'impliquer dans des groupements exclusivement féminins. Sans aller dans l'entre soi, cela peut permettre une certaine libération et circulation de la parole des membres féminins des OP. La création d'espaces non-mixtes, tout en restant temporaires, peut-être une étape importante pour former, mobiliser et responsabiliser les femmes.

Compte-tenu des spécificités culturelles et de l'aspect parfois délicat du sujet, l'attention est mise sur le fait de ne rien imposer et de proposer une approche qui soit en phase avec les possibilités d'actions propres au pays et au contexte, qu'il s'agira d'analyser. Les élues insistent sur l'équilibre à trouver entre changement transformatif et respect du contexte culturel.

COMPTE-RENDU DE L'ATELIER DEBAT

La stratégie genre Afdi : comment faire évoluer durablement nos partenariats ?

Mardi 26 avril 2022

**Atelier présidé par Laurence Nourtier, administratrice Afdi, et animé par Fabien Berthomé, coopérative de compétences genre.
52 participants, élus et salariés, du réseau Afdi.**

THEME DE L'ATELIER / CONTEXTE

Le genre peut être défini comme la construction sociale et culturelle acquise des identités féminines et masculines ; les pratiques et comportements qui lui sont liés varient selon les époques et les pays. Le genre se réfère à des façons d'être, des comportements induits par une société, et des attentes spécifiques associées à chaque sexe : les caractères féminins et masculins. Ces façons d'être et comportements sont construits par les sociétés et acquis par les individus mais ne dépendent pas en réalité du sexe. Cette construction sociale génère des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes. L'approche « genre et développement » cherche à assurer une répartition égale des possibilités, des ressources et des bénéfices entre les différents groupes de la population visée par une intervention. Il s'agit de rendre plus efficaces et égalitaires les politiques, les programmes et les projets de développement.

Depuis 2016, Afdi intègre de plus en plus le genre dans ses interventions. Différentes actions ont été mises en place, notamment des formations/informations du réseau, la réunion d'un groupe thématique genre, ou la conception d'un outil d'autoévaluation du genre dans les partenariats...

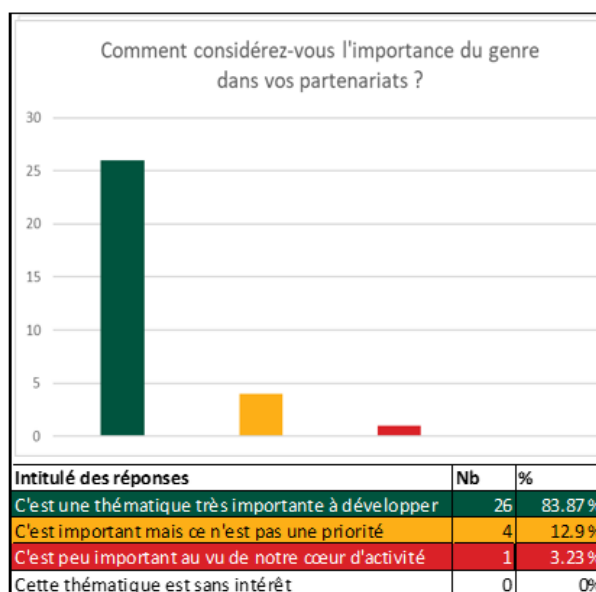
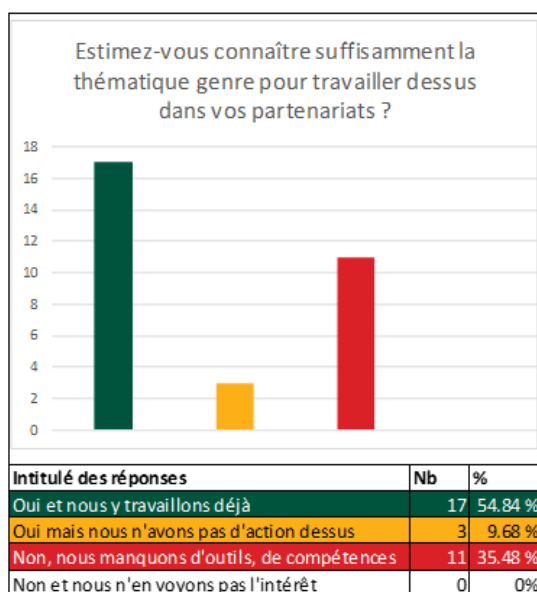
La vision d'Afdi en termes de genre visait alors principalement les partenariats Afdi-OP et en particulier (i) l'amélioration de la représentativité, et l'inclusivité des femmes dans la gouvernance interne des OP, (ii) le renforcement de leur rôle et de leurs responsabilités dans la gouvernance territoriale et des filières.

Afin de renforcer cette approche, Afdi se dote aujourd'hui d'une stratégie genre avec une vision plus complète, incluant son fonctionnement et ses actions en France, et ayant une portée à moyen-terme. Il s'agit de progresser collectivement dans la prise en compte du genre pour adapter les actions du réseau aux attentes de ses partenaires au Sud et de la société, et pour participer à un modèle de développement juste et équitable.

CONTENU DES ECHANGES

L'atelier a été introduit par un sondage sur le niveau de connaissance et l'importance donnée à la prise en compte du genre par les participants.

Les résultats de ce sondage sont présentés dans le graphique ci-dessous, et traduisent un intérêt fort des participants (environ 33) et une connaissance relativement bonne.

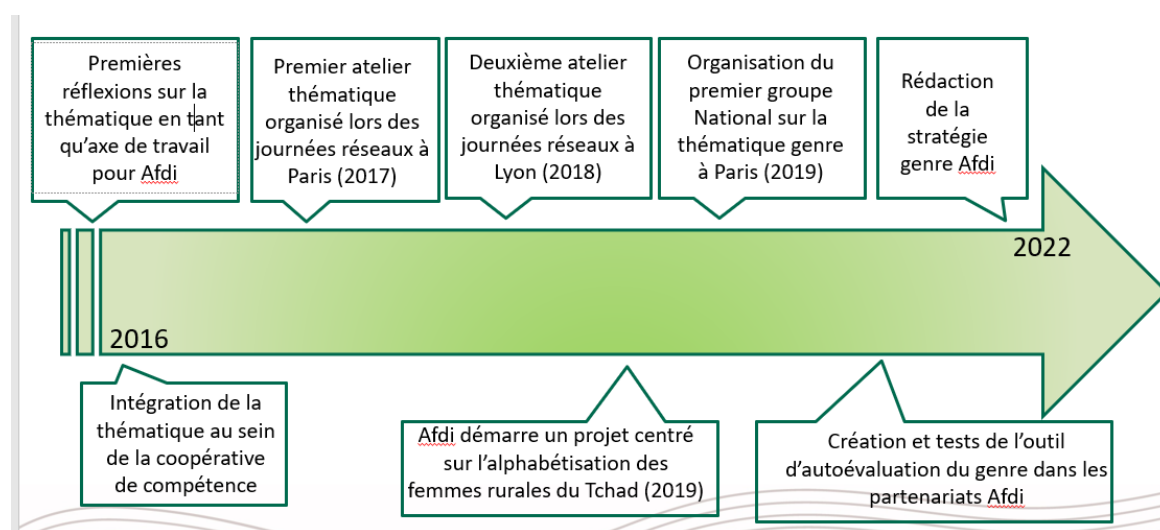


3 interventions ont ensuite permis d'introduire et d'illustrer la thématique.

◆ Définition et contexte

« Le genre peut être défini comme la construction sociale et culturelle acquise des identités féminines et masculines ; les pratiques et comportements qui lui sont liés varient selon les époques et les pays. ».

Afdi prend en compte le genre de manière progressive, avec des travaux initiés en 2016



En effet, c'est une approche qui concerne tous les types de public et tous les projets. Les inégalités entre les hommes et les femmes existent partout, et si on ne prend pas la peine de les connaître et de les prendre en compte, la mise en œuvre des activités peut en souffrir, ou renforcer ces inégalités.

Enfin, la société civile, ainsi que les bailleurs, ont de fortes attentes vis-à-vis des ONG.

◆ L'approche genre dans le projet Alfop – Alphabétisation fonctionnelle des organisations paysannes - au Tchad

Au Tchad, le taux national d'alphabétisation est de 32% pour les femmes et 48% pour les hommes. En milieu rural il baisse à 14% pour les femmes et 47% pour les hommes. L'analphabetisme et les inégalités d'accès à l'éducation renforcent les disparités entre

hommes et femmes au Tchad et plus particulièrement en milieu rural. De manière plus générale, les femmes rencontrent plus de difficultés pour accéder à des postes à responsabilité, pour être considérées et dans les prises de décision familiales, dans l'accès à l'éducation de base, à la formation professionnelle, à la terre et aux ressources financières. Le projet Alfop, porté par les organisations paysannes, prévoit 3 campagnes d'alphabétisation pour 2 000 femmes, couplées à des formations techniques agricoles, du conseil à l'exploitation familiale, du renforcement de capacités des responsables d'organisations paysannes, et un plaidoyer porté par les organisations paysannes.

L'approche genre qui y est développée inclut plusieurs méthodes :

- **Un diagnostic territorial sensible au genre** (avec un recueil d'information différencié auprès des femmes et des hommes) ;
- **Des sensibilisations communautaires** pour lever les freins sociaux à la mise en œuvre des activités, avec l'appui des chefs traditionnels et religieux.
- **Des formations au genre, intégrées dans les apprentissages ;**
- **Des formations des femmes sur le Leadership** pour renforcer les capacités des femmes dans leurs tâches en tant que responsables.
- **2 à 3 campagnes d'alphabétisation pour plus de 2000 femmes ;**
- **Les Ateliers Réflexion Action (ARA)**, une méthode de réflexion collective qui utilise des outils tels que l'arbre à problèmes, l'horloge journalière ou l'analyse SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats). Elle renforce les capacités d'animation et d'écoute des femmes face aux problèmes de leurs pairs, à travers des séances de discussion sur leurs problèmes en partant de leurs expériences et de leurs pratiques. Le tout vise à rechercher ensemble des solutions pour leur autonomisation. La méthode permet aux femmes de prendre conscience des causes de leurs différents problèmes et de définir elles-mêmes de petites et grandes actions individuelles et collectives pour améliorer progressivement leurs relations familiales, leurs conditions de vie et leur leadership.

Atekor en témoigne, les sensibilisations et l'appui sollicité des chefs traditionnels et religieux ont levé de nombreux freins à l'alphabétisation des femmes. Et celle-ci, combinée aux formations, est bénéfique : les femmes ont été formées à la gestion et vendent mieux leurs produits, elles ont une meilleure conscience de leur charge de travail ménagère et réfléchissent différemment à sa répartition entre garçons et filles, notamment pour leurs enfants, et communiquent mieux sur ces sujets avec leur mari.

Sur le terrain, de nombreux témoignages sont recueillis dans ce sens. Les horloges journalières permettent d'ouvrir une réflexion sur la répartition des tâches ménagères entre jeunes filles et jeunes garçons, libérant ainsi du temps pour l'éducation des filles. Et dans une telle dynamique territoriale, de plus en plus d'hommes laissent partir ou encouragent leur femme à aller aux séances d'alphabétisation, comme le font leurs voisines.

♦ **Une stratégie genre à Afdi**

Pour mieux prendre en compte le genre, Afdi élabore une stratégie. A cette fin, 3 organisations paysannes de 3 pays ont été consultées. Globalement les contextes nationaux sont plutôt favorables à la réduction des inégalités, et les OP ont la volonté d'approfondir les actions pouvant y contribuer : elles mettent en place des collèges des femmes pour leur donner plus de poids dans les organisations, organisent des formations... Mais font face à de nombreux défis.

La place et la pertinence d'un accompagnement d'Afdi sur ces sujets sont ainsi vérifiées, notamment sur :

- Le renforcement des capacités des équipes techniques : *transmettre, sensibiliser, accompagner...*
- L'appui à la gouvernance et la dynamisation de l'animation des collèges de femmes et des activités liées aux enjeux de genre.

- Le soutien au développement d'activités économiques (transformation...)
- L'appui aux OP dans la construction de leur propre stratégie.

Par exemple, l'UROPCM, Union régionale des organisations de producteurs de céréales de la région maritime a créé en 2020 un collège des femmes, pour mettre en place un cadre de dialogue et de concertation propre aux femmes, afin qu'elles trouvent des solutions à leurs problèmes et qu'elles se réunissent autour d'un même centre d'intérêt. Afin de poursuivre cette dynamique, elle a construit un plan quinquennal avec un objectif spécifique dédié au genre : « renforcer le leadership et les capacités organisationnelles, institutionnelles et économiques des organisations de femmes et de jeunes ». Ses défis aujourd'hui sont de doter le collège des femmes d'une autonomie financière pour faciliter son fonctionnement, de renforcer les activités économiques pour les femmes, et de faire participer le collège des femmes aux actions en faveur du climat.

Les propositions d'axes stratégiques pour Afdi sont présentées, selon les trois axes.

SYNTHESE DES DEBATS

Globalement la proposition a été bien reçue par les participants. Les débats ont permis d'enrichir les réflexions.

Regards que les partenaires portent sur cette volonté d'évolution

L'UROPCM, par exemple, construit des actions pour mieux prendre en compte le genre. Un appui d'Afdi leur permettrait d'améliorer les activités.

La CPF a élaboré une stratégie genre spécifique, avec un axe stratégique bien identifié. Cet axe se décline au niveau des exploitations agricoles et des organisations paysannes. C'est le collège des femmes qui est chargé de mettre en œuvre ces activités. Un travail spécifique a été mené sur le renforcement des capacités des femmes, au niveau politique, dans l'élaboration de plaidoyers.

La formation du réseau, un élément indispensable pour une meilleure prise en compte du genre

Les formations des administrateurs et des salariés sont essentielles pour progresser en matière de genre. Pour compléter ces animations, des activités internes peuvent être mises en place : ateliers d'autoévaluation sur ses partenariats et ses activités, jeux de rôles entre collègues... cela permettrait d'évaluer au fur et à mesure la progression de l'appropriation de ces notions au sein du réseau Afdi.

Réflexion sur les indicateurs pour mesurer la prise en compte du genre

Les indicateurs objectivement vérifiables et quantitatifs ne sont pas suffisants pour appréhender la place des femmes dans les OP. Quels outils permettraient d'évaluer la place des femmes dans les organisations paysannes ? La représentativité est un indicateur mais il n'est pas suffisant. Certaines organisations peuvent avoir de nombreuses femmes à des postes à responsabilité, mais sans qu'elles aient pour autant l'opportunité ou la légitimité dans les prises de décision. Quels outils mettre en place pour évaluer ces questions ?

Les groupes non mixtes : une méthode utile et/ou indispensable ?

Faut-il favoriser les groupes de femmes ou les quotas femmes/hommes dans les instances ? est-ce que les collèges des femmes permettent aux femmes de mieux participer aux instances de décisions, ou risquent-ils de les cantonner à ces groupes spécifiques et les isoler ?

En France, l'animation de groupes de femmes a fait ses preuves : cela permet de prendre confiance. Des formations spécifiques ont été organisées par Vivea et ont encouragé les femmes à se positionner et à se sentir plus légitimes.

PISTES D'ACTIONS ET/OU D'AMELIORATION

La stratégie genre proposée doit être présentée au conseil d'administration, puis à l'assemblée générale d'Afdi pour une adoption le 30 juin. En vue de sa déclinaison, les besoins d'accompagnement des Afdi ont fait l'objet d'un recueil lors de l'atelier. Les besoins exprimés sont résumés ci-dessous et seront pris en compte dans le plan d'action.

Outils et méthodes	Actions	Informations	Missions
• Dialogue avec les OP (avec OP, avec responsables, hommes et femmes) • Analyse et suivi du genre • Méthode et exemple d'activités (sensibilisation, formation, consultation...) • Mobilisation des bénévoles • Outils de communication	• Insertion d'objectifs spécifiques dans les accords de partenariats • Débats, diagnostics genre des OP par les cellules • Formations pour les femmes • Sensibilisation des leaders hommes d'OP à l'intégration de femmes à tous les niveaux	• Par pays (fiches genre) • Sur les actions d'Afdi en général (exemples, communication...) • Sur les partenariats (stratégie genre des OP)	• Préparation des missions : demander la participation des femmes, les consulter, aller voir au moins une action, repérer les futures leaders pour les missions au Nord... • Préparation au départ
		Formations	Réseau
		• Afdi R, responsables en mission, séminaires des permanents, ...	• Créer un groupe thématique genre

POUR PLUS D'INFORMATIONS

CONSULTEZ NOTRE SITE WEB

www.afdi-opa.org

CONTACTEZ NOUS

afdi@afdi-opa.org

+33 (0)1 45 62 25 54



11, Rue de la Baume
75008 Paris - France

Afdi est membre d'AgriCord

AGRICORD



Afdi est engagée vers l'excellence



afnor