STDF | FONDS POUR L'APPLICATION *des* NORMES *et le* DÉVELOPPEMENT *du* COMMERCE

COLEAD

PROJET STDF/PG/946 « Renforcement des capacités phytosanitaires pour promouvoir les exportations de produits horticoles du Sénégal »

Rapport final de la mission
« Analyse de la dimension genre du projet »

Mars 2025

Par : Latifa CHBANAT, Experte en Genre et Inclusion Sociale

Table des matières

1. Introduction 4
2. Présentation du projet 5
3. Cartographie des Parties Prenantes 6
4. Approche méthodologique 13
4.1. Définition de la trame d'analyse genre 13
4.2. Phase d'exécution 15
4.3. Limites et contraintes de la mission 15
5. Analyse des résultats de l'étude 17
5.1. Aperçu sur l'importance socio-économique du secteur agricole et agroalimentaire au Sénégal 17
5.2. Rôle et participation des femmes dans le secteur agricole au Sénégal 17
5.3. Institutions, lois et réglementations 18
5.4. Accès aux ressources et aux actifs productifs : 23
5.5. Pouvoirs et prise de décision 28
5.6. Accès aux opportunités de marché et de l'emploi 30
6. Conclusions et Recommandations 37
6.1. Conclusions générales 37
6.2. Recommandations 39
7. Les annexes 45
7.1. Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées 45
7.2. Annexe 2 : Liste des références bibliographiques 46
7.3. Annexe 3 : Guides d'entretien et du focus group 47

Liste des acronymes

ASEPEX	Agence Sénégalaise de Promotion des Exportations
BSA	Bases de Surveillance et d'Avertissement
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CILSS	Comité permanent Inter-Etats de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel
CIPV	Convention Internationale de la Protection des Végétaux
COLEAD	Comité de Liaison Entreprenariat – Agriculture – Développement
DA	Division Avertissements agricoles
DLQ	Division Législation phytosanitaire et Quarantaine des Plantes
DPV	Direction de la Protection des Végétaux
ECP	Évaluation de Capacité Phytosanitaire
ENSANR	Enquête Nationale de Sécurité Alimentaire de Nutrition et de Résilience
FADSR	Fonds d'appui au développement du secteur rural
FAO	Organisation pour l'alimentation et l'agriculture
GIE	Groupement d'Intérêt Economique
BIT	Bureau International du Travail
INP	Institut National de Pédologie
MASAE	Ministère de l'Agriculture, de la souveraineté alimentaire et de l'élevage
ONPV	Organisation Nationale de la Protection des Végétaux
PDCVR	Projet de Développement de la Chaîne de Valeur du Riz-Sénégal
PIESAN	Projet d'Intensification Eco-soutenable de l'Agriculture dans les Niayes
PNLA	Plan d'actions de lutte contre les aflatoxines au Sénégal
PROVAL CV	Projet de Valorisation des Eaux pour le développement de Chaines de Valeur
PSP	Prescriptions Sanitaires et Phytosanitaires
PTBA	Plan de Travail et Budget Annuel
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
STDF	Fonds pour l'application des normes et le développement du commerce
UE	Union Européenne
UMOA	Union Monétaire Ouest Africaine

1. INTRODUCTION

L'objectif de la présente mission « analyse genre » est de **renforcer l'intégration de l'approche genre** dans le projet intitulé **« Renforcement des capacités phytosanitaires pour promouvoir les exportations de produits horticoles du Sénégal »** financé par le Fonds pour l'application des normes et le développement du commerce (STDF) et mis en œuvre par le Comité de Liaison Entreprenariat – Agriculture – Développement (COLEAD). A travers l'élaboration du présent document de référence au profit de l'équipe technique et autres parties prenantes du projet, les conclusions et les recommandations de cette analyse seront intégrées dans le projet de manière pertinente et significative afin d'alimenter et de renforcer sa mise en œuvre et son suivi et évaluation.

L'analyse genre a pour finalité d'identifier et de comprendre efficacement les différentes dynamiques liées au genre et l'importance de l'égalité du genre dans le contexte spécifique du projet, et d'intégrer ces considérations dans sa conception, sa formulation, sa mise en œuvre et son suivi-évaluation. Il s'agit d'établir **une analyse approfondie des différentes dimensions liées au genre** dans le domaine d'intervention du projet et de son secteur d'intervention, à savoir, le renforcement du **système phytosanitaire**, **la sécurité alimentaire** et **l'exportation des produits horticoles** du Sénégal.

Ce présent rapport présente les résultats de l'analyse genre du projet. Il couvre les volets suivants :

1. Comprendre la dynamique liée genre pour la chaîne de valeur de l'horticulture destiné à l'exportation au Sénégal) ;
2. **Une évaluation et une identification des défis et des besoins spécifiques liés au genre** dans le contexte du projet afin de mieux y répondre;
3. Une évaluation des **risques adverses potentiels que pourrait avoir le projet sur l'inégalité** des genre afin de les minimiser et **des opportunités de promotion de l'égalité des genres et/ou de l'autonomisation de la femme** afin de les promouvoir;
4. **Des recommandations concrètes et spécifiques** adressées à l'équipe du projet, ainsi que les différentes parties prenantes, pour intégrer efficacement la dimension genre dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du projet afin d'améliorer son impact et pour garantir que les bénéficiaires ciblés puissent accéder, participer et bénéficier pleinement des activités du projet.

2. PRÉSENTATION DU PROJET

Tableau 1: Fiche de présentation du projet.

Titre du projet	*Renforcement des capacités phytosanitaires pour promouvoir les exportations de produits horticoles du Sénégal*
Requérant	*Direction de la Protection des Végétaux* *Ministère de l'Agriculture, de l'équipement rural et de la souveraineté alimentaire, Sénégal (MAERSA)*
Pays/région	*SENEGAL*
Organisation chargée de la mise en œuvre	*Comité de Liaison Entreprenariat-Agriculture-Développement (COLEAD)*
Budget	*Montant demandé au STDF : 625 906,60 euros* *Contribution du bénéficiaire : 136 050 euros* *Contribution de l'agence de mise en œuvre COLEAD :69 674 euros* ***Valeur totale du projet : 831 630,60 euros***

Le projet ***« Renforcement des capacités phytosanitaires pour promouvoir les exportations de produits horticoles du Sénégal»*** vise à renforcer le système phytosanitaire du Sénégal à travers quatre axes stratégiques :

- Mise à jour du cadre législatif en lien avec la Convention Internationale pour la Protection des Végétaux (CIPV) ;
- Le renforcement des capacités du système phytosanitaire national ;
- Le renforcement des aptitudes et compétences du personnel de l'Organisation Nationale de la Protection des Végétaux (ONPV), la Direction de Protection des Végétaux (DPV), et autres parties prenantes du système phytosanitaire ;
- Le renforcement des dynamiques de communication et de coopération entre les différentes parties prenantes du système phytosanitaire national.

Étant une partie contractante de la CIPV, le Sénégal est tenu de contribuer à l'atteinte des objectifs de la CIPV, en empêchant l'introduction et la dissémination des organismes nuisibles de quarantaine à l'intérieur de son territoire pour protéger son patrimoine agricole et sa biodiversité et en garantissant que les envois de végétaux et produits végétaux respectent les normes phytosanitaires internationales.

3. L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION GENRE DANS LE PROJET

L'intégration des aspects liés au genre est un axe transversal du projet. Le Fonds pour l'application des normes et le développement du commerce (STDF), bailleur du projet, reconnaît les droits des femmes comme des droits humains universels. Le STDF est un partenariat mondial qui vise à renforcer les capacités en matière sanitaire et phytosanitaire (SPS) des pays en développement, contribuant à un commerce sûr et inclusif ainsi qu'aux objectifs de développement durables (ODD)à l'horizon 2030, dont l'ODD 5 sur l'égalité des sexes. En lien avec son plan d'action pour l'égalité des genre[1], adopté en juin 2023, le STDF préconise de mener une analyse genre pendant sa phase de formulation et/ou du lancement .

[1] https://standardsfacility.org/sites/default/files/STDF_Gender_Action_Plan_Fr_final.pdf

D'autre part, le COLEAD, organisation qui met en œuvre le projet, s'engage à jouer un rôle essentiel pour **remédier aux vulnérabilités et aux désavantages auxquels sont confrontés les femmes** dans le secteur agricole et agroalimentaire et pour promouvoir activement leur autonomisation (déclaration COLEAD)[2]. En effet, la Déclaration d'intention sur l'égalité des genres du COLEAD souligne que l'égalité entre les hommes et les femmes est essentielle au développement durable, en particulier dans les systèmes agroalimentaires. Reconnaissant que les femmes, bien que majoritaires dans ce secteur, sont souvent confrontées à des obstacles tels que des normes sociales discriminatoires, un accès limité aux ressources et une faible représentation dans les postes de direction, le COLEAD s'engage à promouvoir leur autonomisation. Cela inclut la mise en œuvre de formations adaptées, le soutien à l'entrepreneuriat féminin et l'intégration de la dimension de genre dans ses programmes, afin de garantir un accès équitable aux ressources agricoles et de renforcer la participation des femmes à tous les niveaux des chaînes de valeur agricoles.

4. CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

Cette partie présente une **cartographie détaillée** des différentes parties prenantes afin de comprendre l'organisation institutionnelle des acteurs impliqués et leurs rôles respectifs par rapport à l'intégration de la dimension genre dans le projet. Cette **cartographie** des parties prenantes a été dressée selon les résultats de l'enquête de terrain. Elle présente une description des différentes institutions rencontrées, leurs rôles et des synergies potentielles sur l'intégration du genre dans le projet. Ces institutions peuvent également contribuer à sensibiliser les acteurs nationaux sur l'importance de la promotion de l'égalité des genres au sein de leurs organisations respectives et dans le secteur agricole en général. Le tableau ci-après détaille présente les différentes parties prenantes identifiées selon les 3 catégories suivantes:

Equipe de mise en œuvre du projet

Elle est constituée des responsables du projet au sein du COLEAD, dont (l'unité de gestion et d'exécution des programmes est en Belgique, et le coordonnateur de projet qui est logé au sein de la DPV . L'analyse a porté essentiellement sur le rôle de l'équipe dans l'intégration de la dimension du genre dans la formulation des activités, leur mise en œuvre et leur suivi-évaluation.

Parties prenantes institutionnelles : entités publiques partenaires du projet

Il s'agit essentiellement de la DPV et de ses différents départements. La DPV a participé à travers son point focal genre dans la conduite de la présente analyse genre, à la mobilisation des acteurs lors de l'enquête en partageant sa vision sur les enjeux liés au genre et à l'égalité hommes-femmes dans le secteur phytosanitaire. Cette participation s'inscrit dans le rôle central que joue la DPV dans le système phytosanitaire national et son engagement dans la mise en œuvre du projet.

Autres parties prenantes d'intérêt

Il s'agit de :

- L'ensemble des entités publiques impliquées ou bénéficiaires des activités du projet et qui font partie du système phytosanitaire national du Sénégal ;
- Les interprofessions dans le secteur horticole, notamment celles qui sont actives dans les filières d'intervention du projet ;

[2]https://eservices.colead.link/sites/default/files/file_fields/2024/documents/gender/D%C3%89CLARATION%20D%27INTENTION%20SUR%20L%27%C3%89GALIT%C3%89%20DES%20GENRES.pdf

- Groupements d'opérateurs : les agriculteurs et agricultrices, les entreprises privées et les groupements de producteur(rice)s (coopératives et groupements d'intérêts économiques) opérant dans le conditionnement et la transformation de produits horticoles.

Parties prenantes	*Rôle dans l'intégration du genre*
Parties prenantes impliquées dans la gestion de projet *Ces parties devront veiller à une intégration transversale du genre dans le cadre de ce projet selon les enjeux et les recommandations fournis dans le cadre de cette mission*	
STDF *Rôle :* bailleur de fonds du projet	• Depuis juin 2023, le STDF dispose d'une stratégie sur l'égalité des genres[3]. Articulée autour de trois piliers, cette stratégie inclue un pilier sur l'intégration du genre dans les projets qu'il finance, à travers une meilleure prise en compte des besoins et opportunités spécifiques aux genres lors de la formulation des projets, et un meilleur suivi des résultats obtenus dans ce domaine. Le STDF s'engage également à assurer une meilleure dissémination des bonnes pratiques et autres leçons apprises de ces projets dans son réseau (partenaires, organisations qui mettent en œuvre les projets, parties prenantes régionales et nationales, etc.) afin que ceux-ci puissent être reproduits et mis à l'échelle dans d'autres pays ou régions.
COLEAD *Rôle* **:** gestionnaire technique du projet	• Le COLEAD est l'organisation qui met en œuvre le projet. Comme le STDF, le COLEAD dispose également d'une stratégie sur l'égalité des genres, non publique à ce stade, mais disponible sur demande. • Le COLEAD dispose d'une expérience importante dans la mise en place des dispositifs d'information et de formation et dispose d'une plateforme de E-learning qui peut être mise à disposition du projet pour les activités de formation et de sensibilisation des parties prenantes sur divers sujets. Deux sessions de Formation de Formateurs, en français et en anglais, sont prévues pour cette année 2025. Des formations collectives seront également organisées : pour les entreprises anglophones au second semestre 2025, et pour les entreprises francophones au premier semestre 2026. Par ailleurs, des discussions sont en cours concernant le développement de parcours e-learning, avec la possibilité d'établir un partenariat avec l'autre partenaires afin de capitaliser sur les éventuelles ressources existantes et éviter de dupliquer les efforts.
La direction de la Protection des Végétaux (DPV) *Position :* entité publique ayant soumis la demande de projet et	• La DPV représente le ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et de l'Elevage (MASAE) dans le cadre du projet et elle est la partie prenante institutionnelle en charge de coordonner les activités du projet et la mobilisation des différentes parties

[3] https://standardsfacility.org/sites/default/files/STDF_Gender_Action_Plan_Fr_final.pdf

bénéficiaire – coordonnateur national du projet	prenantes y compris pour les actions traitant des aspects liés au genre. • La DPV dispose d'un point focal genre qui est responsable de la coordination des questions liées au genre au sein du MASAE
Parties prenantes institutionnelles : entités publiques partenaires du projet *Ces parties prenantes devront être sensibilisées aux questions d'égalité femmes-hommes et encouragées à intégrer, , les recommandations formulées dans le cadre de cette étude*	
La Division Législation phytosanitaire et Quarantaine des Plantes (DLQ) *Position :* Sous-entité de la DPV responsable de l'élaboration des projets de textes législatifs et réglementaires.	• La DLQ devra être sensibilisée aux différentes réalités et enjeux liées au genre dans le contexte d'intervention du système phytosanitaire national et pourvoir intégrer les recommandations de cette analyse (ou toute autre bonne pratique identifiée) dans le processus de révision des textes législatifs et réglementaires phytosanitaires et dans le cadre de son intervention auprès des opérateurs privés. • Le Chef de la DLQ est le coordonnateur du projet – entité coordinatrice du projet • La Cheffe de bureau législation phytosanitaire et contrôle des pesticides, attachée à la DLQ, est le point focal genre de la DPV.
Les Laboratoires de la DPV *Position* : Sous-entités techniques de la DPV (laboratoire de phytopharmacie et de nématologie, laboratoire de phytopathologie et malherbologie et laboratoire de zoologie agricole)	• Les laboratoires réalisent et encadrent des activités de recherche, effectuent des prélèvements et des analyses pour surveiller les niveaux d'infestions et les risques phytosanitaires et procurent des conseils techniques aux producteurs y compris les femmes. Ils jouent également un rôle central en assurant les analyses pour les exportations et les importations de denrées alimentaires pour procurer des certifications phytosanitaires et des autorisations au compte de la DPV. • Selon les ressources disponibles, les laboratoires assurent la formation-sensibilisation des producteurs et productrices et des agents des stations de conditionnement. • Même si les missions des laboratoires sont considérées comme d'ordre technique, ils peuvent jouer un rôle important pour promouvoir l'égalité des genres puisque les contrôleurs et les contrôleuses des laboratoire sont le pilier du travail du contrôle de la DPV auprès des opérateurs d'exportations et d'importation. Elles/Ils se déplacent régulièrement chez les producteurs/opérateurs des chaines de valeur agricoles.
La Division Avertissements agricoles *Position* : Sous-entité de la DPV qui suit la situation sanitaire des cultures	• La DA organise et anime des campagnes de sensibilisation, contribue à la vulgarisation des techniques de traitements phytosanitaires auprès des producteurs et productrices. • La DA est chargée de la centralisation de l'information provenant du terrain. Elle coordonne les activités de 8 bases d'avertissements agricoles implémentées sur l'ensemble du territoire national.

Les 8 Bases de Surveillance et d'Avertissement agricoles[4] *Position* : représentations locales de la DPV rattachée à la DA	• Les bases collectent les informations techniques et de surveillance phytosanitaire auprès de l'ensemble des opérateurs des filières horticoles, notamment les infestations et contaminations par les ravageurs et maladies, les données sur l'utilisation des pesticides et traitements phytosanitaires et les alertes et signalements d'apparition de nouveaux bioagresseurs. Cependant, les données de surveillance collectées ne sont pas désagrégées ni par sexe, ni par âge et ne prennent en considération aucune donnée sur le profil des exploitants. • Une prise en considération du genre dans les procédures de collecte d'information devra améliorer les connaissances sur les inégalités liées au genre en lien avec le système phytosanitaire et permettra de mieux prendre des décisions à un niveau plus stratégique du système.
Le centre de formation phytosanitaire *Rôle* : entité publique principale en charge du renforcement des capacités dans le domaine phytosanitaire	• Le centre organise des formations au profit des producteurs y compris les femmes productrices en se déplaçant parfois au niveau local. Ces formations sont organisées généralement dans le cadre de projets financés par des donateurs internationaux.

Autres parties prenantes pertinentes

Ces parties prenantes devront être impliquées dans la mise en œuvre du projet dans la mesure du possible

Cellule genre du ministère[5] *Rôle* : sa mission est de veiller à l'intégration du genre dans toutes les activités des structures du de questions système phytosanitaires	• En charge de l'application des recommandations de la Stratégie nationale pour l'équité genre[6] dans le domaine agricole et rural. • La cellule investit dans les activités de renforcement des capacités destinées spécialement aux points focaux genre et des points focaux suivi-évaluation, notamment ceux de la DPV.

[4] 08 Bases de Surveillance et d'Avertissements agricoles à : Richard Toll ; Nganda (Kaffrine) ; Kolda ; Notto (Thiès) ; Sokone ; Missirah (Tambacounda) ; Dahra (Louga) et Ogo (Matam).

[5] Entre 2016 et 2017, l'ensemble des ministères (au nombre de 37) ont créés des cellules genre (il s'agit concrètement d'un service attaché au ministère comprenant du personnel chargé des questions du genre). L'objectif des cellules genre est de veiller et de faciliter la prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans la conduite des politiques sectorielles afin de corriger les inégalités entre les hommes et les femmes. Le Ministère de l'Agriculture a créé sa cellule genre en 2016.

[6] https://femme.gouv.sn/wp-content/uploads/2024/03/Senegal-Strategie-Nationale-dEquite-et-dEgalite-de-Genre-2016-2026.pdf

	• Elle possède une expérience probante sur les questions liées au genre dans le secteur de l'agriculture au Sénégal. Elle a également la capacité de mobiliser les acteurs concernés par cette problématique.
Agence Sénégalaise de Promotion des Exportations (ASEPEX) *Rôle* : Agence nationale publique en charge de la promotion des exportations	• L'ASPEX est une agence publique qui accompagne les entreprises sénégalaises dans leur développement à l'exportation. Elle offre des services de facilitation, de formation, de financement et de partenariat stratégique. Elle a pour mandat de promouvoir les exportations sénégalaises. • Elle peut jouer un rôle important d'intermédiaire entre le projet et les associations d'exportateurs notamment les exportatrices femmes afin de mieux répondre à leurs besoins. • L'ASEPEX a un siège au sein du COPIL (Comité de Pilotage) du projet STDF/PG/946.
Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Sénégal (AFCE) *Position :* Association qui soutient les femmes entrepreneures dans divers secteurs. Elle regroupe des femmes chefs d'entreprise de divers secteurs d'activité et offre un espace de partage, de réseautage et de développement professionnel. L'AFCE est membre du réseau mondial des Femmes Chefs d'Entreprises (FCEM).	• Le principal regroupement national de femmes entrepreneures (MPME) de tous secteurs d'activités au Sénégal (la transformation alimentaire, agriculture, textile artisanal, le commerce, la cosmétique, l'édition, etc.) • Interlocuteur important qui représente les intérêts et les besoins des femmes entrepreneures du Sénégal.
Réseau National des Femmes Rurales du Sénégal (RNFRS)[7] *Position :* Réseau qui regroupe une centaine d'organisations mixtes ou féminines, soit un total de 35 000 membres répartis dans toutes les régions du Sénégal.	• Leur mission est d'offrir un espace d'échanges, de renforcement de capacités, de représentation et de plaidoyer pour l'autonomisation des femmes rurales et leur contribution au développement durable de l'Agriculture. • Le réseau a participé à plusieurs plaidoyers au niveau national, notamment dans le domaine des politiques agricoles et rurales. • Il est reconnu par plusieurs ministères comme un interlocuteur valable et représentatif des femmes rurales. Le RNFRS est membre de

[7] https://endapronat.org/reseaux-partenaires/reseau-national-des-femmes-rurales-du-senegal/

l'Observatoire National de la Parité, 2011 (ONP)[8], et du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE)

[8] Aux termes de l'article 3 du décret 07 mars 2011 portant création, organisation et fonctionnement de l'Observatoire national de la Parité, l'ONP a pour mission de suivre, d'évaluer et de formuler des propositions tendant à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes dans les politiques publiques.

Bénéficiaires du projet

Ces parties prenantes sont identifiées comme étant bénéficiaires du projet et dont les besoins et les intérêts (des femmes et des hommes) devront être représentés et pris en considération dans le projet.

Agriculteurs et entreprises de transformation agricole Les entreprises exportatrices Associations de producteurs et groupements d'entreprises	Les agriculteurs et agricultrices dans les chaînes de valeur agricoles : les premiers acteurs des chaînes de valeur agricoles et nécessitent un encadrement rapproché. Les opérateurs économiques opérant dans le conditionnement et la transformation de produits agricoles. Les groupements de producteur(rice)s (coopératives et groupements d'intérêts économiques) opérant dans la transformation et le conditionnement de produits agricoles.
Cibles vulnérables identifiées	L'analyse a identifiée deux cibles vulnérables que le projet pourrait, potentiellement, contribuer à améliorer leurs situations. Il s'agit des : • Petites et moyennes entreprises de femmes qui travaillent dans le secteur horticole soit dans la production ou dans le conditionnement/transformation. Les vulnérabilités identifiées relatives à cette cible sont : un accès limité aux financements, des difficultés d'accès aux marchés formels, un manque de formation technique sur les bonnes pratiques phytosanitaires et des capacités réduites à l'accès aux opportunités économiques. • Femmes employées/ouvrières dans les exploitations horticoles et dans les unités de conditionnement et de transformation des produits horticoles. Les vulnérabilités identifiées relatives à cette cible sont : une exposition accrue aux risques phytosanitaires sans équipements de protection adéquats, salaires faibles des femmes exerçant des tâches de production et de conditionnement, manque de formation sur la manipulation sécurisée des pesticides aggravée par l'analphabétisme des femmes en zones rurales et une précarité des conditions de travail.

5. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

5.1. DÉFINITION DE LA TRAME D'ANALYSE GENRE

La présente **analyse genre** a pour but d'examiner **les différents rôles, droits, besoins, préoccupations et opportunités pour les femmes et les hommes** et les dynamiques liés au genre dans le contexte du projet. Elle aidera l'équipe du projet, avec l'appui de l'experte genre, à **identifier les activités, les outils et approches méthodologiques à adopter ou adapter** pour promouvoir l'égalité hommes-femmes et renforcer l'autonomisation des femmes dans le contexte du projet et selon le budget disponible.

Ces éléments seront analysés à travers quatre dimensions caractérisant **la situation de référence** dans le secteur horticole au Sénégal et les **principaux enjeux et opportunités d'intégration genre** dans le projet. Ces4 dimensions, identifiées à l'issue de la première phase de l'analyse qui consistait en une revue documentaire, sont présentées dans le tableau suivant :

Dimension	Questions d'analyse
1. **Accès aux ressources et actifs productifs**	▪ Quelle est la participation des femmes dans le secteur horticole ? Existe-il des bases de données probantes sur le secteur agricole ventilées par sexe/genre ? ▪ Quelles sont les données disponibles sur l'accès aux ressources par les femmes et les hommes ? (propriété foncière, intrants agricoles, outils de production agricoles, etc.) ▪ L'accès à l'information : existe-il des inégalités potentielles d'accès à l'information (notamment agricole et sur les marchés) ▪ L'accès aux activités de renforcement de capacités ▪ L'accès aux certifications phytosanitaires et de salubrité des aliments ▪ L'accès aux marchés ▪ Quelles sont les données statistiques disponibles sur l'emploi, en particulier en lien avec les filières horticoles au Sénégal ?Quelles sont les données disponibles sur les barrières à l'emploi et les conditions de travail des femmes dans la filière horticole (dans les chaînes de production horticole et les unités de conditionnement et de transformation, etc.) ? ▪ Quels types de financement les femmes ont-elles accès ?Existe-il des barrières sexo-spécifiques pour l'accès aux financements formels ? Existe-il des financements informels (tontine, etc.) ? Existe-il des initiatives de promotion de l'accès financement pour les femmes avec des conditions plus flexibles, si oui, lesquelles et comment les bénéficiaires du projet pourraient en bénéficier ? ▪ Existe-t-il des disparités entre hommes et femmes en matière d'accès aux compétences (notamment agricoles) ? Existe-il des besoins sexo-spécifiques en matière de renforcement de capacités agricoles ? Est-ce qu'il y a déjà des initiatives existantes ? Quelles synergies possibles avec le projet ?

2. Pouvoir d'action et de prise de décision	▪ Quelles sont les données disponibles sur les associations de producteurs dans le secteur de la production horticole, du conditionnement, de l'exportation et de la transformation ? Comment est la représentativité des femmes au sein de ces associations ? Existe-t- il des associations/groupements de femmes productrices/entrepreneures qui représentent celles-ci ? ▪ Quelle est la situation de la représentativité des femmes dans les organes de prise de décision (au niveau politique et institutionnel, au sein des conseils d'administration d'entreprises privées, du parlement, etc.). ▪ Dans quelle mesure est-ce que les femmes participent à la prise de décision à différents niveaux (en matière de choix des intrants agricoles/ des cultures/ de la vente de la production et de l'allocation des ressources qui en résultent, dans leurs foyers en termes de gestion des ressources et d'allocation des dépenses, au sein de leurs communités et de leurs entreprises) ?
3. Institutions, lois et politiques	▪ Existe-il une unité/ un "Point Focal Genre" au sein de la DPV ? Qu'en-est-il des autres parties prenantes institutionnelles ? Est-ce que ces institutions ont des programmes/projets en cours avec lesquels des synergies peuvent être exploitées avec le projet ? ▪ Existe-t-il des lois, règlements et politiques pertinents au projet qui intègrent les questions liées au genre ? ▪ Est-ce que les lois, règlements et politiques sur la sécurité alimentaire, la protection phytosanitaire existants risquent d'avoir des impacts différenciés sur les femmes et les hommes ? Existe-il des opportunités d'intégration du genre dans ces lois et politiques ?
4. Accès au marché	▪ Pour les agricultrices et petites exploitantes agricoles : quelle est la taille de leur production, quelle est la part de cette production destinée à la consommation du ménage et au marché ? ▪ Est-ce qu'elles peuvent elles-mêmes emmener leurs produits aux marchés ou est-ce le rôle des hommes ? Ou passent-elles par des intermédiaires ? ▪ Combien existent-ils d'exploitations agricoles/ d'entreprises de transformation et de conditionnement détenues par des femmes ? ▪ Quelles sont les caractéristiques de ces entreprises (tailles, chiffre d'affaires, nombre d'employés, type de produits, marchés de destination (domestiques ou internationaux)) ? ▪ Pour les entreprises exportatrices, quelles sont leurs marchés de destination, en quelle quantité/valeur ? ▪ Pour les entreprises non exportatrices qui souhaitent le faire, quels sont les principaux obstacles qu'elles rencontrent, de quel type d'accompagnement ont-elles besoin pour accéder à ces marchés?

	▪ Existe-il des programmes (étatiques ou financés par des partenaires techniques et financiers) pour aider les femmes/entreprises détenues par les femmes aux marchés domestiques et/ou internationaux ?

5.2. PHASE D'EXÉCUTION

La mission a été conduite en **4 phases** entre juin et septembre 2024 :

1. La ***phase documentaire*** a été constituée d'une **revue des informations** quantitatives et qualitatives disponibles sur le projet et sur son contexte d'intervention (documents fournis par l'équipe du projet et les données disponibles telles que des statistiques/sources officielles, les rapports et autres documents pertinents).
2. La ***phase de préparation*** a consisté en la préparation du **guide d'entretien** à utiliser lors de la phase de collecte de données (cf. Annexe I), la finalisation de la **liste des parties prenantes** à consulter et la validation du programme de la mission avec la DPV.
3. La ***phase de collecte de données*** qui a consisté à la réalisation d'une mission de terrain de 8 jours au Sénégal avec la réalisation de 16 **entretiens semi structurés** et un **groupe de discussions** avec des femmes employées saisonnières dans une station de conditionnement (cf. Annexe II sur la liste des structures (et individus) interviewés).
4. La ***phase de rédaction*** qui a consisté en l'analyse et la triangulation des différentes ressources collectées dont les documents de la revue documentaire, données issues de l'ensemble des entretiens et du groupe de discussion réalisés lors de la phase de terrain et autres données disponibles et accessibles susceptibles d'enrichir l'analyse. Cette phase a abouti au présent à l'obtention du présent qui présente les principa**les conclusions et recommandations** de l'étude. Ces résultats et recommandations ont été discutées avec le COLEAD (cellule genre et responsable de la mise en œuvre du présent projet) et la représentante du STDF, et ont également été présentés et validés par le Comité de Pilotage du projet en octobre 2024.

5.3. LIMITES ET CONTRAINTES DE LA MISSION

L'insuffisance de données chez pratiquement l'ensemble des partie prenantes consultées était l'un des principaux obstacles rencontrés. Cette réalité a été traduite par une série de recommandations à destination des partenaires et de l'équipe de gestion du projet afin de pouvoir palier à cette contrainte dans la mesure du possible.

La mission de terrain s'est déroulée sans difficultés majeures, bien qu'une adaptation méthodologique ait été nécessaire en cours de route. Initialement, la méthodologie prévoyait l'organisation des entretiens et des groupes de discussion selon le schéma des parties prenantes envoyées en cours de préparation de la mission. Cependant **certaines parties prenantes n'étaient pas disponibles**.

L'experte qui a mené l'étude a bénéficié de l'accompagnement de la DPV notamment à travers un soutien logistique et la mobilisation des parties prenantes à interviewer. À cet effet, la majorité des partenaires et parties sollicités se sont rendus disponibles pour les entrevues.

Pour les parties prenantes du secteur privée, la DPV a suggéré **des visites inopinées** dans leurs locaux afin d'observer in-situ la situation et les conditions de travail des femmes dans les stations de conditionnement. Cette méthode est celle que la DPV utilise habituellement dans ses missions de contrôle

La plupart des entretiens étaient réalisés en personne et sous forme de dialogue, ce qui a permis de recueillir de riches informations auprès d'un large éventail de parties prenantes et de faire des observations sur terrain.

Au total, 32 individus ont été interviewés (21 femmes et 11 hommes), dont 21 du secteur public, 07 du secteur privé. Un groupe de discussion composé de 03 femmes a également été réalisé. L'annexe II présente la liste détaillée des personnes qui ont été consultées.

6. ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

6.1. APERÇU SUR L'IMPORTANCE SOCIO-ÉCONOMIQUE DU SECTEUR AGRICOLE ET AGROALIMENTAIRE AU SÉNÉGAL

Avec une population totale de 18 millions d'habitants en 2023[9], la majorité de la population sénégalaise, soit **55%** de la population totale, vit en milieu rural. En outre, le cinquième Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH-5) de 2023 indique que **908 628 ménages, représentant 45,6% des ménages du pays ont une activité agricole[10].**

L'agriculture et la transformation des aliments contribuent à environ 22% du PIB du Sénégal et emploient 9,4% des entreprises et 16% des emplois salariés.[11] L'agriculture représente à elle seule **30% de l'emploi indépendant**. Les principales exportations du Sénégal sont constituées de produits halieutiques, de noix et des huiles végétales.[12] .

Outre son rôle stratégique pour l'économie nationale, **l'agriculture sénégalaise est relativement diversifiée du fait de l'hétérogénéité agro climatique des différentes régions et de l'importance des zones cultivables** qui couvre la plus grande partie du territoire disposant d'un potentiel hydrique important. Elle repose à la fois sur **des cultures commerciales destinées à l'exportation** et des **cultures vivrières de subsistance** destinées au marché local. Les produits d'exportations agricoles au Sénégal bénéficient d'un climat tempéré de cinq mois dans l'année, offrant des possibilités de production horticole de contre-saison pour les marchés extérieurs spécialement européens[13].

Malgré son importance, **le secteur agricole est encore confronté à de nombreux défis**, notamment en ce qui concerne : i) la mise en place de systèmes de production durables, modernes et résilients aux changements climatiques ; ii) le renforcement de la compétitivité des produits notamment à travers le respect des normes phytosanitaires internationales ; iii) une meilleure intégration des femmes et des jeunes dans les métiers agricoles ; iv) ainsi que l'amélioration de la gouvernance et du financement du secteur.

6.2. RÔLE ET PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR AGRICOLE AU SÉNÉGAL

Les femmes jouent un rôle prépondérant dans le secteur agricole. En Afrique subsaharienne, le secteur emploie 66% des femmes contre 60% des hommes. [14] Au Sénégal, bien que les femmes représentent plus de la moitié de la population totale **et 65% de la population active**, elles demeurent **sous-représentées sur le marché du travail formel avec un taux de participation de34,5% contre 58% pour les hommes**. À l'inverse, on compte plus de femmes employées dans le secteur informel avec **94,1% des femmes entrepreneures**

[9] Source : cinquième Recensement général de la Population et de l'Habitat (RGPH-5), Agence nationale de la Statistique et de la Démographie, Octobre 2023

[10] Un ménage a une activité agricole si au moins un de ses membre pratique une activité agricole au sens large (culture pluviale, culture irriguée, culture de décrue, culture de bas fond, culture maraichère, aquaculture, culture florale ou ornementale, culture fourragère, plantation fruitière, élevage, pêche, chasse, foresterie), pour son propre compte ou pour le compte du ménage, sans y être salarié au cours des 12 derniers mois (source le RGPH 5).

[11] RAPPORT SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE AU SÉNÉGAL POUR UNE CROISSANCE DURABLE ET RÉSILIENTE : Renforcer les écosystèmes entrepreneuriaux à la suite de la pandémie, Banque mondiale, septembre 2022

[12] RAPPORT SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE AU SÉNÉGAL POUR UNE CROISSANCE DURABLE ET RÉSILIENTE, Banque Mondiale, septembre 2022

[13] Assietou Dia, Mathurin Founanou, Zaka Ratsimalahelo. Analyse de la performance du secteur agricole et son impact sur la croissance économique du Sénégal. 2022. ffhal-04222403f

[14] Déclaration d'intention sur l'Egalité des Genres, COLEAD

opérant dans ce secteur informel contre 86% des hommes. Enfin, le taux de chômage de la population active touche de manière disproportionnée les femmes avec un taux de 22,1% contre 9,6% chez les hommes. [15]

La participation des femmes dans l'agriculture se caractérise principalement par leur implication dans les exploitations familiales, souvent à titre non rémunéré. Les enquêtes agricoles successives réalisées par le ministère de l'agriculture montrent que les ménages agricoles font peu appel à une main-d'œuvre salariées externe pour les opérations culturales. Sur l'ensemble du territoire, un ménage agricole emploie en moyenne un ouvrier agricole contre 5 membres actifs du ménage. Dans certaines régions comme Thiès, cette proportion atteint 6 actifs familiaux par ménage, confirmant la prédominance du travail familial dans l'agriculture sénégalaise.,. Cette situation place les femmes dans une position particulière : elles constituent une part importante de la main-d'œuvre agricole familiale non rémunérée, tout en gérant généralement de petites exploitations avec des ressources limitées. Leur contribution économique réelle reste ainsi largement invisible et sous-évaluée dans les statistiques agricoles officielles.

Concernant la sécurité alimentaire et nutritionnelle, selon l'Enquête Nationale sur la Sécurité Alimentaire, la Nutrition et la Résilience (ENSANR 2019),[16] l'insécurité alimentaire est plus élevée en milieu rural qu'en milieu urbain. En effet, la prévalence de l'insécurité alimentaire est deux fois plus élevée chez les ménages ruraux (11,7%) que chez les ménages urbains (4,8%). La situation de la sécurité alimentaire est plus favorable au niveau des ménages conduits par des femmes, en comparaison à ceux dirigés par des hommes (67,7% sont en sécurité alimentaire au niveau des ménages dirigés par des femmes contre 51,7% au niveau des autres types de ménages). Cette situation pourrait être expliquée par le fait que les chefs de ménage féminins enquêtés vivent majoritairement en ville. Cependant, c'est en milieu rural que la situation de la sécurité alimentaire est plus défavorable.

Pour la malnutrition, elle est plus accentuée en milieu rural (6,8% en 2014) en comparaison avec le milieu urbain (4,5% en 2014). Au Sénégal, assurer la nutrition des membres du ménage relève de la responsabilité des femmes qui s'orientent plus vers les cultures destinées à l'autoconsommation alors que les hommes s'occupent des cultures de rente. Les femmes s'occupent également de l'élevage des petits ruminants et de la volaille, de la transformation et la commercialisation des produits agricoles et participent activement à l'alimentation de la famille surtout des enfants[17].

6.3. INSTITUTIONS, LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

Organisation institutionnelle du Ministère en faveur d'une prise en considération des inégalités de genre

Le ministère de l'agriculture au Sénégal dispose d'une cellule genre et de points focaux genre désignées au niveau de l'ensemble des entités du ministère. Le ministère regroupe 60 points focaux genre (40 au niveau du département de l'agriculture et 20 au niveau du département de l'élevage). Le rôle de la cellule est d'accompagner l'ensemble des entités du Ministère à intégrer les problématiques liées au genre dans leurs

[15] Profil Genre Sénégal, Délégation de l'Union Européenne au Sénégal, Septembre 2021, https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/profil_pays_genre_senegal_ue_2021.pdf

[16] https://anads.ansd.sn/index.php/catalog/187/related-materials

[17] Série des Évaluations Genre des Pays, Profil national genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural, Sénégal, FAO, 2018.

activités régaliennes. Les points focaux genre aident également à prendre en considération ces aspects lors de la conception des activités de leurs entités respectives.

Créée en 2016, la cellule coordonne l'ensemble de la politique genre du ministère de la conception, la planification, la budgétisation au suivi-évaluation. Même si le Ministère ne dispose pas d'un document de politique genre propre à lui, son action s'inscrit dans la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de genre 2016 -2026[18].
La cellule a pu mettre en place des partenariats dans le cadre de projets et programmes qui ont financés plusieurs actions au niveau du ministère telle que la réalisation d'un audit genre, la réalisation de plusieurs actions de renforcement des capacités à destination des points focaux genre (y compris de la DPV), des points focaux suivi-évaluation et des personnes à hautes responsabilités au sein du ministère sur la planification intégrant le genre, la collecte de données ventilées par genre et la conduite des analyses sensibles au genre.
La cellule genre du ministère a également vocation d'accompagner les projets en cours tel que le Projet de Développement de la Chaîne de Valeur du Riz-Sénégal (PDCVR)[19] qui a été doté d'un plan d'action genre de la filière riz dont le financement est en cours de recherche pour le mettre en œuvre.

En termes de contraintes, la cellule, dont les ressources financières et humaines sont limitées, ne peut assurer seule les activités de renforcement de capacités et l'accompagnement des actions sur les questions du genre à toutes les entités du Ministère.

D'un point de vue sécurité sanitaire des aliments et protection phytosanitaire, peu d'initiatives en lien avec les problématiques de genre ont été conduites sur ce volet du secteur agricole. Les domaines habituellement concernés au niveau du ministère sont la promotion de l'accès des femmes à la propriété foncière, aux intrants agricoles, à l'équipement et au financement des initiatives féminines. Cependant, le diagnostic que le ministère a réalisé en termes des inégalités du genre affirme que peu de femmes accèdent à l'accompagnement technique.

Organisation institutionnelle de la DPV en faveur d'une prise en considération des inégalités de genre

D'un point de vue de l'organisation interne, chaque entité publique du système phytosanitaire dispose d'un point focal genre qui est lié à la Coordination Genre du Ministère de l'Agriculture. Par exemple, la Cheffe de bureau législation phytosanitaire et contrôle des pesticides, attachée à la DLQ, est désignée point focal genre de la DPV.

Les points focaux genre bénéficient des activités de renforcement des capacités organisées par la cellule genre du ministère et participent dans l'élaboration de rapports annuels sur les activités liées au genre au sein du ministère et des plans d'actions budgétisés. Néanmoins, malgré une obligation de soumettre des

[18] Vision de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de genre 2016 -2026, https://faolex.fao.org/docs/pdf/sen213320.pdf

[19] Le Projet de Développement de la Chaîne de Valeur du Riz-Sénégal (PDCVR) est la composante au Sénégal du Programme Régional de Développement des Chaînes de Valeur du Riz cofinancé par la BID. Le Projet est placé sous la tutelle technique du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire et mis en œuvre dans le cadre du Programme National d'Autosuffisance en Riz (PNAR).

rapports d'activités ou des plans de travail budgétisés annuels (PTBA) sensibles au genre[20] la DPV et ses sous-entités rencontrent **des difficultés à renseigner des données de suivi jugées suffisantes et complètes**.

Cependant, **l'intégration de la dimension genre au sein des entités demeure limitée**. Par exemple, au sein de la DPV, aucune formation sur le genre n'a été proposée au personnel, et la direction ne dispose d'aucun document encadrant son intégration dans les activités.

Lois et réglementations sur la promotion de l'égalité des genres existantes

Selon la Division Législation phytosanitaire et Quarantaine des Plantes (DLQ), il existe différents types de réglementations établies à l'échelle nationale ou l'échelle sous-régionale (CEDEAO, UEMOA, CILSS) qui sont alignées aux conventions internationales en matière phytosanitaire et de sécurité alimentaire. Il s'agit notamment de :

- Des **réglementations issues des conventions internationales** facilitant les exportations telles que la réglementation des polluants organiques persistants ou celle des pesticides dangereux pour que les opérateurs du secteur agricole puissent être capables de suivre les normes internationales et les appliquer ;
- **Des réglementations communautaires** puisque le Sénégal fait partie de plusieurs groupements régionaux tels que le CEDEAO, l'UEMOA, le Comité permanent Inter-Etats de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel (CILSS)[21] et la DLQ gèrent l'ensemble du processus d'homologation ;
- **Des réglementations nationales** qui sont constituées de lois, de décrets, d'arrêtés, de circulaires et de notes d'information et qui sont plus centrées sur la gestion nationale de la sécurité sanitaire et la qualité des produits des filières agricoles dans l'ensemble des chaînes de production et de transformation, ainsi que la gestion des produits agro-pharmaceutiques et assimilés.

Pour la DLQ, **l'ensemble des réglementations en vigueur au Sénégal sont neutres du point de vue du genre** et n'ont aucune incidence d'un point de vue de leur application sur des inégalités potentielles entre les hommes et les femmes. Cependant, **aucune étude ou analyse sensible au genre de l'impact de ces législations n'a été réalisée pour apporter des preuves probantes** sur l'existence ou non de conséquences économiques, sociales ou environnementales des lois et réglementations phytosanitaires sur les inégalités de genre.
Il est important de noter que le Ministère de l'Agriculture a émis précédemment des dispositifs légaux non-neutres pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. Il s'agit notamment de **la circulaire n° 0989 du 05 juin 2018 portant sur l'attribution de quotas aux femmes dans les activités agricoles et qui a été prise pour opérationnaliser la réduction des inégalités de genre du secteur.** Concrètement, elle prévoit d'affecter aux femmes un quota d'au moins 15 % des aménagements à réaliser à partir des eaux de surface et 20 % des aménagements à réaliser à partir des eaux souterraines. La circulaire prévoit aussi de porter à 20 % le taux

[20] Le ministère des Finances et du Budget, à travers le budget de l'Etat, pilote l'intégration de la dimension genre dans la chaine Planification Programmation-Budgétisation-Suivi-Evaluation (PPBSE) pour sa meilleure prise en compte dans les politiques publiques notamment celle du ministère de l'Agriculture. Le budget genre, annexé à la Loi de Finance Initiale de chaque année, est bâti autour de deux axes majeurs : l'opérationnalisation de la dimension genre et le rapport budgétaire genre des différents départements ministériels notamment celui du ministère de l'Agriculture.

[21] États côtiers (Bénin, Côte d'ivoire, Gambie, Guinée, Guinée-Bissau, Mauritanie, Sénégal, Togo) ; 4 États enclavés (Burkina Faso, Mali, Niger, Tchad) et 1 État insulaire (Cap Vert).

de représentation des femmes dans les instances de décision. L'application de la circulaire a permis des résultats probants avec 16 % de femmes ayant accès à la terre et 46 % de femmes ayant accès aux terres aménagées sur une superficie totale de 6 580 ha[22].

D'un point de vue stratégique, **une évaluation des capacité phytosanitaire (ECP) sur la base de l'outil de la CIPV a été réalisée au Sénégal**.[23] Cette étude a été coordonnée par le Secrétariat de la CIPV et financée par l'Agence allemande pour la coopération internationale (GIZ) et soutenue par l'Alliance mondiale pour la facilitation du commerce (GATF). Le processus d'évaluation, qui a duré six mois, a abouti à l'élaboration d'une stratégie nationale de renforcement des capacités phytosanitaires, dont le budget estimatif est de 2 millions de dollars, en vue d'améliorer la sécurité sanitaire des aliments et de faciliter le commerce international. La stratégie repose sur quatre piliers (qui ont été d'ailleurs repris par le présent projet financé par le STDF) : i) **l'actualisation du cadre législatif national**, ii) le renforcement de la capacité opérationnelle du système phytosanitaire national, iii) l'amélioration des compétences du personnel de la DPV, iv) la communication et la collaboration entre les parties prenantes nationales. Selon la division Législation phytosanitaire et Quarantaine des Plantes (DLQ), la stratégie ne spécifie pas des actions spécifiques pour promouvoir l'égalité hommes-femmes. Cependant, elle inclue des mesures en lien avec **le renforcement des capacités et l'inclusion des petits producteurs et les petites entreprises d'exportation comme seule mesure favorisant un système phytosanitaire inclusif.**

Données institutionnelles sur les inégalités de genre

En termes de production de données, le ministère dispose de données relatives aux **données de l'enquête agricole annuelle qui renseignent certains indicateurs genre** (voir le tableau ci-dessous).

Tableau 1 : liste des indicateurs genre suivis par l'Enquête Agricole Annuelle
Proportion de parcelles exploitées par les femmes et par les hommes
Proportion de parcelles sous forme de titre de propriété détenues par les hommes et par les femmes
Proportion de parcelles emblavées avec des semences certifiées selon le sexe de l'exploitant
Superficie moyenne par parcelle et par sexe
Ratio superficie femme /superficie des hommes par régions
Répartition des superficies cultivées par région et par sexe
Superficie moyenne cultivée selon le sexe et la région
Superficie moyenne par spéculation et par sexe
Répartition des superficies cultivées par sexe
Répartition des responsables de parcelles par sexe
Répartition des responsables de parcelles selon le sexe et la région
Distribution des responsables de parcelles selon l'âge et le sexe
Pourcentage des femmes responsables de parcelles selon la tranche d'âge
% des exploitants par sexe selon les spéculations
Pourcentage des superficies selon l'origine des semences utilisées et le sexe du responsable de la parcelle
Part de superficies cultivées selon le sexe et le type de culture (en pourcentage)
Proportion de semences utilisées selon le sexe du responsable
Proportion de semences utilisées selon le sexe du responsable
Type de matériel utilisé pour le semis selon le sexe
Type de matériel utilisé pour préparer le sol selon le sexe

[22] DROITS FONCIERS ET INÉGALITÉS DE GENRE AU SÉNÉGAL, Banque Mondiale, 2024, https://documents1.worldbank.org/curated/en/099757107042425969/pdf/IDU16e1643df190d31401c1b1311405823eb69da.pdf

[23] https://www.ippc.int/fr/news/spotlight-building-a-resilient-plant-health-system-in-senegal/

Néanmoins, malgré l'existence de ces indicateurs, la collecte de données ventilées par sexe demeure un défi. Par exemple, les données désagrégées telles que le nombre et le pourcentage des femmes productrices ou des dirigeantes des unités de conditionnement accompagnées par la DPV ne sont pas pris en considération dans le système interne de collecte de données. Il en est de même pour les données de surveillance au niveau des exploitations et des unités de conditionnement.

L'enjeu identifié pour fournir des données ventilées par sexe et probantes de la part des entités du système phytosanitaire est de pouvoir former et renforcer les outils de collecte de données désagrégées par sexe au niveau des services déconcentrés au plus petit échelon afin de pouvoir consolider les données à un échelon national. Une organisation de la collecte systématique des données ainsi que des actions de renforcement de capacités sont donc nécessaire en assurant un suivi au niveau de l'ensemble des entités qui opèrent directement auprès des opérateurs (agriculteurs/agricultrices, entreprises et groupements professionnels) afin d'appuyer les opérateurs à implémenter les directives d'une manière opérationnelle et pérenne.

Projets et actions du Ministère en faveur de l'autonomisation des femmes

Conscient des enjeux et du caractère structurel des inégalités du genre dans le secteur agricole, le Ministère de l'Agriculture mène plusieurs initiatives en faveur de la réduction de ces inégalités et œuvre en faveur de l'autonomisation des femmes dans le secteur agricole et le milieu rural en général :

- Mise en place d'un instrument appelé le FADSR **« le fonds d'appui au développement du secteur rural »** mis en place depuis 2014 par le gouvernement sénégalais, afin de renforcer la dynamique de modernisation des exploitations rurales par le financement de l'équipement des exploitations et la promotion de l'entreprenariat en zone rurale et périurbaine. Selon les données sur les bénéficiaires du fonds évoquées par les représentantes de la Direction de l'Agriculture, **les femmes dépassent largement les hommes en termes de nombre de bénéficiaires**, cependant **en termes de montants des financements, ceux des hommes sont largement supérieurs à ceux des femmes**. Cela démontre que les femmes sont actives dans le secteur agricole mais dans **des segments à faibles retombées économiques et nécessitant moins d'investissement en capitaux**, exerçant des petites activités agricoles ou de transformation artisanale qui génèrent des revenus limités.
- Le **Projet d'Intensification Eco-soutenable de l'Agriculture dans les Niayes (PIESAN)** dont l'objectif est de contribuer à atteindre la sécurité alimentaire et le développement rural au Sénégal par l'adoption et le renforcement d'une agriculture durable et rentable dans la zone éco géographique des Niayes. Le projet adopte une intégration transversale du genre. Il vise un meilleur accès des femmes aux ressources productives et au financement, à l'emploi décent ainsi que l'encadrement technique et entrepreneurial.
- Le **Projet de Valorisation des Eaux pour le développement de Chaines de Valeur (PROVALCV)** dont l'objectif est de contribuer à asseoir une croissance économique forte, inclusive et durable et à l'amélioration des conditions de vie des populations rurales et d'augmenter durablement les productions agricoles, les emplois et les revenus en milieu rural à travers la mobilisation des eaux de surface et des eaux souterraines, offre également un appui direct aux femmes.

Spécifiquement au domaine de la sécurité sanitaire des aliments et de la protection phytosanitaire, plusieurs expériences antérieures prouvent une intégration du genre très limitée par les différentes parties prenantes du système phytosanitaire rencontrées :

- Un projet qui avait comme objectif de retirer les emballages vides des produits chimiques utilisés par les producteurs dans la région cotonnière dont l'utilisation pose un problème de sécurité sur la santé des personnes et des risques sur l'environnement. Cependant, ce projet n'avait pas pris en considération les questions du genre bien que les femmes soient aussi concernées par la réutilisation des emballages vides. Les séances de sensibilisation et de formation qui étaient organisées par la DPV bénéficiaient toujours aux hommes chefs d'exploitation. La DPV a noté à travers cette expérience la nécessité de revoir les procédures de ciblage et d'invitations dans leurs prochaines actions.

- Un projet de décontamination d'un site qui a été pollué par le déversement de pesticides a été également conduit par les entités de la DPV. Cependant, les questions de genre n'étaient pas prises en compte. Aucune analyse des impacts sur la santé des personnes qui travaillaient sur le site n'a été faite et qui pouvait prendre en considération l'impact différencié que pouvait avoir ce type de pollution sur la santé des femmes, des enfants ou des personnes âgées sur le site alors qu'il y avait des familles entières qui vivaient à proximité. Les représentant(e)s de la DPV reconnaissent que l'intégration de ces questions ne sont pas systématiques dans la formulation et la mise en œuvre des actions réalisées sauf si elles sont exigées par les organismes de coopération ou les bailleurs de fonds.

Pour la majorité des représentant(e)s interviewés, les questions liés aux inégalités de genre et l'égalité femmes-hommes ne les concernent pas puisque leurs missions sont considérées exclusivement techniques. On note en général, un manque de sensibilisation des parties prenantes sur ces questions. Chaque intervenant considère son intervention comme un travail technique (visite/inspection chez le/la producteur/rice, prélèvement, analyse et conseil technique) sans prendre en considération les réalités des inégalités structurelles dont souffrent les femmes dans le secteur agricole.

Cependant, certaines initiatives ont porté une attention particulière au genre. Par exemple le laboratoire de phytopathologie et malherbologie, veille à une présence de femmes agricultrices dans l'ensemble des activités de formation et de sensibilisation qu'ils mènent auprès des producteurs sur l'utilisation des produits phytosanitaires. Le ciblage des femmes au niveau de l'exploitation se fait également via des femmes-relais qui transmettent la formation à d'autres femmes. C'est-à-dire que les femmes formées lors des sessions organisées par le laboratoire prennent en charge la transmission des connaissances acquises à d'autres femmes productrices qui n'ont pas pu assister à la formation. Cette approche de formation par formation de formatrices permet la mise à l'échelle et la transmission des compétences octroyés par le laboratoire.

6.4. Accès aux ressources et aux actifs productifs :

Les personnes interrogées s'accordent à reconnaître l'existence d'inégalités structurelles et profondément enracinées dans le secteur agricole, limitant l'accès des femmes aux ressources et aux moyens de production, notamment à la terre, aux équipements, aux intrants et aux financements. Bien que le projet

ne puisse directement éliminer ces inégalités, une meilleure prise en compte de ces inégalités permettrait de mieux formuler les activités du projet afin de mieux répondre aux besoins des femmes.

Accès à la propriété foncière et aux intrants agricoles

Dans le contexte du Sénégal qui est un pays qui dépend de l'agriculture, l'accès à un foncier agricole sécurisé est un élément essentiel pour les moyens de subsistance, notamment pour les femmes en milieu rural qui vivent de l'agriculture. L'enquête agricole annuelle de 2023 montre **qu'une faible proportion de la population agricole (7,5%) possède des titres de propriété sur les parcelles, et que parmi cette population, seulement moins de 8% sont des femmes**. Ces résultats mettent en exergue un faible niveau de sécurisation foncière des terres agricoles pouvant compromettre la durabilité de l'activité agricole plus particulièrement chez les femmes. Aussi, **l'indice d'entreprenariat agricole féminin qui est défini par le rapport entre le nombre des responsables de parcelles de sexe féminin et ceux de sexe masculin reste faible** révèle que près de quatre cinquièmes des parcelles sont détenues par les hommes (sauf dans les rizières du Sud du pays où la culture riz est traditionnellement pratiquée par les femmes). De plus, en termes de superficie, les parcelles sous gestion des hommes sont en moyenne plus de 3 fois plus grandes que celles sous la responsabilité des femmes.

À titre illustratif et dans le cadre d'un projet mené par la DPV appelé « plan d'actions de lutte contre les aflatoxines au Sénégal (PNLA) », 3 Groupements d'Intérêt Economiques (GIE) féminins (30 femmes adhérentes par GIE) et d'autres mixtes ont été consultées lors des activités de sensibilisation et d'enquête. Le diagnostic a rendu évident à travers les focus group réalisés dans le cadre de ce projet, qu'il y a un problème d'occupation des parcelles agricoles. **Les hommes contrôlent les terres et ils en sont les propriétaires et ils représentent l'exploitation dans toutes activités officielles** comme la communication avec les agents de l'administration, les formations, les séances de sensibilisation et l'octroi de toute aide de la part du gouvernement. Cependant, **ce sont les femmes qui font la majorité du travail agricole** (désherbage, le semis, l'entretien, la récolte, etc.). Elles sont présentes dans l'ensemble du processus de production sans avoir le pouvoir de décision sur les exploitations appartenant à leurs maris ou autres membres masculins de leurs foyers. Les femmes propriétaires et gestionnaires des parcelles sont minoritaires dans les régions ou la DPV est intervenue dans le cadre de ce projet. Après la récolte, les femmes aides-familiales récoltent les restes laissés sur les champs pour l'alimentation de leurs foyers et le bétail alors que l'ensemble de la récolte est contrôlé par les hommes chefs d'exploitation.

Sur plan constitutionnel, l'article 15 et 19 de la Constitution attribue aux femmes et aux hommes les mêmes droits en matière d'accès au foncier. Cependant, c'est le droit coutumier qui prime et limite par conséquent l'accès des femmes à la terre. Selon la présidente de la Fédération des Femmes Productrices Maraîchers des Niayes (FFPMN)[24], la **gestion et le contrôle de la terre sont traditionnellement réservés aux hommes chefs de familles** mêmes si les femmes sont les propriétaires légitimes des lots de la terre par succession ou par toute autre voie d'accès à la propriété.

Sur le plan institutionnel, la cellule genre du ministère a effectué une étude stratégique en partenariat avec la FAO (en 2023) sur l'accès des femmes au foncier en se focalisant sur la principale contrainte des femmes dans le secteur agricole sénégalais qui est l'accès et l'exploitation des terres[25]. Plusieurs démarches ont été entreprises par le ministère pour réduire ces inégalités notamment la promulgation de la Circulaire numéro

[24] La Fédération des Femmes Producteurs Maraîchers des Niayes (FFPMN) compte plus de 700 femmes rurales et elle est la branche féminine de la Fédération des producteurs Maraichers des Niayes (FPMN).
[25] Les résultats de l'étude ne sont pas encore publiés à la date de la rédaction de ce rapport.

0989 du 05 juin 2018 qui instaure des quotas pour favoriser l'accès des femmes aux ressources agricoles. Elle prévoit notamment :

- Accès à la terre et aux infrastructures hydrauliques : au moins **15%** des aménagements en eaux de surface et **20%** des aménagements en eaux souterraines attribuées aux femmes.
- Accès aux intrants agricoles : au moins **20%** des engrais subventionnés, des semences certifiées de riz et d'arachide destinés aux femmes.
- Accès aux équipements : au moins **10%** des tracteurs subventionnés attribués aux femmes.
- Accès au financement : **40%** des financements alloués aux femmes.
- Accès à la recherche agricole : **20%** des projets financés dédiés aux femmes.
- Participation à la gouvernance agricole : **20%** des sièges dans les instances décisionnelles réservés aux femmes.

En termes de résultats, des avancées notables d'accès à la propriété ont été enregistrées[26]. Cependant, les résultats des autres actions ne sont pas encore clairs. Les responsables interviewées de la Direction de l'Agriculture qui gèrent l'octroi des subventions en intrants ont affirmé que les mesures de cette circulaire sont en cours d'application durant la présente campagne de récolte 2023-2024 et que les résultats des attributions sont en cours de déploiement.

D'un point de vue sociétal, la présidente de Fédération des Femmes Producteurs Maraîchers des Niayes (FFPMN) a affirmé que **les changements socioculturels s'opèrent de plus en plus spécialement chez les jeunes femmes**. Des cas de femmes qui ont saisi la justice pour préserver leurs droits sur leurs terres en confrontation avec leurs frères ou d'autres hommes de leurs familles sont de plus en plus fréquent.

Accès aux connaissances et aux savoirs techniques

Dans le domaine de la protection des végétaux, les connaissances sur les ravageurs et les problèmes phytosanitaires et **le développement des compétences dans la lutte phytosanitaire et la protection des cultures sont primordiales** pour la maitrise des risques et la protection des productions afin de garantir la sécurité sanitaire des aliments et pour la promotion du commerce international. Cependant, et d'une manière générale, les entités rencontrées considèrent que **le niveau de connaissances des producteurs sur ces sujets est très limité**.

Les différents services publics, selon leurs domaines d'intervention, apportent un soutien aux agriculteurs à travers des formations, des analyses et un accompagnement technique afin de combler ce manque de connaissances. **Cependant, le besoin en renforcement de capacités exprimé par les opérateurs privés sur le terrain est important**, alors que les ressources financières octroyées aux différentes entités publiques, spécialement la DPV, n'accompagnent pas ce besoin.

En termes d'organisation, l'essentiel des activités de renforcement des capacités dans le domaine phytosanitaire est pris en charge par plusieurs structures essentiellement publiques. Il s'agit (par ordre d'importance) de :

- Centre de formation phytosanitaire : la mission du centre est le renforcement des capacités au profit des techniciens et techniciennes, des cadres des ministères, des producteurs, des exportateurs et tout autre opérateur des filières de production. Spécifiquement aux agents de la DPV, le centre organise des formations sur les méthodes d'inspection et la mise à jour sur les

[26] L'application de la circulaire a permis des résultats probants avec 16 % de femmes ayant accès à la terre et 46 % de femmes ayant accès aux terres aménagées sur une superficie totale de 6 580 ha.

procédures en début de compagne. Le centre dispose de salles de formation, des parcelles d'expérimentation, de dortoirs pour l'hébergement et un restaurant ;

- Les laboratoires de la DPV (laboratoires de phytopharmacie et de nématologie, de phytopathologie et malherbologie et de zoologie agricole) : afin d'effectuer l'accompagnement technique et de conseil auprès des opérateurs privés, les laboratoires d'analyse organisent des sessions d'apprentissage dans le champ école de la DPV pour leur personnel ainsi qu'une préparation technique et du renforcement des capacités des étudiant(e)s chercheurs avant d'aller chez les producteurs. Ces laboratoires peuvent également réaliser des sessions de formation directement auprès des producteurs. La dernière en date était celle organisée par le laboratoire de phytopathologie et malherbologie (doté de 5 agents, dont 4 femmes), destinée aux opérateurs de la filière arachidière qui s'est déroulée en salle et sur les champs au profit de 30 femmes et 30 hommes opérant dans la filière ;
- Les comités de lutte villageois (CLV) : la DPV s'appuie dans ses actions de formation au niveau local sur une organisation communautaire appelée « comité de lutte villageois (CLV) » qui se trouve dans presque chaque localité et dont le nombre est estimé à peu près à 5000 CLV. Il s'agit de producteurs locaux qui se sont organisés en comité pour mutualiser leurs efforts pour la compréhension des problématiques sanitaires et lutter contre les risques qui menacent leurs cultures. Ils travaillent étroitement avec les services de protection des végétaux de la DPV (fournir des équipements, formation et organisation des actions de lutte phytosanitaires, etc.) ;
- Les laboratoires privés : il existe également des laboratoires privés certifiés par l'Etat tel que le CERES LOCUSTOX. Cependant, les services privés payants ne sont pas accessibles à l'ensemble des producteurs n'ayant pas nécessairement les moyens financiers pour améliorer la qualité de leur production et accéder aux circuits d'exportation qui sont exigeants.

En termes d'accès des femmes aux connaissances techniques dans le domaine phytosanitaire, les intervenants du dispositif de renforcement des capacités actuel s'accordent sur l'importance de ces activités dans la capacitation des acteurs en particulier les femmes. Pour le point focal genre de la DPV, le renforcement des capacités des femmes en termes d'informations législatives, de maitrise des techniques et des bonnes pratiques phytosanitaires est primordial puisque les femmes sont les principales utilisatrices des produits chimiques sur les parcelles.

Le taux d'analphabétisme élevé et le faible niveau d'instruction chez les femmes en milieu rural limitent leurs capacités à comprendre lois et autres dispositions légales. Elles rencontrent également des difficultés à comprendre correctement une étiquette d'un produit phytosanitaire, de maitriser le dosage des produits ou de juger la pertinence de ces produits. Leur source d'information est souvent informelle et non fiable comme les revendeurs sur les marchés hebdomadaires.

La difficulté à cibler les femmes lors de l'organisation des activités de renforcement des capacités est également un défi. La responsable du centre de formation a déclaré que c'est difficile d'envoyer des invitations nominatives. Les invitations sont envoyées à des entités morales qui prennent en charge la désignation des participant(e)s en interne. En outre, se baser uniquement sur la sensibilisation des responsables d'organisations (majoritairement des hommes) pour identifier et mobiliser les participants a ses limites, car ces derniers tendent à reproduire les schémas traditionnels en désignant principalement des hommes. Il existe également un besoin crucial de sensibiliser directement les femmes sur la nécessité et les avantages de ces formations phytosanitaires, mais les responsables du centre se trouvent dans l'incapacité de changer cette situation avec les procédures actuelles. Pour remédier à cette difficulté, les services chargés d'organiser des sessions de formations techniques, insistent sur la présence des femmes et essayent d'inviter l'ensemble des femmes accessibles même en nombre réduit (il s'agit essentiellement

des femmes membres des organisations professionnelles ou agricultrices connues chez la DPV), en plus de cibler des organisations professionnelles féminines ou mixtes et veiller à donner des instructions qui incitent sur la présence des femmes et des hommes dans les activités de formation. Parmi les bonnes pratiques du centre de formation pour améliorer la participation des femmes aux sessions de formation qu'il organise, on cite : i) la mise en place d'initiatives visant à encourager la participation des femmes aux formations, notamment par des actions de sensibilisation auprès des hommes sur l'importance de leur implication dans le renforcement des capacités ; ii) la mise en place de formations en agroécologie destinées majoritairement aux femmes, en ciblant spécifiquement des groupements féminins, avec une participation d'au moins 80% de femmes ; iii) l'organisation des formations sur les principes de la lutte phytosanitaire, ses méthodes et ses outils au profit des femmes productrices en se déplaçant au niveau local si les ressources financières le permettent (ces sessions de formation sont réalisées généralement dans le cadre de projets financés par la coopération internationale).

Il est important de noter que le centre de formation de la DPV , dont la principale activité est le renforcement des capacités des opérateurs des filières agricoles sur les questions phytosanitaires, notamment les femmes, accueille uniquement des formations de l'ensemble des entités de la DPV qui sont financés par des projets de coopération ou par des budgets propres à ces entités. Durant plusieurs années, le centre ne disposait pas de financement propre pour organiser les formations. Les ressources générées par l'accueil des formations des autres entités permettent seulement la prise en charge de l'achat de matériel pour l'expérimentation et les activités d'encadrement ou l'aménagement et la maintenance des locaux.

Une autre difficulté entrave un meilleur accès des femmes productrices et opératrices privées dans plusieurs chaines de valeurs agricoles. Il s'agit du manque de communication autour des services offerts par les différents services publics en termes d'opportunités de formation et/ou d'encadrement technique. Les entités utilisent la plateforme digitale de la DPV qui diffuse l'information mais au niveau plus déconcentré le centre ne possède pas des moyens de suivi sur le terrain. Quelques projets de coopération ont financé des activités de communication, mais ceux-ci restent insuffisant.

6.5. POUVOIRS ET PRISE DE DÉCISION

Représentativité des femmes dans les instances décisionnelles du ministère

En général, dans la fonction publique au Sénégal, l**es femmes sont sous-représentées au niveau des cadres supérieurs** (15,7%) et elles sont proportionnellement plus concentrées dans les échelons inférieurs (39% de femmes contre 21,5% des hommes)[27].

Au niveau du Ministère de l'Agriculture, **seulement 9% des postes de décisions sont occupés par des femmes.** Selon les recommandations de l'audit genre sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mené par la cellule genre, plusieurs initiatives ont été mises en place. Celles-ci incluent l'affectation prioritaire des femmes ayant de jeunes enfants, l'application d'une discrimination positive dans les processus de recrutement au ministère, ainsi qu'une négociation en cours pour subventionner une crèche privée à Diamniadio, où se situe le complexe administratif du ministère. Toutefois, ces actions restent ponctuelles et ne s'inscrivent pas dans un plan d'action structuré visant à améliorer les conditions de travail des femmes et à favoriser leur accès aux postes de décision.

Au niveau de la DPV, et d'après les données fournies par le bureau du personnel, elle compte 323 agents, dont 22 % de femmes. **Parmi les 39 postes de responsabilité[28], 38 % sont occupés par des femmes**. Toutefois, sur les cinq postes de chef de division, **un seul poste est occupé par une femme**. Les affectations des femmes dans les services déconcentrés de la DPV sont très rares. **Une seule femme a été désignée cheffe de base d'avertissement pour la première fois à la DPV et ce depuis 4 ans**.

Tableau 2: Personnel des femmes au sein de la DPV ventilé par sexe et niveau de responsabilité

Données	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Nombre d'agents à la DPV	116	207	323	36%
Nombre d'agents à la DPV centrale	48	108	156	30%
Postes de responsabilité	15	24	39	38%
Chefs de bases	1	7	8	12%

Source : bureau du personnel de la DPV, 2024

Au niveau des autres directions du Ministère, selon leur perception, les femmes occupant des postes de **subissent plus de pressions au travail que leurs collègues hommes**. Selon elles, ceci est dû au fait qu'elles doivent constamment prouver leurs capacités à exercer leurs fonctions avec excellence, assiduité et beaucoup de professionnalisme, dans un contexte où elles craignent d'être jugées plus sévèrement par leurs supérieurs. À cela s'ajoute la difficulté de concilier la vie familiale et leurs carrières professionnelles, créant une charge mentale supplémentaire.

[27] Profil Genre Sénégal, Délégation de l'Union Européenne au Sénégal, Septembre 2021
[28] Chefs de bureau, chefs de division et directeurs.

Représentativités des femmes dans les métiers de contrôle et d'inspection

L'ensemble des femmes rencontrées lors des entretiens qui occupent des postes de contrôle et d'inspection aux niveaux des différentes entités de la DPV (au nombre de 6) affirment que **les conditions du travail représentent des défis importants :**

- L'absence de moyens logistiques à disposition du personnel rend le déplacement vers les unités dispersées en zones rurales particulièrement difficile ;
- L'intensification des activités de contrôle durant les périodes de pic exigent la mobilisation de l'ensemble des contrôleurs et contrôleuses durant de longues heures et parfois durant des shifts nocturnes et des périodes continues. Les contrôleuses ayant des enfants à bas âge ont plus de difficulté à assurer la garde de leurs enfants durant les périodes de pics.

Aussi, **l'inspection et le contrôle sont des métiers exigeants en termes de connaissances techniques mais également comportemental vis-à-vis des opérateurs des filières :**

- L'ensemble des agents rencontrés (hommes et femmes) s'accordent sur **la nécessité d'intensifier les activités de renforcement des capacités notamment sur le volet technique** en lien avec la mise à jour de leurs connaissances sur les normes phytosanitaires spécialement avec une évolution continue des normes dans les pays de destination qui deviennent de plus en plus exigeants (plus particulièrement de l'UE qui est le premier importateur des fruits et légumes du Sénégal). Aussi, cela impacte positivement leur évolution de carrière et leur niveau d'expertise sur les différents sujets liés à la protection phytosanitaire ;
- **Le niveau de coopération et d'implication des opérateurs des stations de conditionnement ou autres entités privées n'est pas toujours favorables (**sentiment de pouvoir et de supériorité des agents de l'Etat sur les opérateurs privés) et chaque inspecteur/contrôleur doit y faire face. **Les femmes sont également confrontées à des situations de refus ou de mauvaise conduite mais elles déclarent être préparées à faire face aux difficultés**. Les femmes sont donc exposées à différents types d'agression au moment des inspections sur site. Lorsque les interlocuteurs ne s'accommodent pas à traiter avec des femmes contrôleuses spécialement quand la décision de la contrôleuse est d'arrêter l'exportation des produits à la suite de la présence d'un nuisible, les femmes inspectrices essayent d'utiliser des techniques de communication positive, de rester calmes et de faire référence à leur hiérarchie si l'intimidation persiste. Pour faire face à ces défis, les contrôleurs et contrôleuses reçoivent des formations en début de campagne pour se préparer aux différentes situations du terrain mais les situations restent toutefois imprévisibles.

Représentativité des femmes dans les organisations professionnelles et les groupements des producteurs

Le secteur agricole a connu **un grand essor des organisations professionnelles de femmes** ces dernières années avec l'arrivée de plusieurs projets et programmes d'appui. Il existe désormais au Sénégal plusieurs coopératives féminines ou mixtes à majorité féminine. Cependant, **il n'existe pas de données précises sur leur nombre, leur domaine d'activités et leur rôle** dans la définition des orientations stratégiques des politiques agricoles et rurales au Sénégal. Actuellement, le ministère réalise un inventaire des groupements professionnels existants qui va permettre de disposer de données chiffrées sur le nombre des femmes adhérentes, le nombre de groupements de femmes existants et le taux de représentativité des femmes dans les postes de décision au niveau de ces instances. Selon les divers travaux menés par la cellule genre

du ministère, il existe **une tendance vers l'émergence d'un leadership féminin dans le secteur agricole et qui mène des actions de plaidoyer**.

Au niveau de la DPV, aucune de ses entités internes ne dispose de base de données désagrégées par sexe en termes de nombre de producteurs, d'entreprises ou de groupements professionnels accompagnés. Alors que les interventions des différentes entités devraient permettre de disposer d'une base de données complète sur les opérateurs et le taux de présence des femmes et la nature de leurs activités.

En termes de **valorisation de l'expérience féminine et du leadership féminin dans le domaine de la protection phytosanitaire**, aucun interview journalistique organisé par le service de communication de la DPV n'a été accordé à des femmes représentantes des filières de production/exportation, des organisations professionnelles ou autres durant ces 4 dernières années. Il faut noter que le service de communication est un service récent au niveau de la DPV car il a été établi en 2020. La responsable du service communication accorde que les aspects liés au genre ne sont pas suffisamment pris en considération alors que **le potentiel de communication pour mettre en avant les expériences des femmes existe** en mettant en avant : i) le leadership féminin dans le secteur productif et d'exportation et qui peuvent inspirer d'autres femmes à suivre la même voie ; ii) la valorisation du travail des femmes dans les métiers de contrôle et d'inspection ou la compétence féminine s'impose de plus en plus.

6.6. Accès aux opportunités de marché et de l'emploi

Capacités des petites unités et des femmes opératrices du secteur horticole à accéder aux marchés d'exportation

Malgré le développement des exportations horticoles du Sénégal, les femmes demeurent sous représentées parmi les entreprises du secteur et exportatrices. En effet, au cours des deux dernières décennies, on a observé une augmentation des exportations de fruits et légumes en provenance du Sénégal tels que la tomate, le melon, la mangue, les pastèques, le maïs doux et le haricot vert[29].

Selon une étude réalisée en 2022[30] sur la contribution de l'entreprenariat et du leadership féminins à la valeur ajoutée de l'économie sénégalaise, les femmes en milieu rural dirigent de plus en plus leurs propres entreprises, et pourtant leurs apports socio-économiques et leur potentiel de création d'entreprises demeurent largement non reconnus et inexploités. **Elles sont concentrées dans des activités de très petite taille, de faible productivité, de faible rendement et opèrent souvent dans l'économie informelle**.

Selon le répertoire des exportateurs du Sénégal (2017-2018) de l'ASEPEX[31], 77 acteurs exportateurs sont enregistrés dans la catégorie des produits agricoles bruts (dont 8 sont des organisations professionnelles

[29] https://www.senegalexport.com/fr/secteurs-d_activit%C3%A9/agriculture-et-agro-industrie/
[30] Etude sur la contribution de l'entreprenariat et du leadership féminins à la valeur ajoutée de l'économie sénégalaise : approche sexo-spécifique, Direction des Statistiques économiques et de la Comptabilité nationale, https://www.ansd.sn/sites/default/files/2022-11/Rapport-onufemmes-entreprenariat-et-leadership-feminin-sept2022_0.pdf
[31] https://www.senegal-export.com/IMG/pdf/repertoire-export-senegal2017.pdf

des producteurs[32]) et 54 acteurs exportateurs dans la catégorie des produits agricoles transformés. **Cependant, le répertoire ne fournit pas de données ventilées par sexe.** De même, au niveau de la DPV, il n'existe pas de base de données désagrégées par sexe qui peut renseigner, bien que demandes de permis d'importation de végétaux et produits végétaux et demandes d'agréments, soient digitalisés et facilement exploitables.

Sur le plan des performances des entités privées du secteur agricole et leur potentiel d'exportation, la Division Législation phytosanitaire et Quarantaine des Plantes (DLQ) affirment traiter avec 3 catégories distinctes d'opérateurs selon leur niveau de risques phytosanitaires évalués par les agents de la DPV lors de leur processus de contrôle :

- **Catégorie A** : les unités à faible risque (15% des opérateurs)
- **Catégorie B** : les unités présentant plus ou moins des risques (25% des opérateurs)
- **Catégorie C** : les unités à risque soient 60% des opérateurs (pour la filière mangue, il s'agit de plus de 80% des opérateurs puisque la mangue est une filière inclusive qui intègrent les petits producteurs couvrant des territoires larges du Sénégal).

Sur la base de cette catégorisation, la Division Législation phytosanitaire et Quarantaine des Plantes (DLQ) dresse son plan de surveillance annuel en donnant plus d'importance à la catégorie B et C dans un souci de rationalisation des ressources disponibles de la DPV. Tandis que la catégorie C subit un processus plus strict et nécessite un suivi de bout en bout de la chaîne pour éviter tout problème phytosanitaire qui peut impacter toute la filière (au moment de la récolte, en post récolte et lors du conditionnement).

Dans un contexte d'exigences phytosanitaires de plus en plus élevées de la part des pays importateurs, **les petits producteurs et exportateurs sont confrontés à des risques économiques élevés s'ils ne suivent pas les instructions des unités de surveillance et ne respectent pas les normes de la qualité.** La DPV note que les opérateurs commencent à comprendre l'intérêt de l'inspection et du contrôle et les mentalités résistantes commencent à évoluer. La préservation de l'intérêt économique des opérateurs eux-mêmes les poussent à coopérer avec les contrôles et les inspections pour éviter l'arrêt de l'exportation en cas d'un nombre élevé de notifications sanitaires négatives qui peut conduire à la déclaration d'un embargo d'un produit sénégalais. D'ailleurs, cela a été le cas pour l'année 2023 durant laquelle la DPV a ordonné l'arrêt des exportations de mangue, ce qui a causé des pertes sévères aux opérateurs. **Le respect des mesures phytosanitaires est donc u un enjeu pour les opérateurs de la filière horticole.**

L'ensemble de ce processus révèle les difficultés auxquelles peuvent être confrontées les petites unités, notamment celles dirigées par les femmes qui ont besoin d'un accompagnement technique et d'opportunités de financement pour améliorer la qualité de leurs produits. Les responsables de la DPV affirment que pour pouvoir exporter, les opérateurs doivent être bien organisés, avoir les connaissances sur les exigences phytosanitaires, les demandes du marché international en termes de variétés des produits, en plus de la capacité financière à respecter l'ensemble des mesures nécessaires notamment en termes de certifications des produits.

[32] Il s'agit de : Association Des Planteurs Et Apiculteurs De L'arrondissement De Diouloulou ; Association Des Unions Maraichers Des Niayes ; Coopérative Fédérative Des Acteurs De L'horticulture Du Sénégal ; Fédération Des Producteurs Maraîchers Des Niayes ; GIE Kadiamor ; GIE Mbengue Et Fils Gie Tedounghal ; Organisation Nationale Des Producteurs Exportateurs De Fruits Et Légumes ; Union Nationale Des Acteurs De La Filière Banane Du Sénégal.

Accès aux opportunités d'emploi et les conditions du travail

Sur le plan national, **le niveau d'activité[33] est plus élevé chez les hommes que chez les femmes** avec des taux respectifs de 68,7% et de 47,7% et **le taux d'emploi est presque 2 fois plus élevé chez les hommes** (56,4% contre 28,8% chez les femmes). Le taux de chômage est plus élevé en milieu rural (21,9% contre 19,2% en zone urbaine). Selon le sexe, **le chômage touche plus les femmes (32,9%) que les hommes (11,8%).** De même, la catégorie des **personnes sans emploi et ne suivent pas de formation (NEET) [34] est plus rencontrée chez les femmes et dans le milieu rural.**

Dans le monde rural, **les femmes rurales représentent près de 70 % de la main-d'œuvre et produisent 80 % de la nourriture du pays[35].** Dans les activités de l'agrobusiness destinée à l'exportation, **les femmes sont majoritairement une main d'œuvre saisonnière**. Cela a été confirmé lors des visites effectuées dans 4 stations de conditionnement durant la mission du terrain.

La forte présence des femmes dans l'emploi saisonnier au niveau des exploitations et au niveau des stations de conditionnement trouve son explication dans le manque d'alternatives d'emploi et d'auto-emploi en milieu rurale soit à cause des inégalités structurelles qu'elles subissent (accès à la terre et aux ressources), soit à cause de leurs niveaux d'instruction et de qualification qui ne leur permettent pas d'intégrer un emploi formel permanent. **Le travail saisonnier devient donc une des rares opportunités accessibles pour la majorité des femmes rurales**.

Cependant, ces femmes travaillant comme main d'œuvre saisonnière sont confrontées à **des conditions du travail précaires et sont souvent sous-payées**. Selon les résultats de la conférence internationale sur le futur du travail et de l'emploi dans le secteur agricole et agroalimentaire en Afrique de l'Ouest (janvier 2025)[36], les représentants des syndicats de travailleurs et des instituts de sécurité au travail estiment que l'emploi dans le secteur agricole est perçu comme un travail pénible, dévalorisant physiquement et psychologiquement et mal payé. Il est également noté un manque de collaboration entre les acteurs et organismes de tutelle (ministères agriculture et emploi ainsi que les syndicats) qui travaillent dans ce secteur. Les résultats de l'enquête ont confirmé ces constats :

- Les agents de contrôle rapportent que la majorité des travailleurs dans les unités de conditionnement sont des femmes, percevant des salaires très bas (entre 2 500 et 3 000 CFA par jour). Ils indiquent également être fréquemment sollicités par ces travailleuses pour plaider en faveur d'une revalorisation salariale auprès des responsables des unités de production ;
- Les agents de contrôle ne prennent pas en compte les conditions de travail et de santé des employés lors de leurs inspections, estimant que ces aspects relèvent des prérogatives de l'inspection du travail et non des leurs.

Toutefois, la DPV intègre une sensibilisation des opérateurs à ces enjeux dans le cadre de ses activités de contrôle. **Plus de 40 unités de production sont déjà certifiées par des labels privés tenant compte de ces aspects. Cependant, la portée de cette initiative reste encore limitée** et n'est pas généralisée à l'ensemble

[33] Le niveau d'activité mesuré par le taux d'activité est calculé en rapportant le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) à l'ensemble de la population correspondante.
[34] Les NEET sont les jeunes âgés de 15 à 24 ans qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation.
[35] https://www.ifad.org/en/w/countries/senegal
[36] https://www.cirad.fr/dans-le-monde/nos-directions-regionales/afrique-de-l-ouest-zone-seche/actualites/l-employabilite-dans-le-secteur-agricole-et-agroalimentaire

des unités de production du pays. Un besoin en **renforcement des capacités sur les conditions de santé sécurité des travailleur(se)s a également été soulevé par les entités de contrôle et d'inspection**. Le personnel de certaines entités est lui-même sujet aux risques pulmonaires et cancérogènes à cause de la manipulation de produits radioactifs dangereux dans leurs locaux.

Situation dans les entreprises interviewées

L'enquête de terrain a permis de rencontrer quatre entreprises exportatrices de produits horticoles (principalement la mangue et autres produits horticoles). À travers l'étude de ces entreprises, l'analyse a permis de dégager certaines tendances similaires.

En termes de caractéristiques globales, les 4 entreprises sont **des entreprises exportatrices de différentes tailles** (une grande entreprise internationale, une PME et deux coopératives[37]) et qui s'approvisionnent directement auprès de producteurs locaux à travers des contrats d'achat. Leurs **marchés d'exportation sont diversifiés** (pays de l' Union Européenne, Etats Unis, Royaume Uni, Maroc, Turquie, du Moyen-Orient et pays de la CEDEAO). Pour l'entreprise internationale, l'éventail est plus large car elle fournit plus de 200 clients dans 14 pays en fruits frais et elle est la seule entreprise autorisée à exporter la mangue fraiche aux Etats-Unis notamment en raison de sa capacité à gérer les risques de présence de nuisibles.

En termes de création d'emploi, les entreprises ont une structure assez similaire. **Elles emploient de 5 à 9 employés permanents** (majoritairement des hommes aux postes de gestion). Pour l'exécution des opérations de conditionnement de la mangue (lavage, calibrage, tri et mise en cartons), les usines **emploient des travailleurs saisonniers dont plus de 70% sont des femmes** (de 50 à 100 femmes selon la quantité de production par campagne). Les femmes sont principalement affectées au tri et au calibrage et les hommes sont généralement affectés à la manutention. Cette division est justifiée par **des raisons "traditionnelles" ou par l'idée que les femmes seraient "plus agiles" pour ces tâches** et les hommes sont plus aptes pour les métiers nécessitants la force physique comme la manutention. Il est à noter qu'au niveau des stations de conditionnement, le travail de calibrage est de plus en plus mécanisé ce qui réduit le besoin des stations en main d'ouvre de 5 à 6 fois par rapport à leur besoin quand les opérations sont manuelles. À souligner que la contribution à l'emploi, particulièrement féminin, s'étend bien au-delà des installations de conditionnement. Dans les zones de production agricole, **les activités de récolte des produits horticoles mobilisent également une main-d'œuvre saisonnière majoritairement féminine**, représentant 60% à 70% du personnel temporaire employé dans les champs.

En termes d'opportunités d'appui, les deux coopératives visitées ont bénéficié de **la location d'unités de conditionnement** dans le complexe Feltiplex dans la commune de Sangalkam financée par un programme de la Banque Mondiale et gérée par la fondation Origine Sénégal. Chaque unité de Feltiplex (en nombre de 4) comprend une chambre froide, une salle de traitement et de conditionnement, une salle d'entreposage, une unité de chargement et un quai de débarquement. Une autre entreprise opère dans un local public loué. La **location de ces locaux de conditionnement publics**, gérés par l'Union des Producteurs de le Région de Niayes, offre un avantage important pour les frais de conditionnement (paiement de 20 CFA par kg conditionné comprenant les frais de location, d'eau et d'électricité). Les responsables affirment que si le

[37] Les deux coopératives regroupent respectivement : 14 producteurs hommes qui exploitent 151 Ha de mangues et 45 petits producteurs dont 5 femmes productrices qui exploitent 73 Ha de mangue.

coût de la location n'était pas subventionné, l'entreprise rencontrerait des difficultés à prendre en charge l'ensemble des frais de location auprès d'un propriétaire privé.

En termes de difficultés dans leur démarche d'exportation, les entreprises exportatrices rencontrées font face à plusieurs défis majeurs. Il s'agit de :

- Risque commercial permanent nécessitant une vigilance constante et des formations continues du personnel. Les entreprises reconnaissent l'apport positif de la DPV et son appui pour rester en veille par rapport aux risques phytosanitaires ;
- Difficulté à établir la confiance : la prospection des clients, la création de relations de confiance, et la mise en relation représentent les phases critiques que ces entreprises ont affranchi pour pouvoir exporter ;
- Coûts prohibitifs des certifications internationales : variant de 2 000 à 4 000 euros par an et par certificat, en plus d'une multiplicité des certifications requises pour satisfaire les exigences de différents marchés (Global Gap, Tesco, Grasp, Rain Forest, etc.). Le coût de ces certifications (et des investissements y afférent) sont les principales barrières limitant les petits producteurs et entreprises de petites tailles à se lancer dans l'exportation ;
- Le manque d'-organisation des producteurs locaux et les charges de conditionnement élevées pour les opérateurs de petite taille, la complexité des démarches qualité tout au long de la chaîne de valeur, de la production au transport, face à un manque de moyens financiers et techniques pour répondre aux exigences internationales sont les principaux limites à l'exportation des produits horticoles sénégalais. Même s'il existe des initiatives d'appui (comme celle de la GIZ et de la banque mondiale), cependant les opérateurs affirment que le besoin est important en termes de renforcement des capacités et l'organisation des producteurs.

. Cette situation explique pourquoi les femmes demeurent sous-représentées dans le secteur de l'exportation agricole : elles sont structurellement concentrées dans les petites exploitations agricoles ou dans les micro et petites entreprises et elles manquent d'équipements et de ressources, et rencontrent des difficultés à remplir les exigences des marchés internationaux et à accéder aux certifications.

En termes de caractéristiques de l'emploi crée, les stations de conditionnement visitées présentent un modèle d'emploi caractérisé principalement par sa nature saisonnière, avec des campagnes durant généralement entre 2,5 et 3 mois. Malgré la nature saisonnière et temporaire de cet emploi, les entreprises parviennent à fidéliser leurs travailleuses, avec un taux de rotation relativement faible ne dépassant pas une dizaine d'employées par saison. Elles ont une rémunération journalière variant entre 2 500 et 3 000 CFA dans la filière mangue (cependant les interviewés affirment que des systèmes plus précaires de rémunération à la tâche existent dans d'autres filières comme le haricot, où les revenus journaliers sont de 500 CFA lorsque les quantités traitées sont insuffisantes). Les heures supplémentaires au-delà de 8 heures de travail font l'objet d'une compensation financière spécifique.

Ces employées saisonnières ont un faible niveau de scolarité et sont parfois analphabètes. Pour améliorer leurs capacités à respecter les normes de qualité, les entreprises organisent des formations annuelles systématiques au début de chaque campagne, portant sur le respect des normes de qualité et l'hygiène.

Concernant les règles d'hygiène, de santé et de sécurité, chaque employée est équipée d'une blouse, d'un bonnet et de bottes, conformément aux protocoles en vigueur. Les installations comprennent des sanitaires séparés selon le sexe et des lavabos pour le lavage des mains, disponibles tant à l'extérieur qu'à

l'intérieur des unités de conditionnement. Ces dispositifs s'inscrivent dans un cadre normatif rigoureux, validé par diverses certifications internationales comme Rain Forest Alliance, qui prévient le travail forcé et les mauvaises conditions de travail, GRASP qui évalue les pratiques sociales relatives à la représentation des travailleurs et leurs droits, et SMETA qui protège contre les conditions dangereuses et la discrimination. **Le respect de ces normes est régulièrement vérifié par des audits annuels ou biennaux qui examinent minutieusement les conditions de travail et de rémunération des ouvriers et ouvrières.**

En effet, si les stations visitées respectent ces normes, la précarité inhérente à ce secteur demeure, exacerbée par la nature temporaire des emplois et l'instabilité des revenus qui caractérisent l'ensemble de la filière au-delà des cas documentés dans cette étude.

Encadré 1 : Résultats du focus groupe organisé avec les femmes employées dans une unité de conditionnement de mangues

Profil des participantes

Un focus groupe a été réalisé avec trois travailleuses saisonnières d'une unité de conditionnement, présentant des profils différents. L'une est une femme de 42 ans, mariée avec trois enfants à charge, tandis que les deux autres sont des jeunes femmes célibataires de 22 et 21 ans. Toutes les trois travaillent avec l'unité depuis environ quatre ans.

Résultats de la discussion

Conditions de travail

Le processus de recrutement suit un schéma récurrent : les responsables contactent les employées saisonnières au début de chaque campagne, qui se déroule généralement de mai à août. La durée moyenne de la campagne est de trois mois, pendant lesquels les femmes se présentent quotidiennement à l'unité jusqu'à la fin de la saison. Leur rémunération s'élève à 3 000 CFA par jour. Elles bénéficient également du transport, assuré par des voitures domestiques financées par l'unité, ainsi que d'une couverture sociale.

Concernant la nature des tâches, une femme est assignée au tri, tandis que les deux autres s'occupent du calibrage de la mangue. Les journées de travail durent huit heures, avec parfois des équipes de nuit. Les travailleuses déclarent que le travail n'est pas physiquement difficile pour elles.

Formation et développement des compétences

Ces femmes ont reçu plusieurs formations sur les normes de qualité dispensées par les cadres de la station. Cependant, elles n'ont obtenu aucune attestation ou certificat à l'issue de ces formations. Bien que précieuses pour leur travail actuel, ces formations n'améliorent pas significativement leur employabilité en dehors du secteur.

Contexte socio-économique et défis

Les trois participantes sont confrontées à d'importantes barrières à l'emploi formel et stable. Leurs niveaux d'éducation est faible : la femme la plus âgée a abandonné l'école au niveau primaire, tandis que les deux plus jeunes ont arrêté en classe de 4ème (niveau secondaire). Issues de familles défavorisées, elles subissent une forte pression pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles, ce qui les pousse à accepter un travail saisonnier peu rémunérateur.

Face à cette précarité, elles développent des stratégies d'adaptation. L'une des participantes travaille également dans une station de conditionnement de haricots en dehors de la saison de mangue. Les femmes expriment clairement l'impossibilité de sortir de leur situation précaire sans formations certifiantes et sans encadrement adapté. L'absence de diplômes limite considérablement leur accès à un emploi stable et décent.

Elles soulignent par ailleurs que dans leur localité d'origine, il existe peu ou pas d'opportunités économiques en dehors du travail agricole saisonnier.

Besoins exprimés

À l'issue de l'entretien, les trois participantes ont unanimement exprimé le besoin d'une revalorisation des salaires dans les stations de conditionnement, identifiant la rémunération comme un facteur clé pour améliorer leur situation socio-économique.

7. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

7.1. CONCLUSIONS GÉNÉRALES

L'analyse genre menée dans le cadre du projet "Renforcement des capacités phytosanitaires pour promouvoir les exportations de produits horticoles du Sénégal" a permis d'identifier des inégalités structurelles persistantes entre les femmes et les hommes dans le secteur horticole sénégalais, ainsi que des opportunités d'intégration du genre dans les activités du projet. Les principales conclusions qui ressortent de l'analyse incluent :

L'existence d'inégalités structurelles ancrées dans le secteur agricole :

- Accès limité aux ressources productives : les femmes demeurent largement défavorisées quant à l'accès au foncier, aux intrants agricoles et aux financements malgré les efforts institutionnels comme la Circulaire n° 0989 instaurant des quotas d'attribution. Avec seulement 8% des droits de propriété sur les parcelles appartenant aux femmes et des superficies en moyenne trois fois plus petites que celles détenues par les hommes, les femmes sont confinées dans une agriculture de subsistance à faible valeur ajoutée. Un gain en technicité en maîtrise des risques phytosanitaires chez les femmes agricultrices contribuerait significativement à l'augmentation des rendements et de la productivité agricole et concourait aux efforts de sécurité alimentaire.
- Vulnérabilité économique : les femmes sont majoritairement présentes dans le secteur agricole en tant que main-d'œuvre familiale non rémunérée ou comme employées saisonnières faiblement rémunérées, avec peu d'alternatives économiques, surtout en milieu rural où le taux de chômage féminin atteint 32,9%.
- Nombre limité d'entreprises exportatrices détenues par les femmes : bien qu'elles représentent 65% de la population active, les femmes sont sous-représentées dans le secteur agricoles et parmi les entreprises exportatrices. Les petites unités gérées par des femmes font face à des barrières considérables pour accéder aux marchés d'exportation, notamment le coût prohibitif des certifications internationales et la complexité et le coût pour se conformer aux exigences en matière de qualité.

Des lacunes institutionnelles qui limitent l'intégration du genre :

- Insuffisance de données ventilées par sexe : l'absence de données ventilées par sexe dans le secteur agricole en général et sur les questions phytosanitaires en particulier limite considérablement la compréhension des enjeux spécifiques aux femmes et la capacité à concevoir des interventions mieux ciblées à leurs besoins. Les entités de la DPV ne collectent pas systématiquement des données quantitatives et qualitatives sur les femmes productrices ou dirigeantes d'unités de conditionnement qu'elles accompagnent.
- Faible intégration du genre dans les activités phytosanitaires : malgré l'existence d'un point focal genre au sein de la DPV et d'une cellule genre au sein du ministère, l'intégration de la dimension genre dans les activités demeure limitée. La plupart des personnes interviewées considèrent leurs missions comme purement techniques et neutre, sans besoin de prendre en compte des contextes différents auxquels sont confrontés les femmes et les hommes dans la filière horticole.

Des opportunités significatives pour l'autonomisation des femmes :

- Le potentiel d'exportation de la filière horticole : le secteur horticole sénégalais présente un potentiel considérable pour l'emploi et la génération de revenus, particulièrement pour les femmes qui constituent déjà 70% de la main-d'œuvre saisonnière dans les stations de conditionnement et les exploitations agricoles.
- Émergence d'un leadership féminin : malgré les obstacles, une émergence progressive d'organisations professionnelles de femmes dans le secteur agricole offre des opportunités pour un meilleur accompagnement des femmes du secteur.
- Des progrès vers l'amélioration des conditions de travail : l'adoption croissante de certifications internationales intégrant des aspects sociaux (GRASP, SMETA, Rain Forest Alliance) par les entreprises exportatrices offre une opportunité pour améliorer les conditions de travail des femmes dans le secteur. Une meilleure intégration des autorités compétentes telles que la DPV, le ministère de l'emploi pourrait améliorer significativement les conditions de travail des femmes dans le secteur agricole.

Des besoins spécifiques en renforcement de capacités :

- Formation technique adaptée : les femmes, particulièrement en milieu rural où le taux d'analphabétisme demeure élevé, nécessitent des formations techniques adaptées sur les normes phytosanitaires, la manipulation des produits et les bonnes pratiques agricoles.
- Appui à l'entrepreneuriat féminin : les petites entreprises et coopératives dirigées par des femmes ont besoin d'un accompagnement spécifique pour surmonter les barrières à l'exportation, notamment en matière de certification et d'accès aux financements.
- Sensibilisation des acteurs institutionnels : les agents des services phytosanitaires requièrent une sensibilisation accrue aux enjeux de l'intégration genre dans leurs activités de contrôle, d'inspection et de formation.

En conclusion, bien que le projet STDF/PG/946 ne puisse à lui seul résoudre l'ensemble des inégalités de genre profondément ancrées dans le secteur agricole sénégalais, il représente néanmoins **une opportunité d'apporter sa pierre à l'édifice dans la réduction des disparités au sein du système phytosanitaire**. En ciblant stratégiquement certaines actions spécifiques et en intégrant transversalement la dimension genre dans ses interventions, **le projet peut contribuer de manière significative à améliorer : i) les connaissances sur les inégalités de genre en lien avec les problématiques phytosanitaires ; ii) la prise en considération des besoins et intérêts des femmes dans la formulation et la mise en œuvre des actions des entités publiques formant le système phytosanitaire sénégalais ; iii) l'impact du renforcement du système phytosanitaire sur les opportunités offertes aux femmes entrepreneures et agricultrices.** Cette contribution, même circonscrite au périmètre du projet, devra s'inscrire dans un effort plus large et progressif vers plus d'égalité femmes-hommes dans le secteur agricole sénégalais, où chaque avancée, participe à l'édification d'un système plus équitable et inclusif à long terme.

7.2. RECOMMANDATIONS

Sur la base des résultats de cette analyse genre et en prenant en considération les résultats et activités prévus par le projet notamment dans son cadre logique, il est proposé d'intégrer des actions spécifiques suivantes :

RESULTAT 1. Alignement du cadre législatif et règlementaire du système phytosanitaire aux traités internationaux

Sensibilisation des parties prenantes en charge de la révision du cadre juridique phytosanitaire

Il ressort de la responsabilité de l'équipe du projet de veiller à une intégration du genre dans l'ensemble du processus de révision par une sensibilisation des différentes parties prenantes impliquées sur la nécessité de veiller à l'égalité des droits des hommes et des femmes devant la loi.

- Le(s) consultant(e)s chargé(s) de l'analyse juridique, la révision des textes et de la formulation des nouvelles propositions de textes.

L'équipe de projet devra soumettre à l'ensemble de ces parties un exemplaire de la présente analyse genre et organiser avec eux une séance de travail pour s'approprier le document et discuter de ses conclusions et recommandations, et comment ils peuvent orienter la révision et la formulation des textes juridiques pour une meilleure inclusivité.

Consultation des parties prenantes publiques d'intérêt

Le soutien et l'aide de nombreuses parties prenantes publiques seront essentiels pour garantir que la révision de la loi phytosanitaire et de ses textes d'application soit sensible au genre. Les parties prenantes en charge de la révision (voir plus haut) pourront s'appuyer sur les conseils prodigués ainsi que sur l'expertise de ces structures. Ces parties prenantes sont les suivantes :

- La Cellule genre du ministère qui, étant donné sa mission, veille à l'intégration de la dimension genre dans toutes les activités du ministère et qui suit également l'application des réformes juridiques en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le domaine agricole (le Circulaire n° 0989 à titre d'exemple). Elle joue également le lien entre la politique agricole (notamment dans son volet juridique) et les autres instances gouvernementales telles que le Ministère de la Famille et des Solidarités.
- L'ASEPEX est une agence qui fournit l'appui aux exportateurs et qui a accumulé une connaissance fine sur les problématiques rencontrées par les opérateurs privés notamment les femmes.

La consultation de ces parties devra également permettre l'accès à des données ventilées par sexe et affiner l'analyse juridique.

Représentation des intérêts des femmes et des organisations féminines

Les organisations professionnelles de femmes peuvent également jouer un rôle important dans les efforts de réforme de la loi. Il est recommandé de consulter les parties suivantes lors de l'analyse juridique et lors de la formulation/validation de la loi :

- Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Sénégal (AFCE) comme interlocuteur représentant les femmes entrepreneures notamment dans le secteur agricole.
- Réseau National des Femmes Rurales du Sénégal (RNFRS) comme interlocuteur représentant les femmes membres des organisations professionnelles agricoles et les agricultrices sénégalaises.

La consultation de ces parties devra permettre de représenter les intérêts des femmes entrepreneures et agricultrices pendant le processus de la réforme de loi phytosanitaire et notamment être invitées lors de l'atelier de validation.

Actions concrètes suggérées dans le cadre du projet

Lors de la révision et de l'élaboration des textes de lois :

- S'assurer de l'accessibilité des services phytosanitaires à tous (langue, texte, format, etc.)
- S'assurer que les articles prévus dans les textes incluent la dimension genre notamment via la garantie de la participation effective des hommes et des femmes dans les activités du domaine phytosanitaire (dans les comités de suivi des lois, lors des activités d'enregistrement des opérateurs, etc.).

Lors de la phase de consultation et validation des textes de lois : s'assurer d'une représentation équilibrée du genre , incluant les structures en faveurs des femmes actives dans les activités agricoles (sans nuire à l'atteinte des objectifs de l'atelier)

RESULTAT 2. Renforcement des processus opérationnels du système phytosanitaire national

Analyse des risques phytosanitaires

A travers les résultats de l'analyse genre, il est évident que la collecte de données ventilées par sexe sur l'exposition aux risques phytosanitaires est importante pour comprendre la situation de maîtrise des risques phytosanitaires d'une manière différenciée entre les femmes et les hommes au niveau de leurs exploitations ou leurs entreprises de conditionnements.
L'analyse des risques doit donc consulter équitablement les agricultrices et agriculteurs, les opérateurs privés hommes et femmes lors de l'élaboration des protocoles d'analyse.

L'équipe du projet doit veiller à sensibiliser l'ensemble des parties prenantes impliquées dans le processus d'analyse sur l'importance d'inclure les expériences des femmes dans la gestion des organismes nuisibles soit au niveau des exploitations agricoles ou au niveau des unités de conditionnement et de transformation.

Système de gestion des données

Le système à concevoir doit permettre de recueillir systématiquement des données ventilées par sexe afin de palier à l'absence de ces données dans le système phytosanitaire.

Les parties prenantes (techniques ou décisionnelles) impliquées dans la conception, la validation et l'utilisation du système de gestion des données doivent être sensibilisées par l'équipe du projet sur le

handicap provoqué par l'absence des données ventilées par sexe et qui limite considérablement la compréhension des enjeux spécifiques aux femmes et la capacité à concevoir des interventions ciblées des entités formant le système phytosanitaire.

Manuels et procédures

L'analyse des risques phytosanitaires devra permettre de mieux comprendre les besoins des femmes et des hommes en termes de révision des procédures (pour le contrôle des importations et exportations et la certification phytosanitaire). Les parties prenantes chargées de la revue des procédures doivent donc prendre en considération ces besoins **en faveur d'une meilleure accessibilité au profit des femmes** (agricultrices ou entrepreneures) aux procédures d'agréments ou de certification.

Une attention particulière doit être accordée à : i) **la prise en considération des contraintes spécifiques** que peuvent rencontrer les femmes : parcelles de petites tailles, accès limité aux intrants agricoles, faibles niveaux de technicité, analphabétisme, etc.) ; ii) un **accès équitable aux informations** sur les procédures.

La consultation des parties prenantes d'intérêt lors de l'élaboration des procédures est également souhaitable. Il s'agit notamment de la Cellule genre du ministère, l'ASEPEX, l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Sénégal (AFCE) et le Réseau National des Femmes Rurales du Sénégal (RNFRS).

Evaluation des besoins en équipements et accessoires

Il faut également prévoir dans l'évaluation des besoins en équipement des laboratoires, les besoins du personnel en termes de **protection individuelle contre les dangers dans les laboratoires**. L'équipe de projet doit encourager l'ensemble des parties prenantes sur l'importance de la protection individuelle et les principes de la santé sécurité au travail au niveau interne des entités publiques.

Actions concrètes suggérées dans le cadre du projet

Lors de la révision des procédures : S'assurer de l'accessibilité des procédures/manuels à tous les publics-cibles visés (langue, texte, format, etc.)

Lors de l'identification des besoins en matériel : s'assurer que les listes de matériel prennent en compte les différences physiologiques hommes-femmes

Lors des phases de consultation et validation des procédures et manuels : s'assurer dans la mesure du possible, d'une représentation équilibrée du genre, incluant les structures en faveur des femmes actives dans les activités agricoles (sans nuire à l'atteinte des objectifs de l'atelier)

RESULTAT 3. Renforcement des aptitudes et compétences de la DPV et des parties prenantes du système phytosanitaire national

Renforcement des compétences des agents de la DPV et des parties prenantes du système phytosanitaire national

Assister le centre de formation à élaborer **un programme de formation qui prend en considération les besoins spécifiques des femmes et des hommes** dans la conception du programme de formation et les modalités de sa mise en œuvre. Il s'agit concrètement de réaliser une évaluation des besoins de l'ensemble du personnel de la DPV (en utilisant un questionnaire) en identifiant, par exemple, les écarts de compétences entre hommes et femmes, les contraintes spécifiques (horaires, déplacements, responsabilités familiales) et les aspirations professionnelles distinctes. Cette analyse différenciée permettra d'adapter les contenus pédagogiques, les méthodes d'apprentissage et la logistique des formations pour garantir une participation équitable et encourager la participation des femmes. Le programme ainsi conçu facilitera l'accès aux opportunités de développement professionnel pour tous les membres du personnel, contribuant à réduire les inégalités de genre au sein de l'organisation tout en améliorant l'efficacité globale des formations dispensées. **Le COLEAD pourra apporter son expertise dans le développement des programmes de formation au profit du Centre de formation.**

Aussi, il est recommandé de recruter des formatrices expertes qui permettront d'une part, mettre en lumière l'excellence et la compétence professionnelle féminine dans le domaine phytosanitaire, et d'autre part, offrir aux cadres et techniciennes de la DPV et des autres entités du système phytosanitaire des modèles inspirants de réussite professionnelle. Ces formatrices incarneront des parcours professionnels concrets qui pourront guider et motiver les femmes du secteur dans leur propre développement de carrière.

Intégrer dans la révision du curriculum de formation de la DPV un module thématique axé sur la sensibilisation et le renforcement des capacités des agents de la DPV et des autres entités du système phytosanitaire sur l'égalité hommes-femmes dans le contexte particulier de la protection phytosanitaire. Cette action pourra être envisagée en collaboration avec la Cellule genre du ministère qui a déjà organisé plusieurs activités de renforcement des capacités liées au genre.

Renforcement des compétences du personnel de production et de conditionnement des entreprises des chaînes de valeur ciblées

L'arrêt des listes des participant(e)s aux ateliers de formation doit être soumis à examen avant approbation. Si les listes sont exclusivement ou majoritairement masculines, les gestionnaires du projet et les responsables du centre de formation doivent intervenir auprès des entreprises privées afin de les inciter à proposer des listes plus équitables. Le recours à l'ASEPEX, l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Sénégal (AFCE) et le Réseau National des Femmes Rurales du Sénégal (RNFRS) est recommandé pour cibler des entreprises ou des organisations professionnelles féminines à inviter aux ateliers de formation.

Des mesures d'inclusion du genre doivent être intégrées dès la phase de planification des ateliers de formation pour promouvoir une participation équitable entre les femmes et les hommes. Cela implique :

- **L'adoption de critères de sélection inclusifs** qui prennent en compte la participation des femmes dans les processus de production et de conditionnement ;
- **La diffusion large de l'information** sur les formations à venir, notamment à travers les réseaux et canaux d'information auxquels les femmes ont accès, incluant l'ASEPEX,

l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Sénégal (AFCE) et le Réseau National des Femmes Rurales du Sénégal (RNFRS) ;

- **La sensibilisation des entreprises partenaires** sur l'importance de la participation des femmes aux formations phytosanitaires et les avantages d'une approche inclusive ;
- **L'application des bonnes pratiques d'inclusion** développées pour le ciblage et l'invitation des participants (voir la note de bonnes pratiques en annexe 4) ;
- **Le suivi des taux de participation** désagrégés par sexe comme indicateur de performance du projet, avec mise en place de mesures correctives si nécessaire.

Une meilleure prise en compte d'éventuels **besoins spécifiques des femmes et des hommes** par les formateurs est recommandée pendant la formulation de modules de formation. Une adaptation du contenu et des modalités d'organisation de l'atelier doit tenir compte des résultats de l'analyse.

Les bonnes pratiques à partager avec le personnel des entreprises privées doivent intégrer **les bonnes pratiques sociales** telles que les procédures liées au droit du travail et la santé sécurité des travailleurs.

Actions concrètes suggérées dans le cadre du projet

Lors de l'identification des besoins en formation :

- S'assurer que les besoins différenciés des hommes et des femmes soient pris en compte de manière égalitaire
- Prévoir un système de monitoring des formations incluant les données ventilées par le sexe

Lors des formations :

- S'assurer que les invitations et la logistique prévue soient adaptées pour les hommes et les femmes (et leurs contraintes respectives) pour garantir la participation des femmes
- Prévoir des certificats de participation/réussite pour l'ensemble des participants
- Envisager la possibilité d'une session (selon les ressources disponibles) sur l'utilisation sécurisée des pesticides entièrement dédiée aux femmes
- Renforcer les capacités de la point focal genre eu sein de la DPV
- Organiser des sessions de sensibilisation sur le genre pour le personnel de la DPV

RESULTAT 4. Renforcement de la communication et de la collaboration de l'ONPV et des parties prenantes du système phytosanitaire national

Renforcement des dynamiques de communication et d'interactions internes au sein de la DPV

Inclure dans l'ordre du jour de la première réunion semestrielle à organiser dans le cadre du projet la **présentation des résultats de la présente analyse genre** et inviter le personnel de la DPV à réfléchir et à bâtir des réponses internes aux problématiques identifiées et aux actions qui peuvent être entreprises pour réduire les inégalités du genre et promouvoir l'égalité femmes-hommes à travers leurs missions respectives. Une telle démarche permettra de garantir une meilleure sensibilisation des agents du système phytosanitaire aux problématiques du genre et accroitre les possibilités de collaborations et de synergie entre ses entités pour leur faire face.

L'équipe de gestion du projet pourra également recueillir les avis et recommandations du personnel de la DPV et les inclure, dans la mesure du possible, dans les activités du projet.

Des sujets d'approfondissement pertinents pourront être proposés par l'équipe de projet à inclure dans les prochaines réunions semestrielles.

Renforcement des dynamiques de communication et de coopération entre la DPV et les autres parties prenantes

Dans le cadre de l'appui à la DPV pour créer des dynamiques de communication et de coopération, le projet pourra apporter son soutien **en favorisant le contact avec des organismes et des institutions ayant une expertise dans le domaine de l'intégration des questions liées au genre** dans les interventions de développement en lien avec le secteur agricole. Une communication renforcée avec la FAO et ONU Femmes en incluant la cellule genre du ministère permettra de renforcer la communication entre la DPV et ses entités spécialisées sur le long terme. Des activités communes favorisant l'égalité femmes-hommes ou l'autonomisation des femmes pourront également être envisagées en capitalisant sur les acquis de ce projet.

L'ouverture de la DPV sur les parties prenantes externes doit prévoir également **d'établir des voies de communication institutionnalisées avec les organisations de femmes** notamment l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Sénégal (AFCE) et le Réseau National des Femmes Rurales du Sénégal (RNFRS) ou toute autre entité pertinente. La communication directe et durable avec ces entités permettra à la DPV de mieux comprendre les défis spécifiques rencontrés par les femmes dans le secteur phytosanitaire, d'identifier les opportunités de collaboration, et d'adapter les procédures phytosanitaires. Cette communication facilitera également le partage de connaissances et de bonnes pratiques, renforceront la visibilité des préoccupations féminines dans le politique phytosanitaire, et créera des synergies pour des projets communs visant l'autonomisation économique des femmes dans les filières agricoles.

Actions concrètes suggérées dans le cadre du projet

- Proposer l'inclusion d'un des structures suivantes au sein du COPIL : FFPMN ou AFCE ou RNFRS
- Inclure un point sur la mise à jour des actions liées au genre dans les réunions du COPIL afin d'informer les parties prenantes sur les avancées du projet à ce sujet et de permettre le partage d'informations pertinentes sur la promotion de l'égalité des genres parmi les membres
- Lors des réunions avec les universités : informer de l'étude et sensibiliser sur le besoin d'améliorer les femmes aux études agronomiques
- Journées portes ouvertes 2026 : mettre en avant les femmes agricultrices, présenter ce que la DPV fait pour les femmes agricultrices

De manière transversale : les indicateurs de suivi intègrent une désagrégation par sexe pour mesurer l'impact des activités du projet sur les hommes et les femmes

8. Les annexes

8.1. Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées

8.2. ANNEXE 2 : LA LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- *L'importance du genre dans les processus politiques pour garantir le droit à l'alimentation, Cas du Sénégal, FAO, 2016*
- *Profil Genre Sénégal, Délégation de l'Union Européenne au Sénégal, Septembre 2021*
- *RAPPORT SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE AU SÉNÉGAL POUR UNE CROISSANCE DURABLE ET RÉSILIENTE : Renforcer les écosystèmes entrepreneuriaux suite à la pandémie, Banque mondiale, septembre 2022*
- *Assietou Dia, Mathurin Founanou, Zaka Ratsimalahelo. Analyse de la performance du secteur agricole et son impact sur la croissance économique du Sénégal. 2022. ffhal-04222403f*
- *Le cinquième Recensement général de la Population et de l'Habitat (RGPH-5), Agence nationale de la Statistique et de la Démographie, Octobre 2023*
- *Les exploitations agricoles de type familial au Sénégal. Mise en application avec les données de l'Enquête Agricole Annuelle. JUILLET 2021 DAPSA, ministère de l'Agriculture et de l'Équipement Rural (MAER).*
- *Rapport de l'Enquête Agricole Annuelle (EAA) 2022-2023, Direction de l'Analyse, de la Prévision et des Statistiques Agricoles, 2023*
- *Enquête Nationale de Sécurité Alimentaire de Nutrition et de Résilience (ENSANR), secrétariat Exécutif du Conseil National de Sécurité Alimentaire (SECNSA), 2019*
- *Série des Évaluations Genre des Pays, Profil national genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural, Sénégal, FAO, 2018.*
- *Déclaration d'intention sur l'Egalité des Genres, COLEAD*
- *Plan pour l'Egalité des genres, Comité de liaison entre l'entreprenariat, l'agriculture et le développement, COLEAD, 2023*
- *Plan d'action du STDF pour l'égalité des genres 2023-2025*
- *DROITS FONCIERS ET INÉGALITÉS DE GENRE AU SÉNÉGAL, GENDER GAP ANALYSIS PART I 2024, 2024 Banque internationale pour la reconstruction et le développement/la Banque mondiale*
- *FAO. 2020. Politique de la FAO en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2030. Rome.*
- *Vision de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de genre 2016 -2026, Ministère de la Femme et de la Famille et de l'Enfance du Sénégal*
- *DROITS FONCIERS ET INÉGALITÉS DE GENRE AU SÉNÉGAL, Banque Mondiale, 2024,*
- *Etude sur la contribution de l'entreprenariat et du leadership féminins à la valeur ajoutée de l'économie sénégalaise : approche sexo-spécifique, Direction des Statistiques économiques et de la Comptabilité nationale, ANSD, 2022*
- *Le répertoire des exportateurs du Sénégal (2017-2018), ASEPEX*

8.3. ANNEXE 3 : GUIDES D'ENTRETIEN ET DU FOCUS GROUP

Guide d'entretien semi-directif

Analyse de la participation des femmes dans le secteur agricole et agro-alimentaire

- Quelle est la part des femmes dans les activités productives du secteur agricole et agro-alimentaire ? Quels types d'activités elles exercent et quelle place elles ont dans le secteur ?

Accès aux actifs productifs

- Est-ce que vous disposez de données sur les inégalités d'accès entre les femmes et les hommes aux ressources et actifs productifs (ressources foncières, semences, intrants agricoles, etc.) ?
- Est-ce que vous disposez de données sur les inégalités d'accès entre les femmes et les hommes aux opportunités de développement des activités agricoles et d'exportation ?
- Est-ce qu'il existe de différences spécialement liées à l'appui à la conformité sanitaire et les ressources de financement en général (appui et subvention des états, formations et connaissances, crédits et appuis financiers, etc.) ?

Accès aux connaissances et aux compétences

- Est-ce qu'il y a des disparités entre hommes et femmes en matière d'accès aux compétences (notamment en matière de développement des activités agricoles et de l'exportation) ?
- Quels sont les besoins en matière de renforcement de capacités des femmes dans ces deux domaines ? Est-ce qu'il y a des initiatives déjà existantes ? Quelles synergies possibles avec le projet ?

Accès au financement

- A quels types de financement les femmes ont-elles accès ? est-ce qu'il existe des barrières pour l'accès aux sources de "financements formels » ?
- Existe-t-il des solutions alternatives de financement informels, quels dispositifs existent-ils (tontine, etc.) ?
- Est-ce qu'il existe des initiatives de promotion d'accès des femmes au financement avec des conditions plus flexibles ? Si oui, comment les bénéficiaires du projet pourraient en bénéficier ?

Accès à l'emploi de qualité

- Est-ce que les données sur les barrières à l'emploi, les conditions d'emploi ainsi que les évolutions des carrières pour les hommes et les femmes dans les métiers de l'évaluation de la conformité existent ? pouvons-nous les consulter ?
- Est-ce que les données statistiques sur l'emploi dans le secteur agricole et agro-alimentaire désagrégées par sexe et des résultats d'études qualitatives spécifiques sur les conditions du travail, la santé sécurité au travail et les droits des travailleurs et travailleuses dans ces deux secteurs d'activités existent ? pouvons-nous les consulter ?

Risques sanitaires et de risques au travail

- Est-ce que les données sur l'impact différencié de la non-salubrité des aliments et les risques du travail et la précarité de l'emploi sur les femmes et les hommes existent ? pouvons-nous les consulter ?

Accès aux opportunités du commerce agroalimentaire régional et international

- Quel est le nombre d'exploitations agricoles/ d'entreprises de transformation et de conditionnement détenues par les femmes ?
- Quelles sont les caractéristiques de ces entreprises (tailles, CA, nombre d'employés, type de produits ?
- Quels types de produits produisent ces femmes, est-ce que ces entreprises exportent (si oui vers quelles destinations, en quelle quantité/valeur ; si non, quels sont les principaux obstacles, besoin en termes de soutiens, etc.) ?
- Pour les agricultrices et petites exploitantes agricoles : quelle est la taille de leur production, est-ce que cette production est destinée à la consommation du ménage ou au marché, est-ce qu'elles peuvent elle-même emmener leurs produits aux marchés ou est-ce le rôle des hommes ou passent-elles par des intermédiaires ?
- Quels types de mécanismes existent déjà pour faciliter l'accès des femmes/entreprises détenues par les femmes aux marchés (voir les initiatives gouvernementales comme la facilitation des taxes à l'import/export, etc.), les initiatives des institutions de promotion du commerce/exportations (ex : ASEPEX) ?

Pouvoir d'action et de prise de décision

- Est-ce que les données sur les organisations des femmes et des hommes dans le secteur de l'évaluation de la conformité, dans les organisations régionales et dans les secteurs de production et d'exportation agricole et agroalimentaire (types d'organisation, nombre, importance, rôle et type de soutiens offerts aux femmes, etc.) existent ? pouvons-nous les consulter ?
- Quelle est la situation de la représentativité des femmes dans les organes de prise de décision (au niveau politique et institutionnel, des organisations professionnelles des producteurs et exportateurs, etc.) ?
- Quelle est la situation de la prise de décision des femmes au niveau des exploitations agricoles (choix des cultures, des intrants et méthodes de production), au niveau du foyer (allocation des dépenses du ménage, du revenu, etc.),
- Quelle est la situation de la prise de décision des femmes au niveau des entreprises privées ? est-ce qu'il y a des femmes à des niveau de management/prise de décision ? combien ?

Institutions, lois et politiques

- Quelle est l'organisation institutionnelle liée au genre au niveau du ministère de l'Agriculture et de la DPV comme étant le partenaire principal du projet et son rôle potentiel dans la promotion de l'égalité hommes-femmes dans le secteur horticole et celui de la sécurité alimentaire,
- Quelle est l'organisation institutionnelle liée au genre dans d'autres parties prenantes du projet (points focaux genre, observatoires, etc.) et autres initiatives existantes notamment celles avec qui des synergies peuvent être exploitées avec le projet,

Guide focus group– Femmes travailleuses dans les unités de conditionnement

Introduction/ contexte

- Présentation de l'étude et du contexte de la rencontre
- Avoir un consentement pour la participation
- Présentation des conditions d'anonymat et de non-représailles après la participation
- Demande d'enregistrement du focus group sur l'enregistreur

Questions

1. Tour de table avec présentation du prénom, âge, situation matrimoniale et nombre d'enfants, niveau d'instruction (si possible),
   Comment avez-vous trouvé ce travail ? C'est la première fois que vous travaillez ici ?
2. Quels postes occupez-vous au sein de l'unité ? et comment vous décrivez les conditions du travail ? spécialement les conditions sociales ?
3. Avez-vous déjà bénéficié de formation au sein de l'unité ? par qui et sur quelles thématiques ?
4. Quels sont les opportunités économiques offertes aux femmes dans les localités où vous habitez ?

Fin de la discussion

- Donner la possibilité aux participantes de poser des questions et de s'exprimer librement
- Remerciements