

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

Séminaire international - Septembre 2024 -
Abidjan

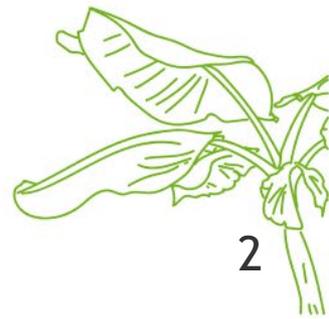
La stratégie genre du Réseau FAR

En partenariat
avec



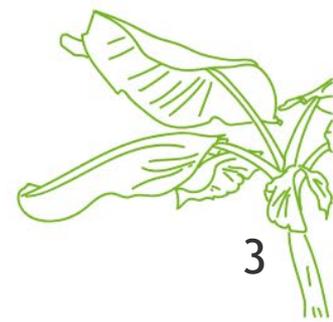
PLAN

- **Le Réseau FAR en quelques mots**
- **En route vers le genre** : retours sur les étapes-clés du processus
- Etude sur l'élaboration participative de la **stratégie genre du Réseau FAR**
- **La stratégie genre du Réseau FAR** : axes stratégiques et plan d'action





1. LE RÉSEAU FAR EN QUELQUES MOTS



Un réseau international au service de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle agricole et rurale

- 18 ans d'existence
- 19 membres pays
- 8 réseaux nationaux formels
- 5 000 acteurs impliqués au Sud et au Nord
- Un outil opérationnel à disposition des pays



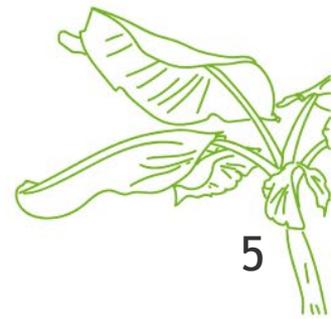
POURQUOI S'INTÉRESSER AU GENRE ?

Un constat général : la place primordiale des femmes dans l'agriculture...

- **37 à 80%** : place des femmes dans la main d'œuvre agricole dans le monde (FAO, 2016)
- **50%** : proportion des femmes dans l'élevage de bétail et dans la pêche (petite échelle) dans le monde

Et pourtant : les femmes sont confrontées à de nombreux contraintes et obstacles pour accéder aux mêmes ressources, à la même formation, que les hommes

- **Un écart important de productivité agricole** entre les hommes et les femmes

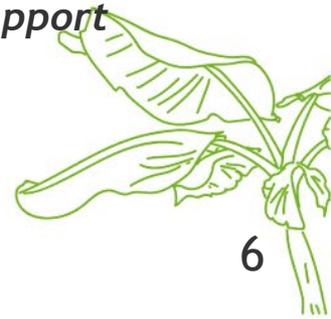


S'intéresser au genre c'est s'intéresser notamment à :

- L'égalité hommes-femmes (droits fondamentaux)
- La production agricole mondiale
- La faim dans le monde



- « si les femmes avaient le même accès que les hommes aux ressources productives (crédit, intrants, mécanisation), elles pourraient augmenter de **20 à 30%** les rendements de leur exploitation, ce qui aurait pour effet d'accroître la production agricole totale des pays en développement de **2,5 à 4 %**. Des gains de production de cette ampleur pourraient réduire de **17%** le nombre de personnes souffrant de faim dans le monde ». (rapport SOFA, 2011)



Une préoccupation croissante sur la scène internationale

5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



Parvenir à l'égalité des genres et autonomiser toutes les femmes et les filles

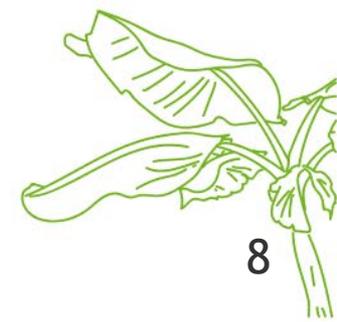
Une préoccupation croissante dans les pays du Réseau FAR

- L'adoption de politiques relatives au genre par les organisations régionales (CEDEAO, UEMOA, CILSS, UA)
- La ratification d'engagements politiques et juridiques internationaux et régionaux pour l'égalité de genre par la majorité des pays du Réseau FAR (déclaration universelle des droits humains, CEDEF, déclaration du Millénaire)
- Des stratégies nationales genre (ex : Sénégal, RDC, Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Guinée, Mauritanie, Niger, Tchad, Togo...)



Des outils dédiés au genre dans les pays du Réseau FAR

- **Des ministères dédiés au genre** (Ex : Togo, Cameroun, Côte d'Ivoire, Maroc, Tchad, Tunisie...)
- **Des cellules focales genre dans les ministères** (Ex : Togo, Bénin, Sénégal, Tchad, Côte d'Ivoire...)
- **Des stratégies nationales genre** (ex : Sénégal, RDC, Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Guinée, Mauritanie, Niger, Tchad, Togo, Tunisie...)
- **Des organes nationaux dédiés au genre** (ex : Bénin : CNPEEG, Tunisie : commission nationale femme et développement etc)
- De la **budgétisation sensible au genre** (ex : Maroc)



Mais une réalité encore loin des ambitions nationales

- Manque de budget et inefficacité de la mise en œuvre des politiques

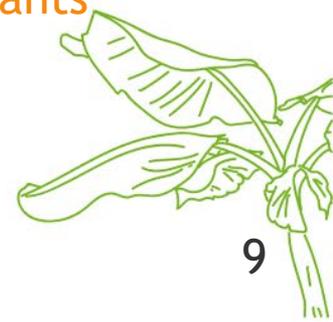
Des inégalités hommes-femmes constatées en Afrique dans les domaines de l'agriculture et de la formation agricole et rurale

- Productivité des agricultrices inférieure à celle des agriculteurs en Afrique Sub-Saharienne



Pourquoi ?

- Ecart dans l'accès aux intrants
- Ecart dans la formation agricole et rurale



Les principales difficultés des femmes par rapport à la FAR (GIL)

- Accès à l'information
- Accès à la FAR
- Difficultés de maintien dans la FAR (« care », grossesses, etc.)
- Accès au conseil agricole
- Formation et conseil agricole moins adaptés aux besoins des femmes
- Moins de formatrices et de conseillères agricoles
- Difficultés d'installation insertion (foncier, accès au financement)



LE RÔLE DE L'AFD

→ Un partenaire historique du Réseau FAR :

Projet AdexFar1 (2009-2014) : 1,49M€

Projet PARFAR (2015-2020) : 1,5M€

En partenariat
avec

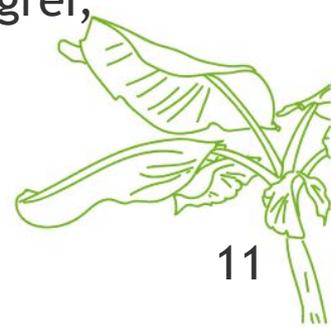


→ Elaboration de la 3^è phase d'appui

Vers une autonomisation du Réseau FAR

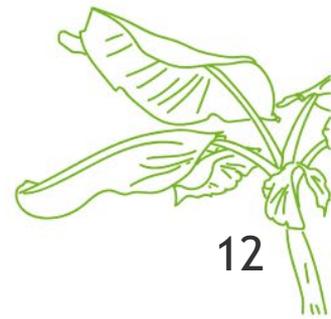
Exigences d'ouverture et de dimensions transversales à intégrer,
dont le genre

Projet ACA-RIFAR (2020-2025) : 5,5M€





2. EN ROUTE VERS LE GENRE



2021 : LES PREMIERS PAS

- Rapprochement avec le **GIL** de la Banque Mondiale et le **F3E**



- Entretiens avec les membres, **auto-évaluation**

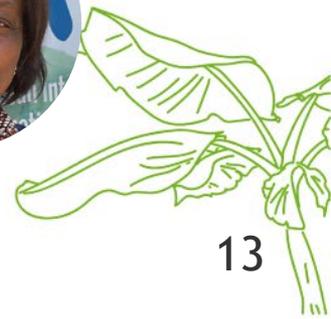
- Repérage d'initiatives vertueuses dans les pays (Mali, Togo...)



- Amélioration de la **communication**



- Nomination d'une **référente genre et formation F3E**



2021 AUTO-ÉVALUATION : RÉSULTATS

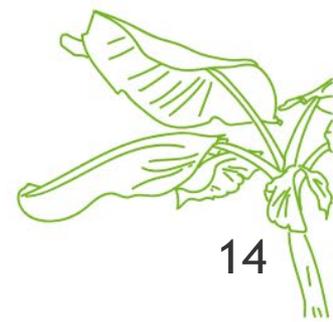
- les membres du Réseau FAR sont habitué-e-s à l'intégration du genre dans les projets de FAR et de développement.
- 100% des participant-e-s reconnaissent que le sujet du genre dans la FAR n'est pas suffisamment traité.
- 100% des participant-e-s estiment que le Réseau FAR doit afficher le genre comme une de ses valeurs, pour valoriser sa prise en compte dans les formations agricoles et rurales.

Selon vous, l'approche genre doit-elle être affichée comme une valeur du Réseau FAR ?

15 réponses



● Oui
● Non



2021 AUTO-ÉVALUATION : RÉSULTATS

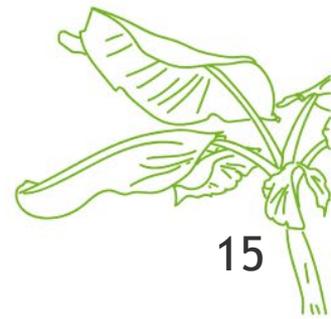
- La prise en compte du genre est à améliorer dans les réseaux nationaux. Le pourcentage de femmes parmi les membres des réseaux nationaux varie entre 2 et 30%. 70% des participant-e-s affirment que l'approche genre n'est pas intégrée dans le projet de leur réseau national.
- 100% des participant-e-s estiment avoir besoin d'une formation ou d'une sensibilisation sur le genre dans le cadre de leurs missions.

Pensez-vous avoir besoin d'une formation/sensibilisation sur le genre dans le cadre de vos missions ?

15 réponses



● Oui
● Non



2022 : DES AVANCÉES STRATÉGIQUES

- Axes stratégiques rénovés. Intégration du genre.
- Opportunité d'accompagnement par le F3E. En route vers une stratégie genre!
- Atout du F3E : bonification des TDR, accompagnement dans un choix qualitatif des consultant-e-s, accent sur l'aspect participatif et formateur pour les membres du Réseau FAR.





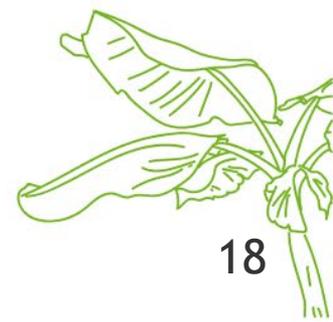
2023 : LANCEMENT DE L'ÉTUDE SUR LE GENRE

- Une équipe de 3 expert-e-s : Karine Laroche, Thaddée Yossa et Elisabeth Hofmann et un suivi technique et administratif de TERO (Ingrid Jeanne)
- Durée : janvier 2023-avril 2024
- Un comité de pilotage de l'étude au niveau du Réseau FAR et la référente genre en coordination. Appui fort du Bureau et de la DEX.





3. L'ÉTUDE SUR L'AMÉLIORATION PARTICIPATIVE DE LA STRATÉGIE GENRE DU RÉSEAU FAR



PHASE 1 : FORMATION ET DIAGNOSTIC

- 3 séances de formation sur le genre en ligne
- 10 diagnostics pays construits par 40 « diagnostiqueurs.ses »
- 1 atelier de formation de 2 jours en présentiel
- 1 rapport de diagnostic



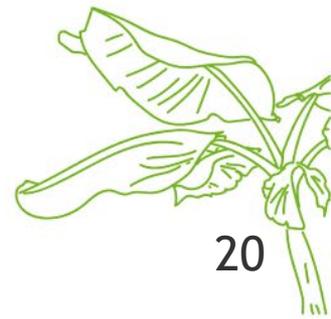
PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DU DIAGNOSTIC

1. Réseau international : un début de prise en compte

- Le genre en tant que principe directeur de la stratégie
- Elargissement du Bureau et inclusion de 2 femmes
- Amélioration du nombre de femmes aux AG
- Décision de construire une stratégie genre
- Nomination d'une référente genre
- 2 stages au Togo
- Prise en compte du genre dans FAR Projets et MIFAR



Encore beaucoup de progrès à réaliser

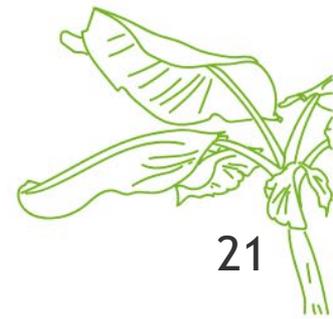


2. Réseaux nationaux : une quasi absence de prise en compte

- Un faible niveau de connaissance sur le genre
- Le genre n'est pas identifié comme un thème sur lequel travailler
- Conseils d'Administrations composés à plus de 80% d'hommes
- Manque de diversité parmi les personnes travaillant dans la FAR



Un grand travail à mener

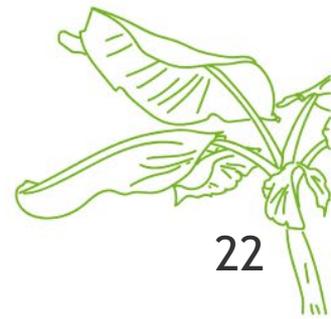


3. Dispositifs de FAR : une faible prise en compte du genre

- Une faible prise en compte dans les curricula, pédagogie ou environnement d'apprentissage
- Maintien de fortes contraintes d'accès, de maintien et de réussite des filles et des femmes dans la FAR
- Des freins qui s'ajoutent aux freins sociétaux pour les femmes (contraintes à l'accès, au maintien et à la réussite des filles/femmes dans la FAR)



Un grand travail à réaliser, en prenant en compte les aspects socio-culturels des pays

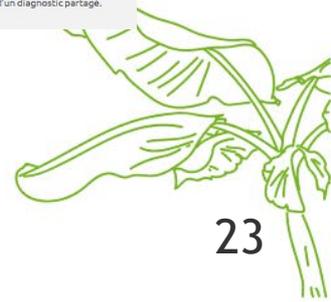
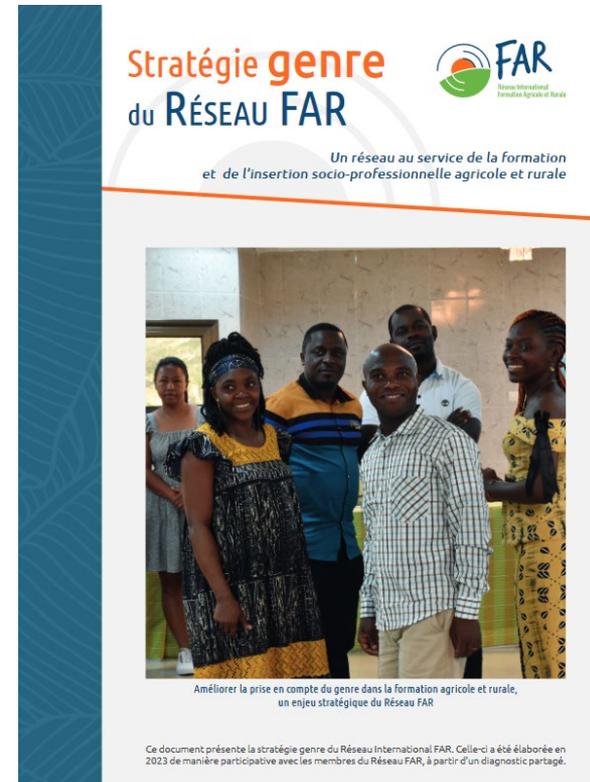


PHASE 2 : ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE

- 2 ateliers en ligne
- 1 questionnaire des membres de l'ARFAR
- 1 atelier restreint en ligne



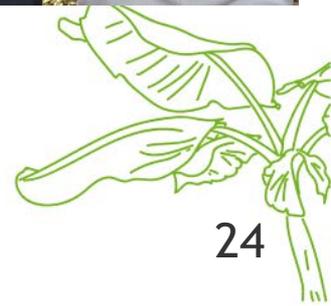
Livrables : stratégie + plan d'action et budget



LA VISION DU GENRE DU RESEAU FAR

Le réseau international FAR souhaite contribuer à un monde agricole et rural juste dans lequel :

- les femmes et les hommes ont une place égale
- les voix des femmes et des personnes en situation de désavantage (femmes et hommes) sont entendues, leur permettant de participer aux décisions et de rééquilibrer les pouvoirs;
- les besoins et contraintes spécifiques des femmes et des hommes sont pris en compte et, si possible, les besoins satisfaits et les contraintes levées;
- les femmes sont en sécurité, les violences basées sur le genre (sexisme, harcèlement et violence sexuelle, discriminations à l'égard des femmes) ont disparu.

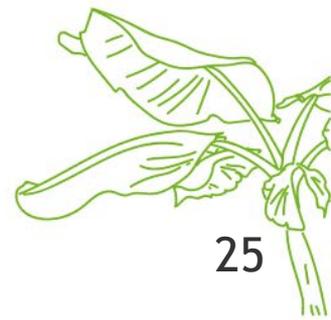




POUR DEVELOPPER CETTE VISION...

Pour contribuer à cette vision, le réseau :

- s'appuie sur la formation et sa dimension émancipatrice ;
- propose un cadre de travail sûr/sécurisant pour tous et toutes ;
- développe des outils permettant de lever les freins relatifs à l'accès et à la réussite des femmes et des filles dans la formation et l'insertion professionnelle ;
- facilite / coordonne / développe des actions de plaidoyer.





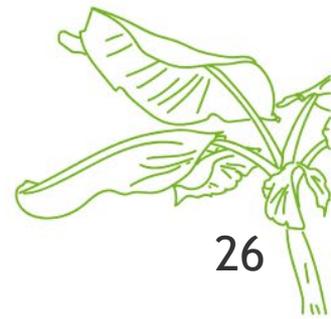
LES AXES STRATEGIQUES 2024-2029

A) Accompagnement des membres à développer et appliquer leur compréhension du genre, leurs compétences et leurs outils

- Actions de sensibilisation des membres
- Formation et accompagnement des membres

B) Production et diffusion des connaissances et des outils qui font avancer la prise en compte du genre dans la FAR

- Collecte et diffusion de success stories
- Séminaire, études, stages
- Outils et guides pour les CFAR





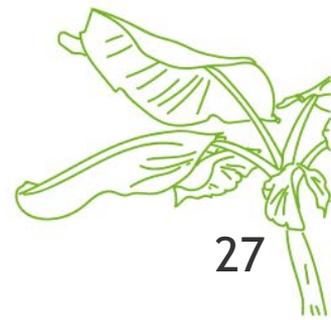
LES AXES STRATEGIQUES 2024-2029

C) Prise de position et actions contre les violences basées sur le genre (VBG)

- Politique interne / Charte
- Outils pour les centres
- Plaidoyer

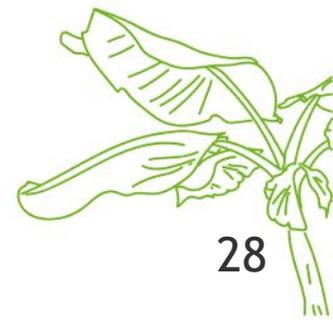
D) Evolution des dispositifs permanents du Réseau FAR de façon à ce que le genre soit de plus en plus pris en compte (MIFAR, AAP)

- MIFAR et formation continue
- AAP



PLAN D'ACTION ET BUDGET

- Un plan d'action sur 5 ans
- Un budget prévisionnel de 1,1M€



OBJECTIFS ET ACTIVITES

A) Accompagnement des membres

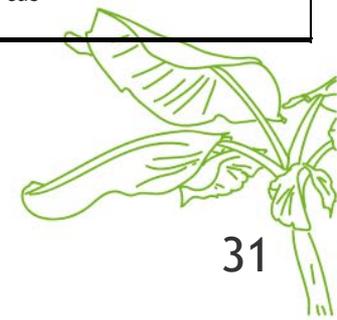
Objectifs	Activités
Un outil de sensibilisation est développé et mis à disposition des membres (ils peuvent s'en emparer seuls), ainsi qu'un module de formation	Conception d'un outil de sensibilisation (1h avec vidéo, quizz...) pouvant être animé par des non spécialistes
	Diffusion et aide à la prise en main de cet outil autour d'un évènement interne
	Conception et test d'un module de formation (« module « court »)
Les membres peuvent se former grâce un des formateur·trices genre locaux/locales	Identification de spécialistes genre dans chaque pays, et de leurs besoins éventuels de formation sur la FAR
	Formation de formateurs/trices genre et FAR : organisation de 3 sessions de formation régionales en présentiel + 3 sessions complémentaires en distanciel
	Facilitation de stages de formation genre pour les réseaux et leurs membres : 5 sessions /an à la demande des réseaux (au cours d'une année, 5 réseaux différents peuvent bénéficier d'une formation)
Un dispositif d'accompagnement des membres leur permet de développer leur propre stratégie genre et de financer la coordination de sa mise en œuvre	Mise en place d'un dispositif d'accompagnement des membres, adapté à leur taille/dynamique
	Dispositif d'accompagnement de réseau à la définition d'une stratégie genre : 3 accompagnements/an à la demande des réseaux (au cours d'une année, 3 réseaux différents peuvent bénéficier d'un accompagnement)
	Financement de la partie coordination (temps dédié au niveau de chaque réseau ayant bénéficié d'un accompagnement) de la mise en œuvre de la stratégie
Les réseaux ayant une stratégie sont appuyés dans leur plaidoyer pour faciliter la mise en œuvre de la stratégie (financement, actions cibles – par ex. remise de kits d'activité)	Accompagnement au déploiement de la stratégie (par des appuis à la mise en place de partenariats ; de la formation sur le plaidoyer ; des échanges entre pairs...)
	Financements directs pour des actions ciblées : dispositif léger sur la base de propositions des réseaux nationaux

B) Production et diffusion de connaissances et d'outils

Objectifs	Activités
Un évènement ouvert (séminaire, webinaire) permettant de faire l'état des lieux des connaissances, de partager des expériences et de les diffuser est organisé	<p>Un évènement annuel permet de partager des informations, des travaux de recherche, des évaluations de projet, des regards croisés, d'échanger sur les difficultés rencontrées, de coconstruire de potentielles solutions (un an en présentiel, les autres en distanciel)</p> <p>Outils et supports de diffusion des contenus partagés lors de cet évènement (pages web, vidéo, rapports, rapport de l'évènement, capitalisations croisées...)</p>
La communication du réseau intègre régulièrement de bons exemples sur le genre (« success stories ») et donne une place égale aux femmes et aux hommes (visuels, interviews...)	<p>Documentation des bons exemples (interviews, photos, fiches, vidéos...) : temps pour les identifier, leur faire une place régulière dans la communication (ex. rubrique dans la newsletter), et budget pour les produire</p> <p>Production de nouveaux supports là où il en manque (identification des thématiques à cibler, production de visuels, etc.)</p>
Le réseau d'expert-es se développe grâce à de nouvelles personnes ayant une expertise sur le genre et par la formation au genre d'expert-es existant-es	<p>Identification d'expert-es genre nationaux/-ales, Identification d'expert-es FAR souhaitant se former sur le genre (formation au 2.4)</p>
Des outils à destination des responsables de centre et expert-es sont produits et diffusés.	<p>Mise en place d'un module de formation ad hoc (lié à celui de la formation MIFAR (cf 4.2) et espace d'échange de pratiques</p> <p>Des éléments de ce module sont accessibles en ligne, en asynchrone, en auto-formation</p> <p>Le module genre du MIFAR (cf 4.2) est aussi déployé annuellement à destination des experts-es du réseau souhaitant se former</p> <p>Conception d'un guide et d'outils à destination des responsables de centres</p> <p>Mise en ligne de cet outil (adapter le format, la création visuelle pour l'accompagner...)</p> <p>Production de posters facilement imprimables et autres supports de communication pour accompagner le guide</p> <p>Webinaires de présentation</p>
Mettre en place et animer un réseau interne de partage d'expérience	<p>Mise en place de référent-es genre par pays (idéalement 2 par pays, un tandem mixte si possible)</p> <p>Structuration de ce réseau, par une interconnaissance, des échanges réguliers en ligne, des rencontres</p>

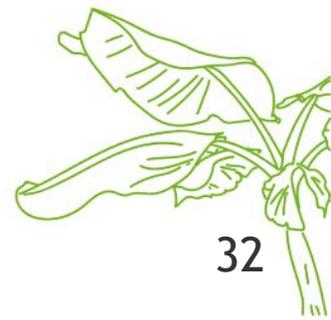
C) Prise de position et actions contre les VBG

Objectifs	Activités
Une charte ou politique interne est développée, validée par l'AG	Accompagnement externe du CA/de la direction exécutive pour développer la charte (lié au 3.3 et 3.4 : charte et outils connexes)
Un outil (module) de sensibilisation à destination des personnels et membres du réseau existe et est utilisé	Création d'un outil de sensibilisation et de formation (courte) sur cette charte et les VBG en général (à destination des membres du réseau, des élue-es et salarié-es des structures)
	Mise en ligne de cet outil (adapter le format, la création visuelle pour l'accompagner...)
Des outils à destination des centres sont développés (guide avec modèle de charte, charte et des conseils sur la prévention, le dispositif de signalement, la prise en charge de victime, les sanctions des auteurs, posters...)	Conception du guide et des outils (lié au 3.1, c'est une petite partie du guide du 2.4)
	Mise en ligne de cet outil (adapter le format, la création visuelle pour l'accompagner...)
Un mécanisme de traitement des cas de VBG existe et fonctionne (mécanisme de signalement, procédures interne incluant appui/sanctions, etc.)	Développement d'une procédure interne pour accompagner la charte (procédure de signalement)
	Mise en place d'une ligne téléphonique ou adresse internet pour signaler et suivre les cas



D) Evolution des dispositifs permanents du Réseau FAR

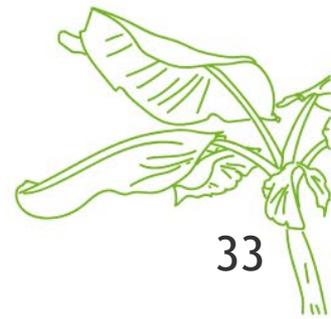
Objectifs	Activités
Les AAP du réseau FAR prennent en compte le genre dans leurs objectifs, dans leur évaluation, dans leur allocation budgétaire	Suivi de la prise en compte du genre dans l'AAP : suggestions d'ajout d'un guide (comment prendre en compte le genre dans votre réponse à l'AAP ?), d'outils d'évaluation des projets proposés, de suivi budgétaire...
La formation MIFAR prend en compte le genre dans son recrutement (apprenant-es) et dans ses enseignements	Révision de la procédure de recrutement des apprenant-es (diffusion des annonces, texte à destination des candidat-es potentiel-les, processus d'évaluation des candidat-es...)
	Conception et mise en place d'un module genre
	Enseignement de ce module
	Accompagnement sur la transversalisation du genre : formation des autres membres de l'équipe de formation, révision des supports, suggestions...



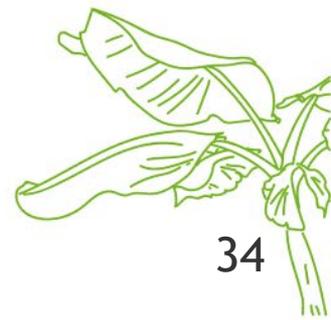


PERSPECTIVES

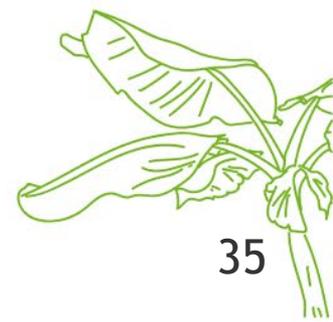
- Outputs du Séminaire international sur la FAR et le genre - Abidjan, sept.24
- FAR THEMA
- Mise en œuvre de la stratégie genre



MERCI



ANNEXES



HISTORIQUE du réseau FAR

FAR



2005
OVAGADOUGOU

10 PAYS



1 CONSTAT:
Formation Agricole
insuffisante

2006

un réseau
informel pour
y remédier

savoir-faire FAR

soutenu par

AFD*

partenariat avec

IRC**

EXPERTISE RECONNUE

2012
UN RÉSEAU
STRUCTURÉ



2008
crises
alimentaires



plaidoyer



développement
du Réseau

promotion
FAR***

- * Agence Française de Développement
- ** Institut des Régions Chaudes de Montpellier SUPAGRO
- *** Formation Agricole et Rurale

PHASE 1

PHASE 2

2016 à 2020

PHASE 3

PÉRENNISATION



- ⊕ d'ouverture
- ⊕ Rayonnement

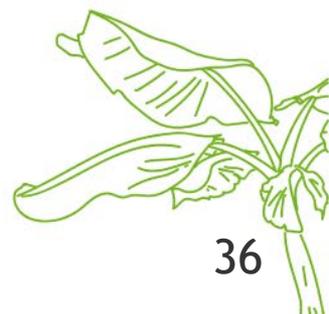
- ⊕ productions
- ⊕ expertise



l'ASSOCIATION
remplace IRC
à la maîtrise
d'ouvrage

consolider et
autonomiser
le réseau

diversifier
les entrées
et les publics



LA FINALITÉ DU RÉSEAU FAR

Un réseau international au service d'une formation professionnelle agricole et rurale

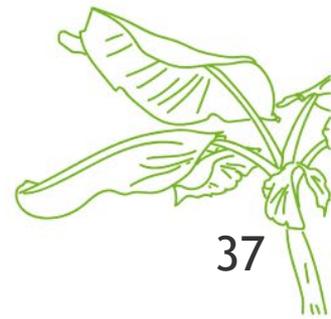
Améliorer les dispositifs de Formation Agricole et Rurale (FAR)

Des ruraux formés et vivant d'une agriculture viable et durable

Formation continue / Formation initiale

Diplômante / non diplômante

Conseil, appui à l'installation, etc.



STRATÉGIE DU RÉSEAU FAR 2022-2025

Former pour insérer

1

Accompagner les réseaux nationaux

- ▶ Favoriser l'émergence et la structuration des réseaux nationaux FAR
- ▶ Renforcer les dynamiques des réseaux nationaux FAR formels

4

Produire des connaissances

- ▶ Renforcer les capacités des réseaux nationaux sur la capitalisation
- ▶ Mener des actions de capitalisation collectives (guides pratiques, outils, etc.)

2

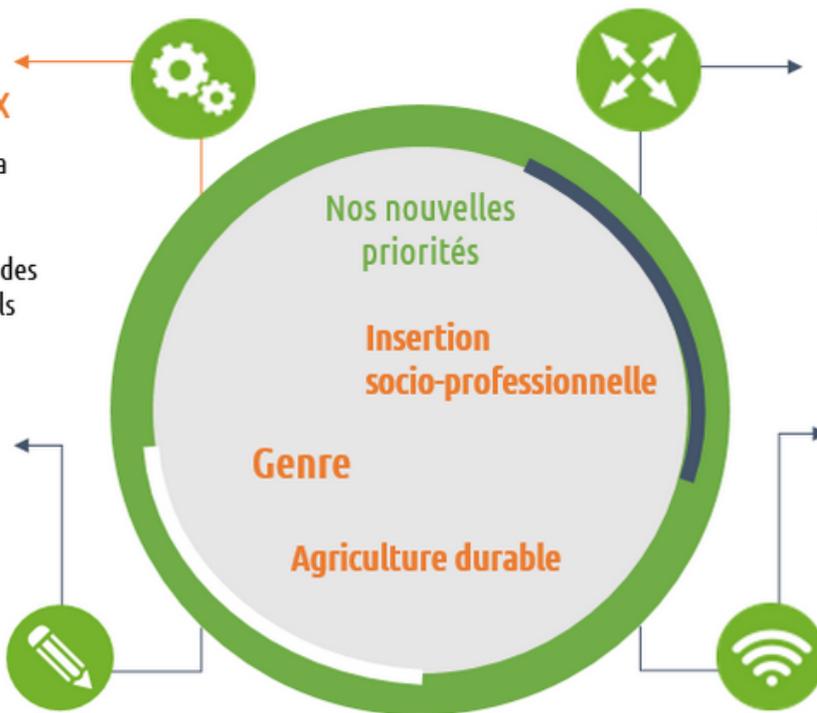
Renforcer les capacités

- ▶ Former les ingénieur.e.s de la FAR
- ▶ Favoriser les échanges d'expériences
- ▶ Renforcer les capacités des acteurs de la FAR sur nos thématiques prioritaires

3

Communication et plaidoyer

- ▶ Identifier les acteurs nationaux FAR
- ▶ Valoriser et diffuser des informations et connaissances sur la FAR
- ▶ Renforcer le plaidoyer national et international



GOUVERNANCE

BUREAU

Élu.es pour 3 ans



Président

Vice-président.es



Appui pays et renforcement de capacités

Thématiques transversales



Suivi-évaluation et partenariats

Capitalisation et communication



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

REPRÉSENTANTS PAYS

Droit de vote (1 voix/pays)



2 membres/pays désignés par les réseaux nationaux ou le Réseau FAR (1 institutionnel + 1 professionnel) élu.es pour 2 ans



- ALGÉRIE
- BÉNIN
- BURKINA FASO
- CAMEROUN
- CÔTE D'IVOIRE
- GUINÉE
- HAÏTI
- MADAGASCAR
- MALI
- MAROC
- MAURITANIE
- NIGER
- RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
- RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO
- SÉNÉGAL
- TCHAD
- TOGO
- TUNISIE

MEMBRES DÉSIGNÉS

Droit de vote (1 voix)



Personnalités engagées, experts FAR élu.es pour 2 ans

Pas de droit de vote

CONSEIL CONSULTATIF



Personnalités expérimentées, experts FAR élu.es pour 2 ans

CONTACTS

Bureau



Président
Abdoulaye YEYE



Vice-Présidente
Kadidja Clemence DAMBAO



Vice-Président
Jacques AYITE



Vice-Présidente
Flore LAGO KOUASSI



Vice-Président
Mustapha LAMRANI

Secrétariat exécutif



Appui Pays
Ny Ando Rakoto



Communication
Marie Picard



Capitalisation
Marie Balse



Administration
Corinne Pickett



Coordination
Khalid Belarbi



Evaluation
Audrey Sirvente



1101, avenue Agropolis
34 090 Montpellier
FRANCE



accueil@reseau-far.com



+33(0)4 67 61 70 37

www.reseau-far.com