

FAR^{THEMA}...



GENRE ET FORMATION

COMMENT ADAPTER LA FORMATION AGRICOLE
AUX RÉALITÉS DES FILLES ET DES FEMMES ?



ÉDITO

2

CADRAGE

3

Quels leviers pour réduire les inégalités de genre ?

EXPÉRIENCES PAYS

7

Des initiatives genre à Madagascar,
au Maroc, au Niger et au Sénégal

PERSPECTIVES

16

Les conditions de réussite pour une transformation durable

ALLER PLUS LOIN

19

Ressources utiles

Au service des acteur·rice·s de la formation agricole et rurale, FAR Thema alimente le débat stratégique et méthodologique sur les grands enjeux de la formation agricole et rurale. FAR Thema s'appuie sur les expériences des pays pour transmettre des connaissances à partager. Coordonnée par le Réseau FAR, cette publication se donne pour ambition de produire des analyses, des démarches et des outils utiles pour l'action.

ÉDITO

PAR ABDOU LAYE YÉYÉ, PRÉSIDENT DU RÉSEAU FAR



Si la question était posée à tous les papas de jeunes filles sur l'égalité des chances pour leurs filles de bénéficier des mêmes traitements, avantages et salaires que les jeunes garçons, beaucoup répondraient sans hésiter par l'affirmative ! Alors pourquoi, dans beaucoup de localités, surtout en milieu rural, les filles restent toujours moins nombreuses que les garçons à accéder à l'éducation et surtout à la formation professionnelle agricole et rurale ? Celles qui accèdent aux formations agricoles ont plus de difficultés à s'y maintenir et à y réussir. Une fois formées, ces femmes ont davantage de difficultés que les hommes à s'insérer sur le marché du travail ou à s'installer comme cheffe d'exploitation.

Les femmes sont confrontées à de multiples contraintes, notamment l'accès limité à l'information, aux ressources productives - le foncier et le financement notamment - et à l'autonomie. Ces difficultés sont liées à des facteurs socioculturels tels que les croyances et pratiques traditionnelles, les mariages précoces et forcés, l'insuffisance d'infrastructures scolaires et de formations sensibles au genre, l'éloignement des centres de formation et la répartition inégale des tâches familiales.

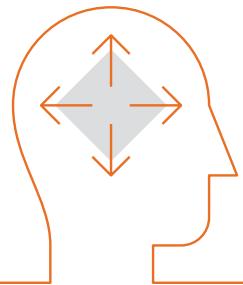
S'interroger sur la prise en compte du genre dans la FAR est essentiel pour sa promotion dans les pays.

Le Réseau international FAR a fait du genre un axe prioritaire en menant depuis 2023 des actions de capitalisation d'expériences, de production et diffusion de supports, ainsi que d'organisation de séminaires et de formations. La production de ce FAR Thema *Genre et formation* s'inscrit dans cette dynamique.

Je vous souhaite une bonne lecture !

INTÉGRER LE GENRE

dans les formations agricoles, une nécessité



Dans un contexte où les femmes africaines représentent entre 60 et 80% de la main d'oeuvre agricole et où les nombreuses inégalités hommes-femmes engendrent de grandes pertes au niveau de la production agricole, et constituent une entrave à l'atteinte de la sécurité alimentaire, il est nécessaire d'améliorer l'accès et le maintien des femmes dans la formation agricole, et de faciliter leur insertion. Mieux intégrer le genre dans la FAR consiste notamment à identifier et lever les contraintes des femmes dans ce domaine, qui sont multiples. Sans être exhaustif, nous avons choisi de nous concentrer sur quatre types de contraintes :

✓ **Des contraintes liées à la situation de départ et au statut des femmes.** Les femmes rurales ont parfois un niveau d'éducation inférieur à celui des hommes. Cela engendre la nécessité qu'elles bénéficient d'une mise à niveau préalable, voire d'une alphabétisation dans certains contextes, pour qu'elles puissent suivre des formations agricoles. Étant le plus souvent en charge des soins des enfants et de la gestion de la famille, elles cumulent le travail agricole et les tâches domestiques, ce qui limite leur disponibilité pour la formation. De plus, leur accès à la FAR dépend souvent de l'approbation de leurs conjoints ou parents, et des contraintes de mobilité peuvent freiner leur participation, notamment si le centre de formation est éloigné du domicile. Dans un contexte patriarchal, où les mutations sociétales sont en cours, les normes sociales restent un frein à l'autonomisation des femmes dans l'agriculture.

✓ **Des contraintes liées aux offres de formation.** Les formations sont souvent mal adaptées aux besoins

des femmes. Les contenus ne prennent pas toujours en compte les activités agricoles typiquement féminines (transformation, commercialisation). Aussi, les campagnes de sensibilisation les excluent fréquemment, en n'utilisant pas nécessairement les canaux de communication qu'elles utilisent. Ensuite, l'organisation rigide des formations, souvent éloignées des domiciles et à des horaires peu compatibles avec leurs obligations, constitue une autre barrière. L'accès limité aux technologies et la persistance de stéréotypes de genre dans les formations accentuent ces difficultés.

✓ **Des contraintes liées aux conditions d'accueil dans les centres de formation.** Les femmes sont peu représentées parmi les formateurs et responsables des dispositifs de FAR, réduisant ainsi leur capacité à s'identifier à des modèles féminins et à bénéficier d'un accompagnement adapté. Cette faible présence complique aussi la prise en charge de problématiques spécifiques comme la gestion de l'hygiène menstruelle ou le harcèlement sexuel. Aussi, les infrastructures ne favorisent pas toujours l'accueil et le bien-être des femmes en formation. L'absence de toilettes propres et sécurisées, de vestiaires, de garderie ou d'internat féminin peuvent être des freins importants.

✓ **Des contraintes spécifiques à leur insertion socioéconomique.** Les formations reproduisent souvent les inégalités en orientant les femmes vers des métiers précaires et faiblement rémunérés. Les approches sensibles au genre sont encore peu intégrées dans les dispositifs de FAR, empêchant une réelle transformation des rapports sociaux et une meilleure inclusion des femmes dans l'économie rurale.

LE GENRE, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Bien qu'il existe de multiples définitions du genre, retenons que le concept de genre fait référence à une construction sociale qui met au centre la différence entre hommes et femmes en matière de sexe, de rôle, de fonction, de travail, d'activités, de responsabilité, de ressources, de comportement, de prise de décision, etc.

Le genre est un concept, une grille de lecture qui permet d'analyser les interactions sociales. Elle se manifeste au quotidien, dans la vie de chacun de nous. Elle touche tous les domaines de nos vies et de nos sociétés.



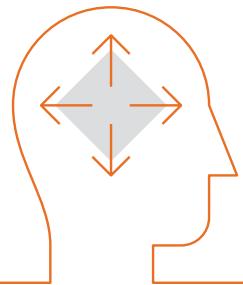
L'INTERSECTIONNALITÉ COMME OUTIL D'ANALYSE

La notion de genre intersectionnel permet d'intégrer dans le concept de genre d'autres facteurs de discrimination ou de déséquilibre dans les rapports de domination, en dehors du sexe biologique. Selon les sociétés et les contextes, des caractéristiques sociales comme un handicap, une couleur de peau, l'âge ou autre, peuvent être des facteurs supplémentaires d'oppression qui s'ajoutent à ceux liés au sexe biologique.

2

QUELS LEVIERS

pour réduire les inégalités de genre ?



Ce FAR Thema porte sur l'accès et le maintien des filles et des femmes dans la formation agricole, de l'enseignement initial à la formation continue. Plusieurs leviers concrets peuvent être mobilisés pour réduire les inégalités de genre.

1

La communication

Il est crucial de mieux communiquer sur les formations et de sensibiliser les familles, les leaders communautaires, les autorités traditionnelles, et tous les acteurs influents du territoire. Il est également important d'utiliser les canaux de communication qu'elles privilégient et de lutter contre les stéréotypes à travers des messages adaptés. Des actions concrètes comme des journées portes ouvertes, des campagnes de sensibilisation et la diffusion de témoignages inspirants peuvent favoriser leur engagement.

2

Les mesures incitatives envers le public féminin

Certaines mesures spécifiques peuvent favoriser l'inscription des femmes dans les formations. Il s'agit par exemple de **bourses**, de **réductions de frais de scolarité**, de **quotas d'admission** réservés aux femmes, des programmes de **mentorat spécifiques** pour les étudiantes, etc.

3

Le recrutement

Le recrutement des apprenant-e-s et des enseignant-e-s doit être **inclusif**. Les candidatures des femmes doivent être encouragées. Les jurys doivent être féminisés. Une attention doit être portée sur le niveau d'éducation des filles souhaitant entrer en formation, qui peut être parfois plus faible que celui des garçons, ce qui peut nécessiter des mesures préalables.

4

Les infrastructures

Les infrastructures doivent être adaptées aux contraintes spécifiques des femmes. L'**hygiène et la sécurité** constituent des aspects essentiels, avec par exemple des toilettes propres et sécurisées, un accès à l'eau pour faciliter la gestion de l'hygiène menstruelle, ainsi que des vestiaires et dortoirs sécurisés. La mise à disposition d'**internat filles et garçons** peut être importante pour des centres de formation isolés et éloignés de lieux d'habitation. Une **infirmerie** et une **garderie** sont des éléments qui peuvent grandement faciliter le maintien des mères en formation.

5

La sécurité et la lutte contre les violences basées sur le genre

Les lieux de formation doivent être sécurisés. Une attention doit être portée aux **conditions de transport** pour se rendre au lieu de formation. Les femmes doivent se sentir en sécurité pour se rendre dans leur lieu de formation et pour y rester se former tout au long du cycle de formation. Les parents sont attentifs à ces aspects, qui peuvent constituer de véritables freins à l'accès à la formation des filles. La lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) doit être inscrite dans le règlement des organismes de formation. Un **dispositif de prise en charge des victimes de VBG, une cellule d'écoute, des groupes de dialogue non mixtes** peuvent être des éléments favorisant la sécurité et le bien-être des femmes en formation.





6

La prise en compte des besoins en formation

Les formations sont souvent davantage fondées sur les besoins en formation des hommes. Il est essentiel de prendre en compte les besoins en formation des femmes. Il est également important de **lutter contre les stéréotypes dans les choix des métiers** afin d'élargir les perspectives des femmes. Souvent, elles travaillent dans des métiers, des filières, qui sont moins rémunératrices que celles choisies par les hommes.

7

Le contenu des formations

Les formations diplômantes sont privilégiées par les femmes. Aussi, il a été prouvé que l'intégration, dans les formations techniques, de **modules sur la sensibilisation au genre, sur la lutte contre les VBG et sur le développement de compétences transversales** (confiance en soi, estime de soi, gestion d'exploitations etc.), donne des résultats non négligeables sur la réussite des apprenants, et surtout des apprenantes.

8

Le format des formations et la pédagogie

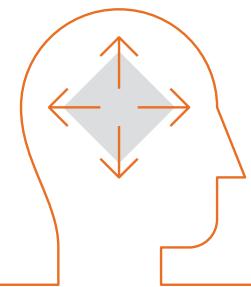
Des innovations dans les modalités de formation donnent des résultats très satisfaisants. C'est le cas des **formations de couple** par exemple, qui peuvent améliorer considérablement les pratiques agricoles et la valeur de la production agricole des ménages. Les **unités de formation mobiles** ou les **formations modulaires** peuvent être des solutions intéressantes pour des cibles éloignées des lieux de formation, ou qui connaissent des problèmes de disponibilité. Ces difficultés concernent particulièrement les femmes, à cause notamment des normes sociales qui leur imposent d'assumer la plus grande part du travail domestique. La pédagogie sensible au genre permet de lutter contre les stéréotypes.

9

La vie des structures de formation

L'organisation de la vie dans les structures de formation doit reposer sur une égale répartition des tâches entre les hommes et les femmes (cuisine, jardinage, travaux d'entretien, etc.). Aussi, les activités extra-scolaires pratiquées doivent être d'intérêt pour les hommes aussi bien que pour les femmes. Un binôme de délégué-e-s de classe sans hiérarchie, des réseaux de soutien entre élèves, un suivi personnalisé des formé-e-s, des systèmes de parrainage, peuvent être des solutions favorables à l'épanouissement de tous les apprenant-e-s.

Quelle méthode pour évaluer le GENRE DANS UN CENTRE ?



Si vous souhaitez analyser la manière dont le genre est pris en compte dans votre centre de formation agricole et rurale, quels aspects examinez-vous en priorité ? Quels points d'attention permettraient d'identifier les marges de progrès pour mieux accueillir les femmes, les accompagner vers la réussite et favoriser leur insertion professionnelle durable ?

Élaborée de manière participative lors du séminaire international sur le genre en 2024, cette grille de lecture « genre intersectionnel » propose un cadre d'analyse pour revisiter l'ensemble des dimensions de la formation agricole et rurale. Elle invite notamment à se poser les questions suivantes :

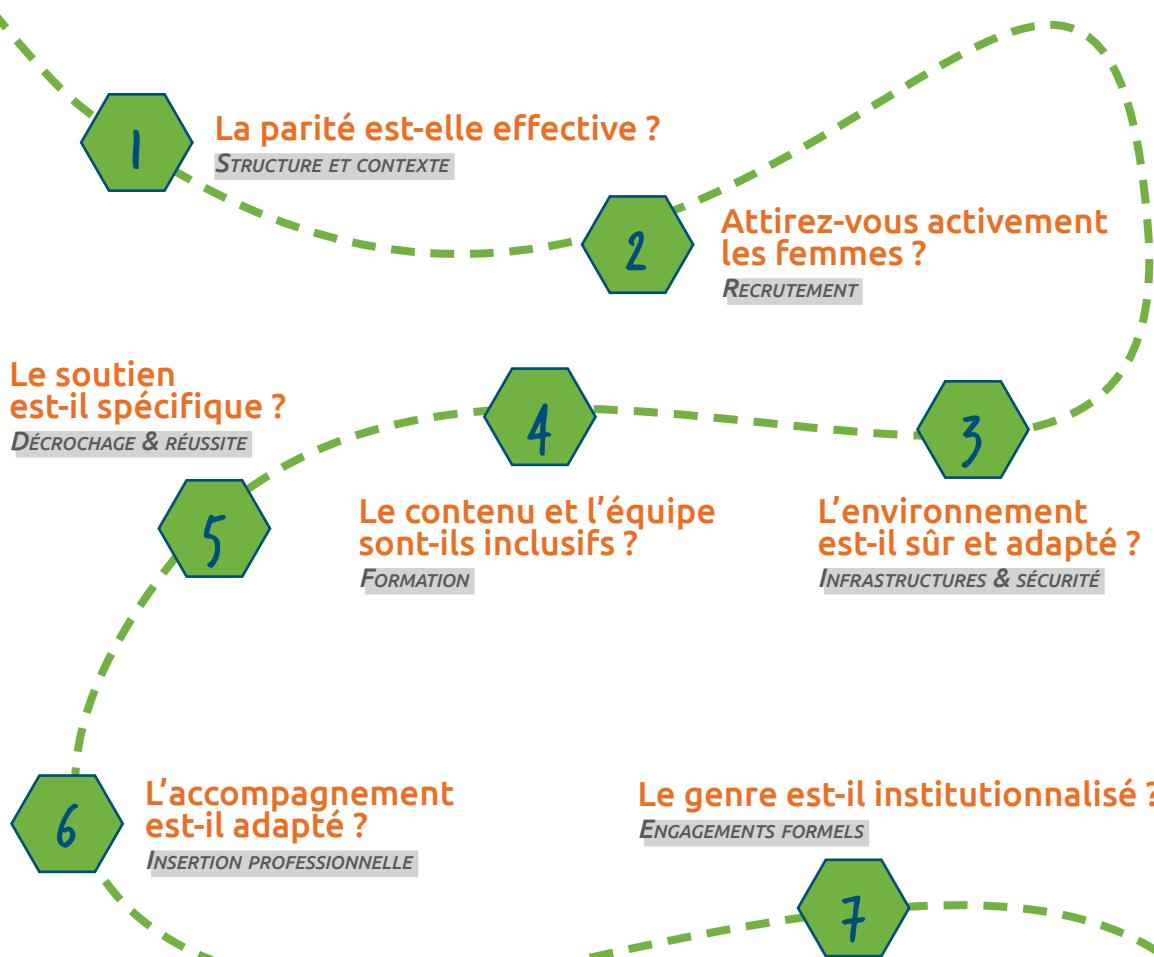
- ✓ Existe-t-il des facteurs d'oppression qui affectent une partie de la population cible ? Et lesquels ?
- ✓ Existe-t-il des rapports de domination susceptibles de nuire à l'efficacité des dispositifs de FAR ?
- ✓ Certains acteurs, en particulier les femmes, font-ils face à des besoins ou à des contraintes spécifiques insuffisamment pris en compte ?

RESSOURCES
Outil d'autodiagnostic genre pour une structure de FAR



<https://tinyurl.com/4mjxme48>

LES QUESTIONS ESSENTIELLES POUR INITIER UNE APPROCHE GENRE INTERSECTIONNELLE DANS UN CENTRE DE FORMATION AGRICOLE



EXPÉRIENCES PAYS

Ces expériences illustrent des initiatives concrètes de prise en compte du genre dans la formation agricole et rurale, portées dans différents pays du Réseau FAR. Elles montrent comment des dispositifs de formation peuvent s'adapter aux réalités des femmes pour favoriser l'égalité d'accès, le maintien en formation et l'insertion professionnelle.



MADAGASCAR / Améliorer l'égalité des chances - Collèges Fekama



MAROC / Certifier la formation, un levier de travail décent pour les femmes - ITA de Larache



NICER / Coupler la formation à un dispositif de crèches mobiles - Enabel



SÉNÉGAL / Féminiser la formation agricole supérieure - ISFAR



Améliorer L'ÉGALITÉ DES CHANCES

MADAGASCAR

Dans les collèges agricoles Fekama, créés à l'initiative de Fifata avec le soutien de Fert, une attention particulière est portée à l'inclusion des filles dans les dispositifs de formation agricole. Chez les filles, les abandons — qui concernent environ 14 % des effectifs — sont principalement dus aux mariages et aux grossesses précoces.

Une étude sur le bien-être des jeunes filles, menée en 2021, a souligné la nécessité de consolider les actions en faveur de l'égalité des chances et du maintien des filles dans le parcours de formation.



PAROLES D'ACTEUR



Rovamalala
RASAMIHASIMBOLA
Responsable pédagogique,
Collèges Fekama
pedagogie.fekama@gmail.com

“ Des acteur·rice·s convaincus –jeunes formés, parents d'élèves, élu·e·s, équipes enseignantes, etc. – peuvent devenir de formidables relais pour améliorer la situation des femmes au quotidien et faire évoluer les mentalités. ”



2022-2024
2 années scolaires



Régions de Sofia, Haute Matsiatra, Amoron'i Mania, Alaotra Mangoro



- ✓ Les élu·e·s paysans Fekama décident des orientations des collèges agricoles.
- ✓ Les équipes techniques Fekama assurent le quotidien et le bien-être des jeunes en internat.
- ✓ Fifata et ses OP membres sensibilisent à l'égalité filles/garçons, forment et accompagnent les acteurs locaux.



Fekama, Madagascar

LES LEVIERS ET ACTIVITÉS MISES EN OEUVRE

UN RECRUTEMENT ÉQUITABLE

- ✓ Sensibilisation inclusive (ancien·e·s élèves, mères, animatrices), outils de communication valorisant l'égalité, recrutement par des équipes mixtes, formation des comités de recrutement sur le bien-être des filles.

UNE ÉQUITÉ DANS LA PÉDAGOGIE

- ✓ Formation sans stéréotype de genre, capacité des équipes pédagogiques renforcée, intégration de femmes maîtresses de stage, sensibilisation des maîtres de stage à l'égalité de traitement.

UNE AMÉLIORATION DE LA VIE EN INTERNAT

- ✓ Mise à jour des règlements pour garantir l'égalité, infrastructures spécifiques pour les filles (sanitaires, lavoirs, etc.), activités de loisirs mixtes ou adaptées, répartition équitable des tâches ménagères, formation du personnel éducatif à la gestion de l'adolescence.

LES CHANGEMENTS OBSERVÉS

Auprès des filles formées

- ✓ Un changement de comportement dans la vie quotidienne. Les filles prennent plus soin de leur corps, et respectent mieux les règles d'hygiène ;
- ✓ Une plus grande autonomie et prise de responsabilité ;
- ✓ Une meilleure communication au sein des familles ;
- ✓ Plus d'engagement et une implication accrue dans les activités agricoles, sociales, et associatives après la sortie du collège ;
- ✓ Un accès à des formations en leadership après le cursus de formation.

Dans la structure et sur le territoire

- ✓ Un taux d'abandon en baisse chez les filles ;
- ✓ Une amélioration du climat éducatif et du fonctionnement en internat ;
- ✓ L'émergence d'un réseau de femmes leaders dans les OP du groupe Fifata ;
- ✓ Plus de femmes en responsabilité dans les associations rurales locales.

LES ENSEIGNEMENTS CLÉS ET CONSEILS

1 **Impliquer les parents** des jeunes formés, et en particulier les mères, dès le recrutement pour l'accès des filles à la formation.

2 **Adapter les actions au contexte** de chaque région. À Madagascar, les mentalités sont différentes d'une région à l'autre. Connaître la zone d'intervention, avec ses traditions et sa culture, est très important.

3 **Renforcer la sensibilisation** sur l'importance d'améliorer l'égalité des chances entre les filles et les garçons. Les acteur·rice·s convaincu·e·s (jeunes formés, parents d'élèves, élu·e·s, équipes

enseignantes, etc.) peuvent devenir de formidables relais pour améliorer la situation des femmes au quotidien et faire évoluer les mentalités.

4 Mettre en place des dispositifs de réflexion et d'accompagnement pour **partager les bonnes pratiques** et faire converger les efforts dans le même sens dans les différents territoires.

5 **Collaborer avec les partenaires institutionnels et techniques** pour un impact plus large de l'action.

CERTIFIER LA FORMATION

un levier de travail décent pour les femmes



MAROC

Dans les filières des fruits rouges au nord du Maroc, de nombreuses femmes travaillent dans des conditions précaires, marquées par l'absence de protection sociale, l'instabilité de l'emploi et des situations fréquentes de harcèlement. Faiblement reconnues, elles peinent à faire valoir leurs droits et à accéder à un travail décent.



Face à ces constats, l'Institut des Techniciens Spécialisés en Agriculture de Larache a initié une démarche articulant formation, certification et partenariats territoriaux pour améliorer durablement les conditions de travail des femmes.



2012-présent



Maroc - Région de Tanger
Tétouan Hoceïme -
Loukos et Gharb



- ✓ Les **partenaires techniques** : l'ITA de Larache assure la formation agricole, les associations locales accompagnent et défendent les droits des femmes travailleuses, et les bureaux d'étude appuient la certification des produits d'exportation.
- ✓ Les **partenaires institutionnels** (CNSS, Anapec) interviennent sur la protection sociale et l'insertion.
- ✓ Les **partenaires financiers** (coopération espagnole, OXFAM).

PAROLES D'ACTEUR



Mustapha LAMRANI
Ex-cadre à l'Institut des
Techniciens Spécialisés en
Agriculture (ITA) de Larache
lamrani.mustapha@yahoo.fr

“ La certification donne aux femmes la reconnaissance qu'elles méritent et sécurise leur travail. Il faut écouter chacun·e, commencer petit, privilégier le contact direct, s'appuyer sur les partenaires et surtout être persévérant, car les résultats demandent du temps. **”**



ITA Larache

LES LEVIERS ET ACTIVITÉS MISES EN OEUVRE

UNE FORMATION CERTIFIANTE

✓ Adaptation par l'institut de la loi sur la formation par apprentissage, en combinant pédagogie et pratique : explication des obligations légales auprès des femmes et des entreprises, équilibre entre théorie (20%) et pratique (80%), et ajustement des modalités avec les entreprises pour rendre la formation accessible et conforme.

UNE AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'ACCÈS À LA PROTECTION SOCIALE

✓ Acquisition de compétences techniques, sociales et personnelles, délivrance de certificats, pérennisation dans le travail et inscription à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), soutien logistique pendant la formation (repas fournis).

UN PARTENARIAT AVEC DES ORGANISMES CERTIFICATEURS

- ✓ Actions de plaidoyer auprès des organismes certificateurs pour privilégier les certificats délivrés par l'institut public, garantissant un accès au marché de l'exportation.
- ✓ Partenariats gagnant-gagnant avec les entreprises permettant de libérer du temps et des locaux pour former les femmes selon leurs besoins.

UN SOUTIEN ET UNE ÉCOUTE LOCALE

✓ Mise en place de cellules d'écoute et de veille avec les associations féminines locales pour prévenir et traiter les violences envers les femmes travailleuses et créer un climat de confiance.

LES CHANGEMENTS OBSERVÉS

Auprès des femmes formées

- ✓ L'acquisition de compétences techniques leur permettant d'être sollicitées sur le marché local, national et international ;
- ✓ Le développement de compétences sociales pour connaître leurs droits et obligations et distinguer un travail décent d'un travail non décent ;
- ✓ Le renforcement des compétences personnelles, favorisant bien-être, autonomie et qualité de vie.

Dans la structure et sur le territoire

- ✓ La reconnaissance de l'ITA comme centre de formation de qualité, mais aussi comme acteur de coordination, d'intermédiation et d'épanouissement des femmes travailleuses ;
- ✓ Le renforcement de l'implication de l'ITA dans le territoire, contribuant au développement socio-économique local ;
- ✓ Sur le territoire, les entreprises bénéficient d'une main-d'œuvre qualifiée et pérennisée, et la confiance des certificateurs pour l'exportation est renforcée.

LES ENSEIGNEMENTS CLÉS ET CONSEILS

1 **Être à l'écoute** de toutes les parties prenantes pour bien identifier les problèmes et proposer les solutions adéquates et adaptables aux exigences de tous.

2 **Travailler sur un petit groupe ou avec une seule entreprise** et essayer au maximum de mettre en évidence les bénéfices de l'expérience avant de la dupliquer et de la proposer pour les autres.

3 **Privilégier le contact direct** et prioriser les réunions et les relations régulières plutôt que de se proposer comme partenaire financier.



4 **Trouver des partenaires** techniques, institutionnels voire même financiers pour se faciliter la tâche.

5 **Faire preuve de persévérance** et ne pas attendre rapidement les résultats.

Coupler la formation à un dispositif DE CRÈCHES MOBILES



NIGER

Les jeunes mères peinent souvent à concilier vie familiale et activité professionnelle, en particulier pour la garde de leurs enfants en bas âge. Pour répondre à cette difficulté, le projet de renforcement de l'Entreprenariat en Élevage (REEL), porté par Enabel, a expérimenté un dispositif innovant de crèches mobiles, permettant aux mères de participer pleinement aux parcours théoriques et pratiques. Ce dispositif propose accueil, suivi médical et activités d'éveil pour les enfants de 0 à 5 ans, avec des résultats encourageants et l'intérêt d'autres programmes agricoles pour reproduire cette initiative.



PAROLES D'ACTEUR



Hamadou OUSSEINI

Expert Financement des Filières/
chaînes de valeur Agropastorales,
Enabel

hamadou.ousseini@enabel.be

“ La mise en place des crèches mobiles est une mesure concrète qui mobilise tous les acteur·rice·s — institutions, collectivités, animateur·rice·s et familles — pour permettre aux mères de suivre la formation tout en assurant la santé, l'hygiène et la sécurité de leurs enfants. ”



2023-2024

2 cohortes en
formation de 3 mois



Région de Dosso, Dosso
ville et Dioundjou et
Tahoua ville et Illela



- ✓ Le **Fonds d'Appui Formation professionnelle et Apprentissage (FAPFA)** assure le financement et la gestion du volet formation du projet.
- ✓ Un **prestataire spécialisé** met en place et anime les crèches mobiles.
- ✓ Des **comités communaux** assurent le suivi local avec les parents, collectivités et services de protection de la femme et de l'enfant.
- ✓ Les **services déconcentrés de l'État et le conseil régional** appuient le suivi institutionnel, l'insertion et l'accompagnement technique.
- ✓ Le **ministère de la Santé** via un pédiatre garantit le suivi médical et les conseils aux mères.



Enabel Niger

LES LEVIERS ET ACTIVITÉS MISES EN OEUVRE

UN ACCÈS ET UN MAINTIEN DES MÈRES EN FORMATION

✓ Recrutement ciblé de jeunes mères, adaptation des parcours de formation théoriques et pratiques pour garantir leur assiduité, et sensibilisation à la santé, l'hygiène, la nutrition et aux droits liés à la parentalité, afin de sécuriser leur maintien en formation.

UN SUIVI ET UN ACCOMPAGNEMENT SOCIO-SANITAIRE

✓ Prise en charge quotidienne des enfants de 0 à 5 ans pendant les temps de formation, avec un accueil sécurisé, des activités d'éveil adaptées, du matériel dédié et un suivi sanitaire, permettant aux mères de se former dans de bonnes conditions.

LE RECRUTEMENT D'ANIMATRICES ENDOGÈNES

✓ Sélection d'animatrices issues des localités concernées, formation spécifique à l'animation de crèches mobiles et à la petite enfance, et intégration dans un dispositif encadré et suivi par les acteur·rice·s locaux.

UNE GOUVERNANCE PARTENARIALE LOCALE

✓ Implication des collectivités territoriales, services déconcentrés de l'État, comités communaux de suivi, prestataires spécialisés et autorités locales pour assurer le suivi, l'acceptabilité sociale et la durabilité du dispositif.

LES CHANGEMENTS OBSERVÉS

Auprès des mères formées

✓ Un maintien de l'ensemble des mères dans le cycle de formation, avec une assiduité et une ponctualité nettement améliorées ;

✓ L'acquisition des connaissances et compétences techniques sur les métiers de l'élevage (embouche, aviculture, transformation), combinées à de meilleures pratiques de santé, d'hygiène et de nutrition pour leurs enfants ;

✓ Une évolution positive du regard des maris, qui soutiennent davantage la participation des femmes à la formation.

Dans la structure et sur le territoire

✓ Une intégration réussie d'un dispositif innovant favorisant l'accès des mères à la formation ;

✓ Un renforcement de la capacité d'Enabel à répondre aux besoins spécifiques des mères ;

✓ Une mobilisation durable des collectivités, services techniques et communautés locales, favorisant l'appropriation et la perspective de mise à l'échelle du dispositif.

LES ENSEIGNEMENTS CLÉS ET CONSEILS

1 Recruter les animatrices dans les localités sur proposition des communautés locales.

2 Mettre en place un **comité** où les autorités administratives et coutumières sont représentées.

3 **Impliquer les pédiatres**, qui permettent d'orienter les enfants malades dans les cliniques habilitées et ne pas prescrire d'ordonnances.

4 Tester le niveau de connaissance des mères sur une thématique avant de prodiguer les conseils.



5 Mettre en place une **feuille de route** pour le comité de suivi des activités de crèches.

FÉMINISER

la formation agricole supérieure



SENÉGAL

Jusqu'en 1987, l'accès des femmes à la formation d'ingénieurs de travaux du monde rural à l'ENCR (devenue Institut Supérieur de Formation Agricole et Rurale - ISFAR) était quasi inexistant, faute de textes, d'infrastructures adaptées et de dispositifs de protection sociale et pédagogique. Les premières étudiantes, au nombre de 27 à la création de l'école, devaient faire face à des contraintes de logement, de mixité dans les dortoirs, d'accès aux activités pratiques et de vulnérabilité face à la domination masculine. L'action de l'institut pour favoriser leur accès et maintien s'inscrit dans le cadre national du SNEEG 2 (2016-2026), qui vise à promouvoir l'équité et l'égalité de genre.



PAROLES D'ACTEUR



Khadre FALL

Enseignant-chercheur ISFAR

khadre.fall@uadb.edu.sn

En tant que membre du comité de pilotage, j'ai vraiment vu comment l'intégration des femmes à l'ISFAR change la donne : les aménagements, le suivi des étudiantes et la sensibilisation des enseignant-e-s font toute la différence pour une formation plus équitable.



1987-présent

Région de Diourbel,
Bambey

- ✓ L'ISFAR / ENCR de Bambey pilote l'initiative et mène un plaidoyer
- ✓ Le ministère de l'Enseignement supérieur, à travers la cellule genre, assure le soutien institutionnel
- ✓ Les organisations féminines, notamment l'association des femmes diplômées de l'enseignement supérieur, défendent et sensibilisent les étudiantes
- ✓ La coopération suisse a facilité la prise en charge des premières étudiantes (bourses)



LES LEVIERS ET ACTIVITÉS MISES EN OEUVRE

UN PLAIDOYER ET UN ENGAGEMENT INSTITUTIONNEL

✓ Forte volonté de l'ISFAR pour l'intégration des femmes, appuyée par le ministère de l'enseignement supérieur via sa cellule genre.

UNE MOBILISATION DES ORGANISATIONS FÉMININES

✓ Implication des associations de femmes diplômées et des femmes juristes pour soutenir l'accès et le maintien des étudiantes.

UN AMÉNAGEMENT DES INFRASTRUCTURES

✓ Construction d'un pavillon des femmes d'une capacité de 100 étudiantes, offrant sécurité et confort, et adaptation des espaces aux besoins spécifiques des étudiantes.

UNE SENSIBILISATION CONTINUE

✓ Célébration annuelle de la Journée internationale des droits des femmes, sensibilisation des filles à regagner la formation agricole et rurale supérieure en se décomplexant, mise en avant des étudiantes durant les manifestations à caractère national.

LES CHANGEMENTS OBSERVÉS

Auprès des femmes formées

- ✓ Les femmes formées occupent désormais des postes à responsabilités dans le développement agricole, la recherche, les ONG et les projets, devenant chefs de services à différents niveaux (départemental, régional, national) ;
- ✓ La perception du métier d'ingénieur·e en agriculture a évolué, avec un nombre croissant de candidatures féminines aux concours d'entrée.

Dans la structure et sur le territoire

- ✓ Une féminisation accrue de l'ISFAR avec des infrastructures adaptées (pavillons dédiés, infirmerie sensible au genre) ;
- ✓ L'institutionnalisation du genre dans les établissements supérieurs de formation agricole et rurale, avec l'installation d'une cellule genre et coordination au niveau national et la lutte contre le harcèlement dans les établissements.

LES ENSEIGNEMENTS CLÉS ET CONSEILS

1 Analyser les cadres législatifs des établissements FAR et proposer, si nécessaire, des ajustements favorables à l'égalité de genre.

2 Intégrer systématiquement la dimension genre dans la conception et la mise en œuvre des offres de formation.

3 Développer des infrastructures adaptées, en prenant en compte les besoins spécifiques des femmes.

4 Mettre en place des cellules genre et développement au sein des établissements FAR.



5 Mettre en œuvre des mesures d'appui ciblées, telles que l'octroi de bourses ou de pécules, pour favoriser l'accès et le maintien des étudiantes dans les formations.

Les conditions de réussite pour une TRANSFORMATION DURABLE

ÉTUDIER LES CONTEXTES ET LES BESOINS SPÉCIFIQUES

Des dispositifs de formation agricole et rurale de qualité reposent sur des **analyses préalables approfondies des besoins et des contraintes des différents publics**. Ces études doivent éclairer les réalités sociales, culturelles, économiques et psychosociales propres à chaque territoire et à chaque catégorie d'apprenant-e-s, afin de concevoir des offres de formation réellement inclusives. Elles constituent un préalable indispensable pour répondre aux besoins spécifiques de tous-tes, dans une perspective d'égalité et d'équité.

Distinguer les mesures qui agissent sur l'accès et le maintien des femmes dans la FAR est utile pour l'analyse, mais ne doit pas masquer la nécessité d'une transformation globale des systèmes de FAR. L'enjeu est de **revisiter l'ensemble de la chaîne** (gouvernance, ingénierie des dispositifs, ingénierie de formation, pratiques pédagogiques, vie des structures, insertion) **avec une même grille de lecture genre intersectionnelle**. Cette approche systémique permet d'éviter les actions ponctuelles ou isolées, et de favoriser des changements durables.

ADOPTER UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE DE LA FAR

PROMOUVOIR LA MASCULINITÉ POSITIVE ET L'INCLUSIVITÉ

Les hommes, à tous les niveaux (familles, communautés, équipes pédagogiques, décideurs), jouent un rôle clé dans l'évolution des normes de genre. Toute action en faveur de l'égalité doit s'appuyer sur leur engagement, en valorisant des modèles de masculinité positive. L'objectif n'est pas de créer de nouveaux clivages mais de **fédérer l'ensemble des acteur·rice·s autour d'une vision partagée d'équité et de justice sociale**. Les démarches de changement doivent ainsi inclure toutes les catégories d'acteurs d'un territoire, dans une logique de co-construction.



ADOPTER UNE POSTURE ADAPTÉE ET CONTEXTUALI- SÉE

Travailler sur le genre implique de toucher aux croyances, aux normes sociales et parfois aux rapports de pouvoir les plus sensibles. Les équipes en charge des dispositifs de FAR doivent donc adopter une **posture de prudence, d'écoute et de dialogue**, en tenant compte des histoires, des référentiels et des rythmes de chaque contexte. Cela suppose de **renforcer les capacités des acteur·rice·s** (formateur·rice·s, responsables d'établissement, cadres des ministères, organisations paysannes, etc.) à **animer des processus de changement social progressifs, respectueux et sécurisants pour tous·tes**.

L'intégration du genre intersectionnel dans la FAR ne peut être envisagée comme un projet ponctuel, mais comme un processus au long cours. Elle nécessite des engagements politiques clairs, des ressources dédiées (humaines, techniques, financières) et des mécanismes de suivi-évaluation sensibles au genre. Documenter les expériences, capitaliser sur les initiatives porteuses et favoriser les échanges entre pays et institutions sont autant de perspectives pour renforcer, dans la durée, l'impact de la FAR en matière d'égalité de genre et d'émancipation des femmes.

INSCRIRE LA DÉMARCHE DANS LA DURÉE



FACTEURS CLÉS DU SUCCÈS

- ✓ un portage par la gouvernance ;
- ✓ une implication des équipes ;
- ✓ la méthodologie des « petits pas » : commencer par des petites choses pour faire bouger les lignes ;
- ✓ passer par des choses concrètes ;
- ✓ impliquer, voire s'appuyer sur les hommes, les familles et les autorités locales ;
- ✓ changer sa manière de voir pour déceler les inégalités de genre : « chausser ses lunettes genre » ;
- ✓ être patient·e, inscrire son action dans la durée. Accompagner dans la durée (suivi personnalisé, mentorat, réseaux de soutien entre pairs, liens avec l'insertion professionnelle) ;
- ✓ articuler des mesures matérielles (bourses, infrastructures adaptées, dispositifs de garde, sécurisation des lieux et des transports) avec un travail sur les normes sociales (sensibilisation, masculinité positive, lutte contre les VBG, valorisation de rôles modèles féminins).

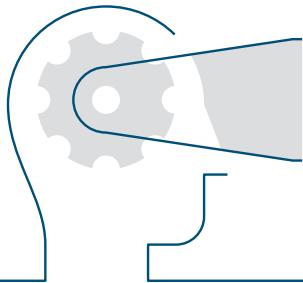


PIÈGES À ÉVITER

- ✓ les résistances liées aux normes sociales, aux rapports de pouvoir et aux représentations du rôle des femmes et des hommes ;
- ✓ l'insuffisance de moyens dédiés (budgets, temps, personnel spécialisé), par exemple pour améliorer les infrastructures ou assurer le suivi et l'évaluation des actions entreprises ;
- ✓ le manque de soutien et d'implication de la gouvernance ;
- ✓ les actions ponctuelles non suivies par les équipes ;
- ✓ l'absence de données fiables, complètes et régulièrement actualisées, désagrégées par sexe et par d'autres critères pertinents (âge, handicap, milieu rural/urbain, etc.).

UN SUPPORT PÉDAGOGIQUE

innovant pour tous·tes



Webdocumentaire

« Récolter l'égalité. Les femmes dans la formation agricole et rurale. Quels obstacles ? Quelles solutions ? ».

Cet outil produit par le Réseau FAR et réalisé par Inter-réseaux Développement rural constitue un support de sensibilisation et de formation interactif destiné aux formateur·rice·s et directeur·rice·s souhaitant intégrer le genre dans leurs pratiques.

UN FORMAT INNOVANT

Le webdoc combine une approche narrative fictive mais réaliste avec des contenus documentaires factuels. Cette double dimension permet aux formateur·rice·s de :

- ✓ **Créer de l'empathie.** Les trois personnages féminins fictifs (Evelyne, Amina et Awa) rendent tangibles les obstacles que rencontrent les femmes dans leur parcours de formation agricole.
- ✓ **Ancrer dans le réel.** Des témoignages vidéo d'expert·e·s, des données scientifiques et des analyses complètent les parcours fictifs.

- ✓ **Faciliter l'appropriation.** Le format interactif et visuel favorise l'engagement des apprenant·e·s.

STRUCTURE PÉDAGOGIQUE

Le parcours est organisé en trois grandes thématiques correspondant aux phases critiques du parcours de formation :

- ✓ **L'accès à la formation.** Exploration des obstacles à l'entrée en formation pour les femmes : barrières socioculturelles, stéréotypes de genre, contraintes familiales et économiques.
- ✓ **Pendant la formation.** Analyse des défis rencontrés durant le cursus : pédagogie genrée, infrastructures inadaptées, conciliation des responsabilités, climat d'apprentissage.
- ✓ **L'insertion professionnelle.** Examen des enjeux post-formation : accès au foncier, au crédit, discrimination professionnelle, reconnaissance des compétences.

Accès au webdoc : webdoc.reseau-far.com



Documents de référence

- ➔ Note d'orientation politique « [Combler l'écart entre les sexes dans l'agriculture en Afrique : Vers une égalité réelle pour les femmes agricultrices](#) », Réseau FAR & Laboratoire d'Innovation sur le Genre en Afrique (GL), 2024.
- ➔ Actes du séminaire « [Comment mieux prendre en compte le genre dans la Formation Agricole et Rurale ?](#) », Réseau FAR, 2024.
- ➔ Retours d'expériences « [24 initiatives genre dans la formation agricole et rurale en Afrique](#) », Réseau FAR, 2024.
- ➔ Mémoire étudiant « [Prendre en compte le genre pour améliorer l'accès, le maintien et l'insertion post-formation des filles et des femmes dans la FAR](#) », Institut Agro Montpellier/Réseau FAR, FOURNIER & SAFARI 2023.

LE RÉSEAU FAR,

ACTEUR DE LA RÉNOVATION DE L'OFFRE DE FORMATION AGRICOLE ET RURALE

Le Réseau international FAR vise à améliorer les dispositifs de formation agricole et rurale. Il accompagne les pays qui le souhaitent à renforcer leurs compétences dans le renforcement des dispositifs de formation initiale et continue à destination des jeunes et des producteur·rice·s, en offrant des appuis sur-mesure (échanges entre pairs, voyages d'étude, production de connaissances, outils méthodologiques, etc.).

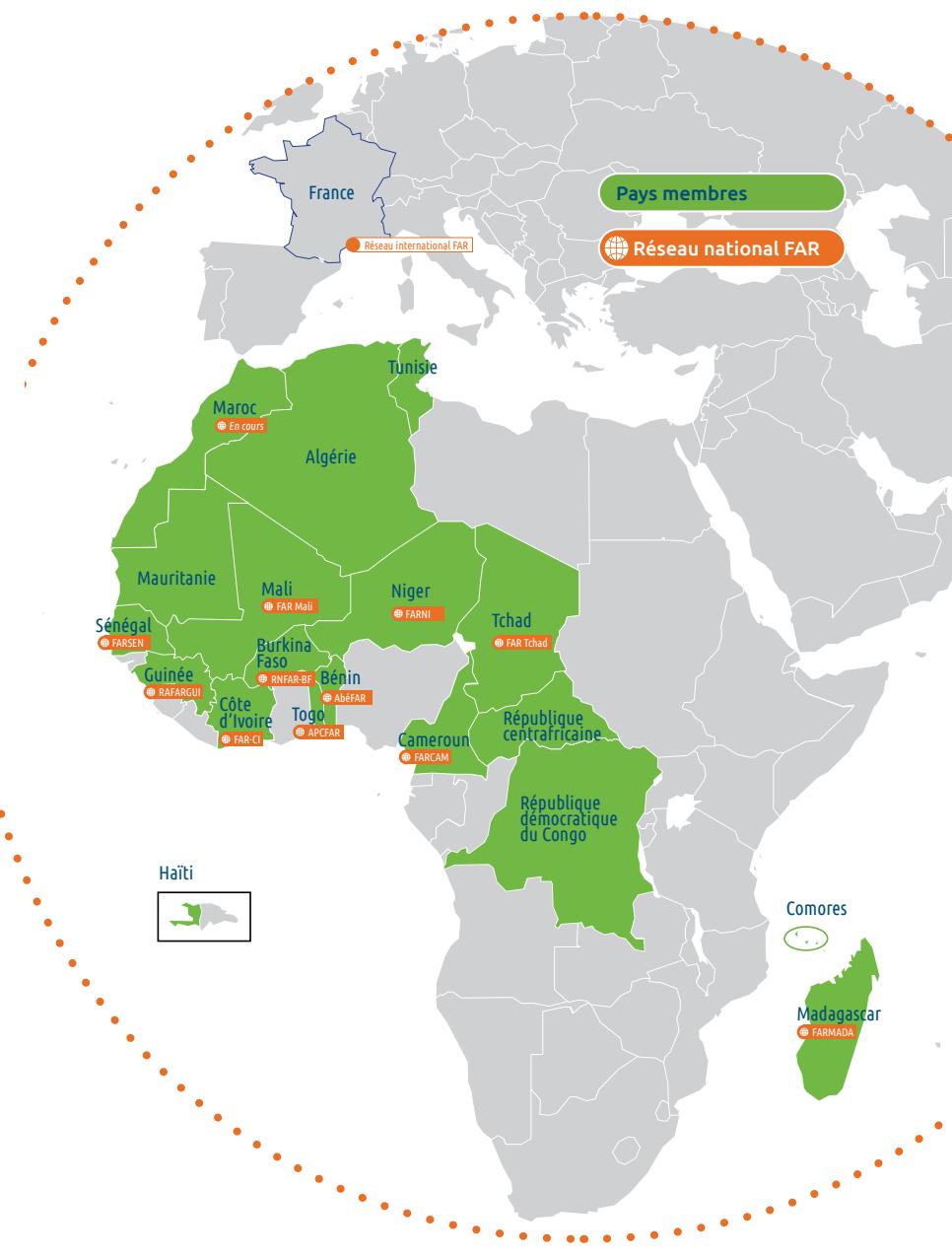
Pour nous contacter :
accueil@reseau-far.com

En savoir plus :
www.reseau-far.com

20 ANS
D'EXISTENCE

19 PAYS
MEMBRES

5000 ACTEURS
IMPLIQUÉS





FAR^{THEMA}

Au service des acteur·rice·s de la formation agricole et rurale, FAR Thema alimente le débat stratégique et méthodologique sur les grands enjeux de la formation agricole et rurale. FAR Thema s'appuie sur les expériences des pays pour transmettre des connaissances à partager. Coordonné par le réseau FAR, il se donne pour ambition de produire des analyses, des démarches et des outils utiles pour l'action.

FAR Thema#5 coordonné par le Réseau FAR, 2026

Comité éditorial : Mustapha LAMRANI (Vice-président Réseau FAR), Véronique DANSOU (Représentante-pays Togo Réseau FAR), Nelsy AFFOUM (Gender Innovation Lab), Marie BALSE, Marie PICARD et Audrey SIRVENTE (chargées de mission Réseau FAR)

Merci aux contributeur·rice·s : Rovamalala RASAMIHASIMBOLA, Mustapha LAMRANI, Hamadou OUSSEINI, Khadre FALL, Abdoulaye YEYE

Crédits photos : Réseau FAR

Conception graphique : Réseau FAR/Terre nourricière