

La place des femmes dans les Organisations Paysannes (OP), dynamiques et enjeux



Les groupements de femmes constituent des espaces d'émancipation, "d'empowerment" et de transmissions des savoirs agricoles.

FAO / Sviatoslaw Wojtkowiak

Les femmes occupent une place importante dans certaines filières, comme le lait, l'élevage ou encore les céréales, mais restent faiblement impliquées dans les organes de gouvernance des OP et des processus décisionnels. Leurs voix se renforcent pourtant via l'appui des OP : qu'apportent ces espaces en termes de leadership et de leviers transformationnels ?

Grain de sel (GDS) :
sur quelles filières travaillent vos organisations respectives et à quelle échelle ?

Hindatou Amadou (HA), APES : L'Association pour la Promotion de l'Élevage au Sahel et en Savane a été créée en 1989 et est implantée dans 13 pays en Afrique de l'Ouest et du Centre. La représentation et la coordination se font au niveau national et au niveau régional. Aujourd'hui dans les pays sahéliens, l'élevage occupe une place prépondérante comme secteur économique et contribue fortement à la production alimentaire (viande, lait). L'APES fournit des services à ses membres et porte la voix des agro-éleveurs et agro-éleveuses dans ce domaine et œuvre à leur meilleure implication dans le développement.

Nathalie Eméline Ouedraogo (NEO), APROSA : L'Association pour la Promotion de la Sécurité et de la Souveraineté Alimentaires au Burkina a été créée en juillet 2005, suite à l'autonomisation de l'antenne d'Afrique Verte qui intervient depuis 1990 dans la région. L'objectif est d'œuvrer à la professionnalisation de la filière céréalière, au niveau de la production mais aussi en appui aux transformatrices. Les femmes tiennent une place centrale dans nos dispositifs, elles constituent environ 35 % de notre réseau. Nous apportons notre appui à plus de 160 OP céréalières fédérées en 3 unions régionales, ainsi qu'à une quarantaine d'unités de transformation féminines, fédérées en réseau national, au Burkina Faso.

Djénéba Diallo (DD), ROPPA : Le Réseau des Organisations Paysannes et des Producteurs

Agricoles de l'Afrique de l'Ouest a été créé en 2000 et regroupe 13 plateformes d'OP membres de la région. Il intervient dans l'ensemble du secteur agrosylvopastoral et halieutique. Sa mission est de représenter et de promouvoir les exploitations familiales (EF) et donc l'agriculture familiale. Les 13 plateformes comptent près de 15 millions de producteur-rice-s aujourd'hui. Pour défendre leurs intérêts, nos plaidoyers s'appuient sur

**ON CONSIDÈRE LA FEMME
NON PAS COMME UNE
AGRICULTRICE MAIS
COMME L'ÉPOUSE DE
L'AGRICULTEUR, À QUI
TOUT REVIENT**

une maîtrise des cadres des politiques agricoles nationales et internationales. De très nombreuses organisations sont membres de notre réseau, c'est pourquoi nous avons mis en place des espaces spécifiques en fonction de leurs besoins et de leurs intérêts : c'est le cas du Collège des femmes, du Collège des jeunes, de certains cadres pour les filières riz, pêche, céréales sèches, élevage...

GDS : Comment la question du genre est-elle prise en compte dans votre stratégie et au niveau de votre gouvernance ?

HA : L'APES tient compte de la question du genre depuis sa création, par le biais de formations ciblées et d'actions de renforcement de capacité des éleveuses, notamment sur les questions de transformation du lait ou de la fabrication de savons artisanaux. Un de nos outils phares est le bilan simplifié, soit un diagnostic précis des activités des EF au cours de l'année qui permet d'évaluer le niveau de couverture des besoins de la famille, notamment alimentaires. Cette photographie permet ensuite d'appuyer spécifiquement les ménages en fonction de leur niveau de résilience ou de vulnérabilité. Durant les entretiens, on se rend compte que ce sont les femmes quasiment exclusivement qui peuvent nous dire précisément ce qui a été consommé, comment, pourquoi, etc. Ces moments sont très importants car les hommes se rendent compte qu'elles sont responsables d'activités clés pour la résilience du ménage et de l'EF. C'est une prise de conscience qui débouche généralement sur une envie partagée que la femme bénéficie d'un accompagnement. Le bilan simplifié apporte une preuve de l'importance du travail et des savoirs des femmes. Mais la question de l'amélioration de leur positionnement au niveau de la gouvernance a été vraiment abordée en 2015, car malgré leur large présence dans les formations et les activités, on les voyait très peu au niveau des instances. On a donc mis en place un quota de 30 % de femmes au niveau des bureaux régionaux. Aujourd'hui ce n'est pas respecté partout, mais cela a quand même évolué dans

le bon sens car des espaces de concertation spécifiques aux femmes et aux jeunes ont été mis en place dans plusieurs pays membres de l'APESS.

NEO : Comme je vous le disais, les femmes représentent plus d'un tiers des membres de notre réseau. Nos actions visent à améliorer leurs compétences par des accompagnements techniques en gestion comptable et suivi financier, en normes qualité, en hygiène, etc. Il s'agit également de développer et d'appuyer la structuration des réseaux nationaux de transformatrices, et d'impliquer ces fédérations dans l'économie nationale et les politiques agricoles, leur donner du poids et du prestige. La plupart des femmes accompagnées deviennent ensuite des formatrices endogènes : cela crée une dynamique de transmission des compétences et des savoir-faire.

DD : Le ROPPA a traduit ses réflexions sur la question du genre par la création en 2004 du Collège des Femmes (CDF). Aujourd'hui il y en a un par pays membre et l'ensemble des 13 collèges est représenté au sein du collège régional. Les CDF sont des espaces qui défendent spécifiquement les intérêts des femmes, sont ouverts au dialogue, à la réflexion et au débat. Ces groupes ne sont pas des réseaux à part, mais sont tous intégrés aux faïtières mixtes. Au départ il y avait peu de femmes en position d'autorité, nous avons donc renforcé notre action de formation, de connaissance des OP,

LA TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE EST SOURCE DE MOTIVATION, DE CONFIANCE EN SOI

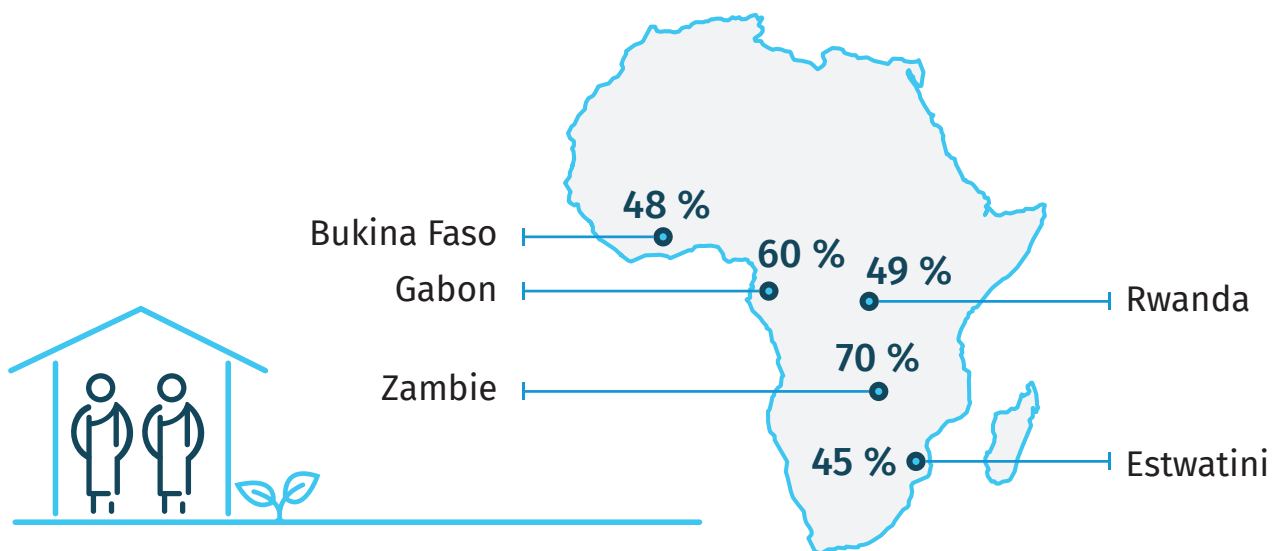
des politiques agricoles, afin que les femmes aient les moyens d'agir efficacement pour s'organiser et défendre leurs intérêts. Au-delà de la production, les femmes sont totalement impliquées dans la transformation des produits agricoles, il y a donc un gros travail pour valoriser les produits locaux (notamment au niveau de la FIARA - la foire internationale de l'agriculture et des ressources animales à Dakar). En interne, la représentativité des femmes dans les instances de gouvernance s'est largement améliorée, même si la marge de progrès reste faible.

Quelles dynamiques observez-vous quant à la place des femmes dans vos filières respectives, en termes de reconnaissance de leurs savoir-faire, d'accès aux ressources, de légitimité professionnelle ? Quelles inégalités de genre subsistent ?

NEO : La filière céréalière est assez nettement divisée en termes d'activités : on trouve une large majorité d'hommes au niveau de la production tandis que la transformation est principalement féminine. S'ensuivent des inégalités de genre malheureusement assez généralisées en agriculture : moindre accès des femmes aux financements, aux moyens de production en général et à la terre en particulier. Or, sans accès à la terre, la liberté de choix des activités est totalement réduite. Le poids des normes sociales est un véritable handicap pour l'émancipation féminine. On constate les progrès, même si ça prend du temps. Certaines OP féminines fonctionnent très bien aujourd'hui, notamment les plus anciennes, qui ont reçu plus d'appui et ont eu le temps de s'implanter, de se structurer.

DD : Effectivement, ces inégalités d'accès sont généralisées et les savoir-faire féminins peu ou pas reconnus. On considère la femme non pas comme une agricultrice mais comme l'épouse de l'agriculteur, à qui tout revient : le conseil agricole, le foncier, etc. Dans l'élevage, le rôle des femmes est pourtant clé, elles assurent la surveillance des troupeaux, leur alimentation et l'abreuvement, la traite des vaches et la commercialisation du lait. Leur force de travail n'est pourtant pas reconnue et elles restent marginalisées dans les instances de décisions. On estime que le levier principal de transformation est de permettre aux femmes de prendre conscience du

Exemples de pays où les taux de participation des femmes sont les plus élevés dans les coopératives



Source : FAO, Union Africaine, 2018

rôle qu'elles jouent et qu'elles se prennent en charge dans ce sens (p. 28), mais en parallèle nous menons un plaidoyer fort auprès des chefs traditionnels concernant les discriminations d'accès à la terre notamment, ils peuvent aider les femmes pour accéder au foncier.

LA RÉUSSITE DES FEMMES NE DOIT PAS ÊTRE VUE COMME UNE MENACE POUR LES HOMMES, AU CONTRAIRE

HA : Dans la filière lait les choses évoluent beaucoup actuellement. De manière traditionnelle, le lait appartient exclusivement aux femmes dès la traite. Elles en font ce qu'elles veulent : le donner, le vendre. Mais au fur et à mesure que le système de valorisation du lait s'est construit, notamment avec les mini-laiteries, les femmes ont perdu ce statut parce qu'après la traite, le lait est acheminé, transformé, elles perdent la main dessus. Certains intermédiaires et transporteurs sont les maris, pas toujours, mais dans tous les cas ce sont les hommes qui désormais contrôlent les revenus du lait. Avec la structuration de la filière et son potentiel économique, les hommes s'y sont intéressés et ont choisi les postes clés : ce sont eux qui sont responsables de ces mini-laiteries, excepté dans le Sahel où cette activité est traditionnellement toujours réservée aux femmes. Les inégalités ne sont pas au niveau des compétences des femmes, qui possèdent tout un tas de savoir-faire, mais leur mobilité (p. 16) est réduite, contrairement aux hommes. Aujourd'hui la place des femmes n'est pas assez valorisée dans la filière surtout concernant l'accès aux ressources. Il y a peu d'appuis et quand il y en a, ils ne vont pas directement aux femmes, elles ne sont pas bien accompagnées.

Dans quelle mesure les organisations paysannes constituent-elles selon vous des espaces de renforcement du leadership des femmes ?

NEO : Dans la filière céréales, nous appuyons des unités de transformation (UT) féminines. Les UT sont des coopératives ou bien des associations de productrices, leur taille et leur nombre de salariées varient beaucoup.

L'organisation en réseau leur permet d'obtenir de nouvelles expériences et connaissances. Les plus expérimentées peuvent transmettre leurs savoirs et leurs pratiques, c'est source de motivation, d'encouragement et de confiance en soi. Avoir des représentations permet de se projeter. Elles font aussi des ventes groupées ou achats groupés, ce qui leur permet d'éviter la mévente, c'est aussi intéressant pour elles d'un point de vue économique.

DD : Oui, ces espaces permettent d'échanger, de s'unir, de prendre conscience de leur capacité d'action et d'organisation, c'est source d'émancipation (p. 23). Les formations sont là pour accompagner le renforcement de capacités : leadership, plaidoyer, accès à l'information et à la formation, par exemple via l'Université Paysanne organisée chaque année par le ROPPA sur un thème, et qui est un moment fort de visibilité et de partage pour les femmes.

HA : Je rejoins vos positions. Ces organisations jouent un rôle prééminent dans l'*empowerment* des femmes, elles permettent de porter leurs voix et d'élaborer des messages spécifiques qu'elles peuvent revendiquer par le plaidoyer, d'adresser des questions prioritaires spécifiques aux femmes. Au niveau de l'organisation, leurs préoccupations devraient être plus visibles en termes de communication, il faudrait revoir les outils utilisés. Leurs représentantes font valoir leurs préoccupations dans les instances mixtes et la gouvernance, mais il serait intéressant d'aller au-delà et de traduire tout cela en actions concrètes.

Les rapports inégaux de genre ont des conséquences sur la représentation des femmes dans les instances de décision des OP. Quels freins majeurs identifiez-vous et comment les relever ?

NEO : Si les OP sont mixtes, on observe que ce sont malgré tout les hommes qui restent décisionnaires. Il y a un blocage au niveau culturel, les évolutions viendront avec la sensibilisation, l'éducation, et le fait que les hommes s'impliquent aussi pour appuyer les femmes. Pour amener les hommes à changer de mentalité, on cherche à leur montrer des exemples de réussites de femmes, ces réussites-là profitent à tout le monde : aux ménages dans leur entièreté et à la sécurité alimentaire. La réussite des femmes ne doit pas être vue comme une menace pour les hommes, au contraire.

DD : La prise en compte du genre est devenue omniprésente dans les projets mais sur le ter-

rain les inégalités résistent. Un frein majeur est l'absence d'une véritable reconnaissance de la valeur du travail des femmes, au niveau sociétal, mais aussi parce que les femmes elles-mêmes intériorisent ce manque de confiance. Un autre frein : l'analphabétisme qui écarte les femmes des formations, de la responsabilisation et de la prise de parole. La dimension socioculturelle est déterminante car sur le plan traditionnel, religieux, l'émancipation des femmes n'est pas encouragée. Dans les textes de loi, l'égalité femmes-hommes est reconnue, mais pas appliquée. Nos programmes de sensibilisation aux droits des femmes visent à impliquer les hommes et les jeunes dans ce processus de changement de mentalité. Aujourd'hui on met en place du mentorat, c'est ce qu'il y a de plus porteur pour la dynamique de changement : enseignement et formation sous forme de parrainage, de "coaching". ■

Nathalie Eméline Ouedraogo



emeline_ouedraogo@rocketmail.com
Animatrice et responsable communication,
Afrique Verte Burkina

Djéneba Diallo



adjibegounou@gmail.com
Présidente du Collège des Femmes
de la Confédération Paysanne du Faso,
membre du ROPPA.

Hindatou Amadou



hindatou_amadou@yahoo.fr
Responsable Plaidoyer/Lobbying & Genre et
Coordinatrice Régionale Campagne Lait APESS