



# **Analyse genre du Projet d'Appui-Conseil aux Politiques Agricoles (ProACPA)**

Septembre 2021

## PAGE DE GARDE

<b>Titre du projet</b>	Projet d'Appui-Conseil aux Politiques Agricoles (ProACPA)
<b>Pays</b>	Bénin
<b>Secteur</b>	Politique agricole
<b>Commettant du projet/programme</b>	Ministère Fédéral Allemand de la Coopération Economique et du Développement (BMZ)
<b>Marqueur GG-recommandé<sup>1</sup></b>	GG-1
<b>Motif de l'analyse</b>	<input type="checkbox"/> pour un nouveau projet <input checked="" type="checkbox"/> pour un projet consécutif <input type="checkbox"/> Pour une offre modificative <input type="checkbox"/> pour le portefeuille de la GIZ dans le pays <input checked="" type="checkbox"/> autre: Cliquez ici pour insérer le texte.
<b>Statut de l'analyse de genre</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Analyse de genre provisoire <input type="checkbox"/> Analyse de genre finale
<b>Méthode d'élaboration de l'analyse de genre</b>	<input type="checkbox"/> étude sur documents <input checked="" type="checkbox"/> étude sur documents + recueil de données à travers des interviews etc.)
<b>Point(s) focal/focaux genre impliqué(s)</b>	Plusieurs options peuvent être sélectionnées: <input checked="" type="checkbox"/> *au niveau du projet: BEHANZIN Christelle <input checked="" type="checkbox"/> *au niveau des pays: Brunelle Padonou (pour intérim Anna Stepper) <input type="checkbox"/> *du département ou division: Insérer nom <u>et</u> unité <input type="checkbox"/> *de l'unité compétente de GloBe: Insérer nom <u>et</u> unité <input type="checkbox"/> du Pôle d'expertise: Insérer nom <u>et</u> unité <b>*NB:</b> Tous les e-mails envoyés à l'unité «Politiques de sauvegarde et genre» doivent obligatoirement être envoyés en copie au point focal genre compétent; pour les projets bilatéraux le point focal genre au niveau du pays doit être impliqué; pour les projets régionaux, le point focal genre du pays dans lequel le projet a son siège ou celui du département; pour les projets/programmes sectoriels et globaux le point focal genre de l'unité compétente de GloBe.
<b>Autres personnes impliquées</b>	<input checked="" type="checkbox"/> AV (-V) <input checked="" type="checkbox"/> collaborateur·rice de projet <input type="checkbox"/> membres de l'équipe de la mission <input type="checkbox"/> conseiller·ère(s) du Pôle d'expertise <input type="checkbox"/> consultant·e·s
<b>Auteur·e(s) de l'analyse de genre</b>	Marie Odile HOUNTONDI COMLANVI
<b>Date de réalisation</b>	Septembre 2021

<sup>1</sup> Conformément au CAD de l'OCDE, l'attribution de marqueurs est prévue pour tous les projets/programmes financés par l'APD. Le marqueur GG est exigé pour les projets et programmes du BMZ et les projets/programmes cofinancés par l'UE. D'autres clients et commettants ne le demandent pas actuellement.

## TABLE DES MATIERES

PAGE DE GARDE .....	2
TABLE DES MATIERES.....	3
LISTES DES SIGLES ET ABBREVIATIONS .....	4
CHAPITRE I : INTRODUCTION .....	5
CHAPITRE 2 : INFORMATIONS SUR LA DIMENSION GENRE AU BENIN .....	6
2.1. Au niveau méta (normes) .....	6
2.2. Au niveau macro (politiques et législation).....	7
2.3. Au niveau méso : institutions partenaires .....	9
2.4. Au niveau micro (groupes cibles) .....	10
CHAPITRE 3 : LA DIMENSION GENRE DANS LE SECTEUR AGRICOLE .....	11
3.1. Au niveau méta (normes) .....	11
3.2. Au niveau macro (politiques).....	12
3.3. Au niveau méso (institutions) .....	13
3.4. Au niveau micro (groupes cibles) .....	14
CHAPITRE 4 : SENSIBILITE AU GENRE, COMPETENCES EN MATIERE DE GENRE ET PARITE DANS LES ORGANISATIONS PARTENAIRES.....	15
4.1. Description des Organisations partenaires .....	15
4.2. Connaissance de la stratégie genre .....	15
4.3. Sensibilité et compétences en matière de genre .....	16
CHAPITRE 5 : SENSIBILITE AU GENRE ET COMPETENCES EN MATIERE DE GENRE DANS LE ProACPA .....	17
5.1 Parité au sein de l'équipe du ProACPA .....	17
5.2 Compétence des membres de l'équipe en matière de genre.....	18
CHAPITRE 6 : ACTIONS POUR UNE CONFIGURATION SENSIBLE AU GENRE/CONTRIBUANT A TRANSFORMER LES RAPPORTS DE GENRE.....	19
SOURCES.....	25
ANNEXE : PROPOSITIONS D'OPERATIONNALISATION SENSIBLE GENRE DES INDICATEURS DE PERFORMANCE .....	26

## LISTES DES SIGLES ET ABBREVIATIONS

<b>AFD</b>	: Agence Française de Développement
<b>AFJB</b>	: Association des Femmes Juristes du Bénin
<b>AIAB</b>	: Association Interprofessionnelle des producteurs d'Ananas du Bénin
<b>ANAF</b>	: Association Nationale des Femmes Agricultrices
<b>ANAFEA</b>	: Association Nationale des Femmes entrepreneurs agricoles du Bénin
<b>ANAFEA/Bénin</b>	: Association Nationale des Femmes Entrepreneures Agricoles du Bénin
<b>ATDA</b>	Agences Territoriales de Développement Agricole
<b>BAD</b>	: Banque Africaine de Développement
<b>BMZ</b>	: Ministère Fédéral Allemand de la Coopération Economique et du Développement
<b>CCGE</b>	: Chef Cellule Genre et Environnement
<b>CNPEEG</b>	: Conseil National de l'Equité et de l'Egalité du Genre
<b>DE</b>	Direction de l'Elevage
<b>DPAF</b>	: Direction de la Planification, de l'Administration et des Finances
<b>DPP</b>	: Direction de la Programmation et de la Prospective
<b>DPV</b>	Direction de la Production Végétale
<b>DLROPEA</b>	Direction de la Législation Rurale et des Organisations Professionnelles et Entreprises Agricoles
<b>FNUAP</b>	: Fonds des Nations Unies pour la Population
<b>GTGPS</b>	: Groupe Thématique Genre et Protection Sociale
<b>ICF</b>	: Indice de la Condition de la Femme
<b>INPF</b>	: Institut National de Promotion de la Femme
<b>INF</b>	: Institut National de la Femme
<b>MAEP</b>	: Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche
<b>MASM</b>	: Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance
<b>PADMAR</b>	: Programme D'Appui au Développement du Maraîchage
<b>PNPG</b>	: Politique Nationale de Promotion du Genre
<b>PNUD</b>	: Programme des Nations Unies pour le Développement
<b>ProCaR</b>	: Programme Cadre des interventions du FIDA en milieu Rural
<b>ProCIVA</b>	: Projet des Centres d'Innovations Vertes pour le Secteur Agroalimentaire
<b>RGPH4</b>	: Recensement Général de la Population et de l'Habitation
<b>RIFONGA</b>	: Réseau pour l'Intégration des Femmes des Organisations Non Gouvernementales et Associations Africaines
<b>SNGSA</b>	Stratégie Nationale Genre du Secteur Agricole
<b>UNICEF</b>	: Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
<b>USAID</b>	: Agence des Etats-Unis pour le Développement International
<b>WILDAF</b>	: Women In Law and Development in Africa

## CHAPITRE I : INTRODUCTION

Le Ministère Fédéral Allemand de la Coopération Economique et du Développement (BMZ), dans sa politique de contribuer de manière significative à la réduction de la pauvreté et de la faim a entrepris l'initiative « Un seul monde sans faim » (SEWOH). Cette initiative est mise en œuvre à travers plusieurs projets globaux dont le Projet d'Appui-Conseil aux Politiques Agricoles (ProACPA). Ainsi, le ProACPA, exécuté sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (MAEP) soutient le processus d'élaboration et de mise en œuvre de stratégies cohérentes dans les secteurs agricole et commercial sur la base d'évidences et de données factuelles.

Le ProACPA est un projet complémentaire au Projet Centre d'Innovations Vertes pour le secteur Agroalimentaire (ProCIVA) dans les filières soja et volaille, et particulièrement au niveau macro. L'objectif global du ProACPA est d'appuyer la formulation et la mise en œuvre de politiques et de stratégies cohérentes dans les filières soja et volaille. De façon spécifique, le projet vise à :

- ⇒ Appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de politiques cohérentes dans les filières soja et volaille ;
- ⇒ Améliorer l'accès des acteurs des filières soja et volaille aux informations sur le marché ;
- ⇒ Créer de nouvelles relations d'affaires, partenariats et réseaux entre les acteurs des filières soja et volaille.

Les projets du secteur vert de la GIZ au Bénin, notamment le ProCIVA, ont fait réaliser des études genre pour la mise en œuvre de leurs activités respectives en 2019. Ces études ont touché certains partenaires du ProACPA, mais certains aspects et acteurs de ce projet, n'ont pas été pris en compte. C'est pour combler cette insuffisance qu'une mission a été initiée dans le but de permettre au ProACPA de s'assurer de la prise en compte du genre dans l'atteinte de ses indicateurs, dans la mise en œuvre des activités, dans les appuis aux structures et organisations partenaires et pour répondre aux sollicitations de la section Safeguards & Gender Desk de la GIZ.

L'objectif de la présente mission est d'apprécier, à partir du rapport préliminaire de l'analyse genre de la mise en œuvre du ProCIVA, la prise en compte du genre dans la mise en œuvre des activités développées par le ProACPA. De façon spécifique, il s'agira de :

- ⇒ décrire la stratégie mise en place pour la prise en compte du genre au sein des structures et organisations partenaires du ProACPA ;
- ⇒ décrire l'approche mise en œuvre par le ProACPA pour la prise en compte du genre dans la mise en œuvre des activités et l'atteinte des indicateurs du projet ;
- ⇒ identifier les contraintes et défis rencontrés par les structures et organisations partenaires du ProACPA dans la promotion du genre ;
- ⇒ recueillir des recommandations et suggestions pour améliorer la promotion du genre au sein des structures et organisations partenaires de ce projet.

La démarche méthodologique pour la réalisation de la mission se décline en quatre étapes que sont : (i) séance de cadrage méthodologique, (ii) revue et analyse documentaire, (iii) entretiens directs et (iv) élaboration du rapport provisoire et validation du rapport provisoire de la mission.

La séance de cadrage s'est tenue en ligne avec l'équipe du projet. Cette séance a permis de valider la démarche méthodologique proposée, de clarifier les attentes par rapport aux objectifs de la mission et de valider le calendrier d'exécution afin de partir sur des bases consensuelles.

Conformément aux termes de références, le rapport de l'analyse préliminaire genre du ProCIVA a été prioritairement exploité ainsi que d'autres documents de politiques et/ou de stratégies genre notamment du secteur agricole.

A l'issue de la revue documentaire, des entretiens ont été organisés avec certains partenaires :

- le MAEP à travers la Direction de la Programmation et de la Prospective (DPP), la Direction de la Production Végétale (DPV), la Direction de l'Elevage (DE), la Direction de la Législation Rurale et des Organisations Professionnelles et Entreprises Agricoles (DLROPEA), les Agences Territoriales de Développement Agricole (ATDA) pôle 4 et 7;
- l'Union Nationale des Producteurs de Soja (UNPS) et l'Interprofession de l'Agriculture Béninoise (IAB).

Ces entretiens ont permis de façon générale, d'apprécier les goulots d'étranglement à la prise en compte du genre et plus précisément de : (i) de mieux cerner les difficultés apparentes et implicites auxquelles le ProACPA est confronté en matière de prise en compte effective et suffisante des aspects genre, (ii) de mieux apprécier les indicateurs genre du ProACPA, (iii) d'analyser la pertinence des perspectives envisagées afin de les intégrer au document d'analyse genre qui sera produit. En plus de la revue documentaire et des entretiens, les indicateurs définis en lien avec les résultats du ProACPA ont également fait l'objet d'appréciation.

Le rapport de la mission est articulé conformément aux directives du **guide d'analyse genre de la GIZ** qui indique six (6) chapitres pour l'analyse genre de tous projets de la GIZ dans ses pays d'intervention. Ainsi, le présent rapport d'analyse genre du ProACPA est structuré en ces différents chapitres ci-après :

1. Introduction ;
2. Informations sur la dimension genre au Bénin ;
3. Dimensions genre dans le secteur agricole ;
4. Sensibilité au genre et compétences en matière de genre et parité dans les organisations partenaires ;
5. Sensibilité au genre et compétences en matière de genre dans les projets/programmes de l'équipe de la GIZ ;
6. Actions pour une configuration sensible au genre contribuant à transformer les rapports de genre ;

En annexe, il est présenté des propositions d'opérationnalisation genre sensible des indicateurs de performance des filières soja et volaille.

## CHAPITRE 2 : INFORMATIONS SUR LA DIMENSION GENRE AU BENIN

### 2.1. Au niveau méta (normes)

Le patriarcat est la forme d'organisation sociale la plus répandue au niveau de presque toutes les ethnies du Bénin. Il se fonde sur une conception très stéréotypée des rôles des femmes et des hommes dans la société qui consacre l'hégémonie du masculin sur le féminin. La persistance des pratiques culturelles semble être à la base de cette situation.

La nécessité pour les femmes de requérir l'autorisation des hommes (père et/ou époux) pour les décisions importantes de leurs vies constitue parfois un frein à leur pleine autonomisation. Malgré le Code des Personnes et de la Famille qui indique, le mariage monogamique, comme seul mariage reconnu, la polygamie reste la forme la plus répandue d'union.<sup>2</sup> De même, malgré la promulgation de plusieurs lois protégeant et promouvant les droits des femmes et des filles et l'adoption d'une politique nationale de genre et d'un plan d'actions multisectoriel (2009), le statut de la femme ne s'améliore guère au regard des statistiques nationales.

L'Indice des Inégalités de Genre (IIG), est mesuré à travers les dimensions de la santé procréative, l'autonomisation et l'activité économique. Pour cet indice, le Bénin est placé au 148<sup>ième</sup> rang sur 162 pays avec un IIG de 0.612 (PNUD, 2020)<sup>3</sup>. Cela signifie que les femmes présentent un déficit de 61,2% par rapport aux hommes en termes de conditions de vie (santé, autonomisation, marché de l'emploi). Ainsi, si les hommes reçoivent 100 unités pour leur bien-être, les femmes, quant à elles, n'obtiennent que 38,8 unités pour des considérations liées uniquement au genre.<sup>4</sup> L'analyse des dimensions de l'IIG montre que la santé génésique est le facteur le plus contribuant à l'inégalité entre les sexes au Bénin<sup>5</sup>.

Dans la plupart des cas, l'engagement d'une femme dans toute activité, qu'elle soit économique, culturelle ou politique, est parfois subordonné à l'autorisation de son époux. Cette réalité demeure dans les attitudes, les croyances et les perceptions des individus. Elle se traduit aujourd'hui par

<sup>2</sup> Note concept élaboration du profil genre Bénin, 2021

<sup>3</sup> PNUD, 2020 : rapport sur le développement humain 2020, la prochaine frontière, le développement humain et l'anthropogène/Document téléchargé le 16 juin 2021 : [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2020\\_overview\\_french.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2020_overview_french.pdf)

<sup>4</sup> Note d'analyse des effets potentiels sur le développement économique et social, PNUD, mai 2020

<sup>5</sup> PNUD (2019) Rapport sur le développement humain 2019.

la faible représentativité des femmes dans les institutions de l'Etat, aux postes électifs et nominatifs et même dans les Organisations Professionnelles Agricoles (OPA). Ce qui induit une faible prise en compte de leurs besoins spécifiques dans les appuis et autres soutiens de l'Etat et des Partenaires Techniques et Financiers, notamment dans le secteur agricole.

Il convient de mentionner le cas de certaines catégories de personnes en l'occurrence les femmes vivant en milieu rural, les personnes âgées (femmes et hommes), les personnes (femmes et hommes) vivant avec un handicap. Ces personnes éprouvent beaucoup plus de difficultés à exercer leurs droits les plus fondamentaux et demeurent pratiquement invisibles, victimes d'abus et négligés au sein même de leurs communautés. Ils n'ont pas un accès équitable aux soins de santé ou à l'éducation et subissent toutes sortes de violences.

En conséquence, la prise en compte du genre dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et stratégies du secteur agricole en général et au sein des filières soja et volaille en particulier reste insuffisante.

## 2.2. Au niveau macro (politiques et législation)

**Au niveau politique**, la participation des femmes est perçue au Bénin comme une question dont la réponse se trouve aux cœurs de nos valeurs socioculturelles, lesquelles ne reconnaissent souvent de place légitime à la femme qu'au sein de la famille. Il en découle un problème d'inégalités sociales qui a bénéficié pour sa résolution, d'une législation favorable au triple plan international, régional et national.<sup>6</sup> Mais le problème persiste toujours car l'application effective de ces résolutions peine à devenir réalité.

En guise d'illustration, l'évaluation genre du Bénin, faite par la Banque mondiale et publiée en janvier 2021<sup>7</sup>, fait ressortir que dans l'administration publique, la proportion de femmes peine à atteindre les 30%. De façon générale, de 2014 à 2020, il y a plus d'hommes (71,2 %) que de femmes (28,8%) dans l'administration publique. Au niveau du MAEP par exemple, la proportion de femmes, toutes catégories confondues, est de 15,75 en 2018 et est passée à 17% en 2020.

Concernant les postes nominatifs, au niveau du Gouvernement, la situation révèle la présence de huit (8) femmes sur vingt-sept (27) membres en 2014, soit une représentation de 26,62%. Ce chiffre est passé à 14,28% en 2016 (3 femmes sur 21) avant de remonter en 2019 à 20,83% (5 femmes sur 24), malgré les diverses actions de plaidoyer et de lobbying des associations de défense des droits de la femme.<sup>8</sup>

Pour les postes électifs, à l'Assemblée Nationale, la quatrième législature a enregistré 7,23% de femmes (06 sur 83), la cinquième 10,84% (09 sur 83) en 2007, la sixième 8,43% (7 sur 83) de 2011 à 2015, la septième législature, 07,22% (06 sur 83) entre 2015 et 2019 puis à 6% pour la mandature actuelle de 2019 à 2023.

Au niveau de la gouvernance locale, la période de 2003 à 2020 a été marquée par trois mandatures (2003-2008), (2008-2015), (2015-2020). Au cours de cette période les élections locales n'ont permis d'avoir respectivement que 5,47%, 1,31% et 2,66% de femmes maires pour un effectif de 77 maires par mandature.

Au niveau des postes de commandement, depuis 2016, on note la présence d'une seule femme sur 12 préfets soit une représentation de 8,33%. Actuellement, il a est enregistré 2 femmes sur 12 soit une représentation d'environ 17%.

En outre, le Conseil Economique et Social (CES) a enregistré l'élection de deux (02) femmes conseillères sur trente (30) soit un taux de 10% depuis sa création en 1992. Mais pour la dernière mandature, celle de 2019, on note la présence de 02 femmes.

<sup>6</sup> *Etat des lieux actuel du leadership féminin au Bénin, communication présentée par le WILDAF, journée internationale de la femme, mars 2021*  
<sup>7</sup> *Rapport d'évaluation du genre au Bénin/Participation des femmes aux opportunités économiques et aux prises de décisions, Banque Mondiale, janvier 2021*

<sup>8</sup> *Rapport monographique sur la situation des femmes réalisée par le Groupe de travail, jeunes, femmes, paix et sécurité, novembre 2018*

A la cour constitutionnelle, il a été remarqué que du 2<sup>ème</sup> au 4<sup>ème</sup> mandat, elle n'a compté que 02 femmes sur 07 (28,57%). La Haute Cour de Justice, quant à elle, compte actuellement 02 femmes sur les 13 membres au lieu d'une seule depuis sa création en 1999.

A l'analyse, plusieurs facteurs et contraintes sont à la base de cette situation et concernent, notamment, (i) la persistance des stéréotypes de genre véhiculés par la société et la discrimination négative, (ii) les violences faites aux femmes, (iii) le manque de modèle à suivre, (iv) la faible aspiration des femmes à l'engagement politique, (v) la faible implication des femmes dans les partis politiques, (vi) le mauvais positionnement des femmes sur les listes de candidatures des formations politiques, (vii) l'insuffisance de ressources financières pour les potentielles candidates, (viii) la faible visibilité des femmes élues.

Le défi majeur reste la prise de mesures temporaires spéciales telle que recommandée par les Nations Unies et l'Union Africaine<sup>9</sup> permettant d'atteindre un taux de participation de 30% au moins des femmes aux postes de prise de décision.

Il convient de souligner qu'au Bénin, au titre de mesures spéciales, la loi n° 2019-43 du 15 novembre 2019 portant code électoral en République du Bénin prévoit un nombre de sièges exclusivement réservés aux femmes<sup>10</sup>. En effet, en son article 144, la loi<sup>11</sup> dispose que : « *le nombre de députés à l'Assemblée Nationale est de cent neuf (109) dont vingt-quatre (24) sièges exclusivement réservés aux femmes* ». Ce qui représente au moins 22% de sièges qui seront occupés par les femmes.

Par ailleurs, dans le Plan d'Actions du Gouvernement (PAG 2021-2026), au titre des réformes politiques, il est mentionné dans les perspectives de : « *rendre effective, l'augmentation du nombre de femmes à l'Assemblée Nationale, dès les législatives de 2023, grâce à l'application du mécanisme de discrimination positive instauré par le code électoral* ». Les prochaines élections législatives rendront effectivement compte de l'applicabilité de ces dispositions.

Au niveau législatif, la promotion des droits de la femme au Bénin a pour socle le principe de l'égalité des sexes fondé sur un cadre légal et réglementaire de plus en plus favorable aux femmes, fait d'instruments aussi bien internationaux, régionaux que nationaux. Ce cadre légal et réglementaire comporte :

- ❖ Au plan international, un certain nombre d'instruments juridiques qui ont été ratifiés par le Bénin. Il s'agit entre autres de :
  - la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 et ses deux pactes relatifs respectivement aux droits économiques, sociaux et culturels puis aux droits civils et politiques;
  - le pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1976 adopté par le Bénin en 1992 qui reconnaît à tous les peuples le droit d'assurer librement leur développement économique, social et culturel;
  - la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) signée par le Bénin le 11 novembre 1981 et ratifiée le 12 mars 1992 ;
  - la plateforme d'actions de Beijing de 1995 avec ses douze (12) domaines d'actions prioritaires dont entres autres domaines : la participation et la prise de décisions en faveur des femmes et leur participation à l'économie ;
  - les dix-sept (17) Objectifs de Développement Durable (ODD) dont l'ODD 5 qui vise à parvenir à « l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et les filles ».
  
- ❖ Au plan régional, le Bénin a adhéré à des chartes, des protocoles qui ont mis l'accent sur la réduction/l'élimination des inégalités de genre. Il s'agit pour l'essentiel de :

---

<sup>9</sup> La CEDEF recommande aux États parties de faire clairement mention dans ses politiques et programmes socioéconomiques des mesures temporaires spéciales prévues au paragraphe 1er de l'article 4 de la Convention qui sont nécessaires pour accélérer la réalisation de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, comme l'a expliqué le Comité dans sa recommandation générale no 25 relative aux mesures temporaires spéciales

<sup>10</sup> Plan d'Actions du Gouvernement 2021-2026 : <https://talontalata.bj/programme/>

<sup>11</sup> Loi n° 2019-43 du 15 novembre 2019 portant code électoral en République du Bénin : <https://sgg.gouv.bj/doc/loi-2019-43/>

- la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples adoptée à Nairobi au KENYA le 18 juin 1981 et ratifiée par le Bénin le 20 janvier 1986;
  - le protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux droits des femmes adopté à Maputo le 11 juillet 2003 et qui réaffirme les principes d'égalité contenus dans la Charte ratifiée par le Bénin le 30 septembre 2005;
  - la Déclaration Solennelle des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine sur l'Egalité entre les femmes et les hommes en Afrique adoptée au cours de la Conférence d'Addis-Abeba (Ethiopie), du 06 au 8 juillet 2004.
- ❖ Au plan national, pour internaliser les engagements et conventions ratifiés, le Bénin réaffirme l'égalité des droits et des sexes à travers de nombreux textes de loi nationaux dont principalement la Constitution du 11 décembre 1990 révisée par la loi n° 2019-40 du 07 novembre 2019 qui est la loi fondamentale d'où prennent la source des autres lois spécifiques telles que :
- la loi n°2002-07 du 07 juin 2004 portant Code des Personnes et de la Famille ;
  - la loi n°2011-26 du 09 janvier 2012 portant prévention et répression des violences faites aux femmes ;
  - la loi n°2006-19 du 05 septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel en milieu scolaire et professionnel en République du Bénin ;
  - la loi n°2017-15 modifiant et complétant la loi n°2013-01 du 14 août 2013 portant code foncier et domanial en République du Bénin qui garantit aux femmes de façon explicite le droit à la succession de leurs ascendants ou conjoints sur les terres rurales.

Les politiques au Bénin sont favorables aussi bien aux femmes qu'aux hommes et prônent le principe d'égalité et d'équité. Toutefois, il convient de faire remarquer que le problème des inégalités constatées réside surtout dans l'application du principe d'égalité et d'équité.

### **2.3. Au niveau méso : institutions partenaires**

Au niveau institutionnel, le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (MASM) est la première institution partenaire en matière des questions liées à la thématique genre. Ce ministère a la charge de la conception, de la coordination et de la mise en œuvre des programmes de promotion de l'égalité et de l'équité selon le genre, sur les plans éducatif, social, économique, culturel, politique et juridique.

Il est aussi responsable de la coordination, de l'appui conseil aux organismes et Organisations Non Gouvernementales (ONG) qui œuvrent en faveur de la famille, de l'enfant et de l'adolescent. De par ses prérogatives, le MASM doit aussi assurer le développement de la microfinance en vue d'impacter prioritairement les couches vulnérables pour faire reculer la pauvreté et aider les femmes à leur autonomisation économique.

En dehors des directions centrales, le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance dispose des directions techniques et des directions départementales ci-après, coordonnées par le Secrétaire Général du Ministère<sup>12</sup>.

1. La Direction générale des Affaires sociales composée de deux directions :
  - la Direction générale de la Microfinance ;
  - les directions départementales des Affaires sociales et de la Microfinance.
2. La Direction générale des Affaires sociales comprend trois (03) directions techniques :
  - la Direction de la famille, de l'enfant et de l'adolescent ;
  - la Direction des personnes en situation de handicap et des personnes âgées ;
  - la Direction de la promotion des affaires sociales, de la femme et du genre.
3. La Direction générale de la Microfinance comprend deux (02) directions techniques :
  - la Direction de l'inclusion financière et de l'autonomisation économique ;
  - la Direction de la promotion de la microfinance.

<sup>12</sup> Décret n° 2020-293 du 10 juin 2020 portant attributions, organisation et fonctionnement du ministère des Affaires sociales et de la Microfinance.

4. Les directions départementales des Affaires sociales et de la Microfinance sont des démembrements territoriaux du Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance. Il y a au total 12 directions départementales.

Les organismes sous tutelle sont au nombre de 4 :

- le Fonds d'Appui à la Solidarité Nationale ;
- le Fonds National de la microfinance;
- l'Observatoire de la Famille, de la Femme et de l'Enfant ;
- l'Autorité Centrale en matière d'Adoption Internationale en République du Bénin ;
- l'Agence Nationale de Protection Sociale.

En dehors du Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance, il faut noter :

- l'Institut National de Promotion de la Femme (INPF), organe de réflexions, d'études et de promotion de la femme créé en décembre 2009 et modifié en avril 2015<sup>13</sup>. Actuellement, l'INPF a été restauré et devient désormais l'Institut National de la Femme (INF) suite aux décisions du Conseil des Ministres en date du mercredi 21 juillet 2021. Dans sa nouvelle configuration, l'Institut est un organisme public rattaché à la Présidence de la République. Il est doté de la personnalité juridique, de l'autonomie financière et de prérogatives importantes pour mener des actions plus déterminantes en faveur de la femme<sup>14</sup>.
- les points focaux et les cellules genre installés au niveau de la Direction de la Programmation et de la Prospective dans la plupart des ministères sectoriels;
- l'Observatoire de la Famille, de la Femme et de l'Enfant (OFFE) qui travaille à la constitution de données qualitatives et quantitatives relatives au genre;
- le Conseil National de l'Équité et de l'Égalité du Genre (CNPEEG) qui est l'organe de mise en œuvre de la Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG);
- le Groupe Thématique Genre et Protection Sociale (GTGPS) mis en place pour une synergie d'action entre les organisations publiques et celles de la société civile.

En plus de ces structures étatiques, il y a les organisations de la société civile (OSC) notamment celles féminines mènent quotidiennement des actions visant la promotion des femmes et la défense des droits des femmes dans tous les secteurs d'activités. Les plus actives de ces OSC sont regroupées dans des réseaux. Plusieurs Partenaires Techniques et Financiers (PTF) intègrent le volet genre dans la conception, la planification, la mise en œuvre et le suivi de leurs projets et programmes. C'est le cas de la GIZ qui accorde une place de choix à l'analyse genre de tous ses projets dont le ProACPA, objet de la présente mission.

#### **2.4. Au niveau micro (groupes cibles)**

La population béninoise a été décomptée à plus de 11 millions d'habitants avec une proportion de 51,2 % de femmes et plus de 53 % de jeunes de moins de 20 ans<sup>15</sup>. Environ 56% de cette population féminine vit en milieu rural. La division sexuelle du travail dans les ménages surtout en milieu rural révèle que les femmes sont responsables de toutes les tâches ménagères, y compris la corvée d'eau, la récolte du bois de feu, la préparation des aliments. Les femmes sont présentes dans tous les secteurs d'activités. Alors qu'elles effectuent une bonne partie des travaux agricoles, leur représentation dans les organisations professionnelles agricoles n'est pas proportionnelle à cette contribution.

L'accès des femmes à la terre est limité en dépit de l'adoption de la loi sur le foncier<sup>16</sup> qui prône la non-discrimination et les droits d'héritage de la terre par les femmes.

<sup>13</sup> Décret n°2009-728 du 31 décembre 2009 et modifié par Décret n°2015-161 du 13 avril 2015

<sup>14</sup> L'INF a pour mission de lutter contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes et disposera, par ailleurs, d'un service d'écoute qui recevra les dénonciations de fait de discrimination ou violence dont elle est l'objet. Enfin, il dispose du droit d'ester en justice et de se constituer partie civile pour ces faits

<sup>15</sup> Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH4, 2013)

<sup>16</sup> Loi n°2017-15 modifiant et complétant la loi n°2013-01 du 14 août 2013 portant code foncier et domanial en République du Bénin qui garantit aux femmes de façon explicite le droit à la succession de leurs ascendants ou conjoints sur les terres rurales

L'étude sur la situation de référence<sup>17</sup> réalisée sur les conditions actuelles de l'offre des services clés du MAEP aux producteurs et productrices a permis de comprendre l'écart par rapport aux services offerts aux hommes et aux femmes et révélé des inégalités. Les quatre services clés concernent la fourniture d'intrants, l'appui-conseil, la sécurisation du foncier agricole et le financement du développement des exploitations agricoles.

#### **Conclusion pour le ProACPA**

- Le cadre juridique et institutionnel au Bénin est favorable à la promotion des droits des femmes et des filles et à la prise en compte du genre. Divers instruments juridiques reconnaissent et garantissent de façon explicite aux femmes et aux filles les mêmes droits qu'aux hommes et aux garçons. Le droit interdit toutes formes de discriminations basées sur le genre.
- Dans les pratiques quotidiennes, les femmes et les filles font encore l'objet de multiples discriminations. Le patriarcat reste la forme d'organisation sociale la plus répandue au niveau de presque toutes les ethnies au Bénin. Le pouvoir décisionnel est concentré entre les mains des hommes, que ce soit en matière de vie sociale et de participation à la vie politique, sociale ou économique.
- Alors que les femmes sont présentes dans tous les secteurs d'activités et effectuent une bonne partie des travaux agricoles, leur représentation, dans les organisations professionnelles agricoles et dans les instances de prise de décision de ces OPA, n'est pas proportionnelle à cette contribution.

**Pour le ProACPA, l'appui pour des actions en synergie sont à envisager à divers niveaux, avec toutes les parties prenantes, en vue de contribuer à réduire les inégalités de genre notamment par :**

- *le renforcement des capacités en leadership des femmes et des jeunes (filles et garçons) pour un meilleur accès/contrôle des ressources productives pour le développement des filières soja et volaille ;*
- *l'appui aux organisations professionnelles agricoles pour la prise en compte des femmes dans les organes de prise de décisions et leur prise en compte effective dans leurs interventions.*

## **CHAPITRE 3 : LA DIMENSION GENRE DANS LE SECTEUR AGRICOLE**

### **3.1. Au niveau méta (normes)**

La division sexuelle du travail, révèle qu'en milieu rural et dans le domaine agricole, les femmes, en dehors des tâches ménagères (soins aux enfants, recherche d'eau et du bois de feu et préparation des aliments) dont la responsabilité leur incombe presque entièrement, les femmes travaillent avec les hommes dans le champ familial où elles participent avec les enfants (filles et garçons) à presque toutes les opérations culturales.

En outre, elles travaillent sur leurs propres champs pour compléter les approvisionnements alimentaires du ménage et pour obtenir des revenus supplémentaires. Aussi, certaines chaînes de valeur des filières soja et volaille (transformation du soja grain, élevage des volailles de type traditionnel) sont-elles, de plus en plus, des domaines de prédilection des femmes.

L'accès et le contrôle différenciés selon le genre couplés avec la faible participation des groupes marginalisés en général et en particulier les femmes au développement du secteur agricole constituent des entraves à la croissance agricole requise pour réduire la pauvreté. Les inégalités de genre dans le secteur agricole persistent malgré les multiples interventions du MAEP y compris celles des PTF intervenant dans le secteur agricole comme la GIZ.

Cette réalité liée aux normes sociales dans le secteur agricole n'échappe pas à la mise en œuvre du ProACPA qui travaille de façon prioritaire sur la mise en œuvre des politiques et stratégies pour la promotion et le développement des filières soja et volailles.

<sup>17</sup> Rapport sur l'élaboration de la Situation de Référence sur les Conditions Actuelles d'Accès des Agricultrices/Agriculteurs à quatre Services Clés au Bénin, MAEP 2019

### 3.2. Au niveau macro (politiques)

L'analyse de la politique au niveau macro du secteur agricole en ce qui concerne la prise en compte du genre est faite ici, à partir du document de Stratégie Nationale Genre du Secteur Agricole (SNGSA), juillet 2021<sup>18</sup>. L'élaboration du document a été initié, par la Direction de la Programmation et de la Prospective du Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (DPP/MAEP) dans le but de réduire les inégalités liées au genre dans le secteur agricole afin de s'aligner sur les réformes du secteur agricole béninois.

Un audit genre participatif a précédé l'élaboration de ce document de stratégie. Des résultats de l'audit, il ressort que :

1. au niveau des politiques et stratégies genre : (i) le cadre légal est favorable mais peu vulgarisé et approprié, (ii) le cadre stratégique et programmatique est relativement adapté au plan conceptuel mais comporte beaucoup d'insuffisances d'application, (iii) les changements obtenus au niveau des actions de dialogue inter institution sur le genre ne sont pas suivis ainsi que les prises de décisions y afférentes et (iv) la configuration des instances de prise de décisions au niveau du secteur agricole reste marquée par une faible présence des femmes ;
2. En ce qui concerne le cadre opérationnel genre dans le secteur agricole, le diagnostic montre que (i) les mesures publiques actuelles, malgré leur bonne intention, demeurent peu efficaces en termes d'équité dans les offres de services d'encadrement et d'accès aux facteurs de production et (ii) la gestion des connaissances sur l'égalité genre a connu des progrès quoiqu'elle requiert encore du renforcement de capacité.

De cet état des lieux, quatre (04) défis majeurs ont été dégagés. Il s'agit : (i) du renforcement du rôle et des attributions de l'organe central et des démembrements du MAEP en charge de la promotion du genre, (ii) de la mise en œuvre effective des dispositions de promotion (documents de stratégies, de politiques sectorielles et thématiques) sensibles au genre, (iii) de la mise en place d'un mécanisme formel et fonctionnel de ciblage, et (iv) du changement de mentalité et développement du leadership en faveur du genre.

Les principaux enjeux identifiés sont (i) la création d'un environnement institutionnel favorable à la promotion systématique du genre, (ii) l'opérationnalisation et le renforcement des mécanismes et instruments appropriés à la réduction des inégalités genre au profit des petits exploitants agricoles (hommes-femmes-jeunes) et autres couches vulnérables, (iii) l'adoption de bonnes pratiques genre sensible et le développement d'un leadership et (iv) le développement et l'opérationnalisation d'un système de gestion d'informations.

Ainsi, se fondant sur les engagements pris par le Bénin au niveau international et les documents de politiques au niveau national et sectoriel, la SNGSA a pour vision : « **à l'horizon 2026, le secteur agricole béninois est un secteur bien gouverné, axé sur la promotion de l'égalité genre, où les hommes, les femmes, les jeunes, les personnes en situation d'handicap et groupes vulnérables ont un accès équitable aux facteurs de productions** ».

Trois axes d'intervention sont retenus, à savoir : (i) le renforcement de l'institutionnalisation du genre à tous les niveaux dans le secteur agricole ; (ii) le renforcement des capacités d'accès des femmes, des jeunes, des personnes en situation d'handicap et des groupes vulnérables aux services et facteurs de productions (conseil agricole, foncier, intrants et financement); (iii) le changement de comportements et le développement du leadership en faveur du genre. La SNGSA vise à : « **réduire durablement les inégalités liées au genre** dans le secteur agricole ».

Il convient de rappeler qu'en dehors de la SNGSA, le document de Stratégie Nationale du Conseil Agricole, deuxième génération (SNCA 2)<sup>19</sup> prend également en compte le genre au niveau de l'axe stratégique 1, à travers l'action « Promouvoir la prise en compte du genre dans le Conseil Agricole ».

Par ailleurs, l'institutionnalisation du genre dans le système programmatique du MAEP est fragilisée par l'absence d'une base de référence d'indicateurs genre qui nécessite d'être mise en

<sup>18</sup> Stratégie Nationale Genre du Secteur Agricole (SNGSA) et son plan d'actions budgétisé, Document final, juillet 2021

<sup>19</sup> Stratégie Nationale de Conseil Agricole (SNCA 2) 2018-2025.

place pour assurer la transversalité du genre dans le cycle de gestion des toutes les interventions dans le secteur agricole.

Cette observation est tout aussi valable pour le ProACPA qui ne dispose pas d'une référence des indicateurs genre pour sa mise en œuvre.

Après analyse, on est en droit d'affirmer que le cadre légal de prise en compte du genre dans le secteur agricole est favorable. Dès lors, la vulgarisation et l'appropriation du document de stratégie par l'ensemble de tous les acteurs intervenant dans le secteur agricole devient une nécessité pour faire de la prise en compte suffisante du genre une réalité dans le secteur agricole.

D'après nos investigations auprès de la DPP, il ressort qu'en dehors de la Stratégie Nationale Genre du Secteur Agricole qui définit le cadre général de prise en compte du genre et les axes sur lesquels il faut intervenir pour une réduction effective des inégalités, il existe également des documents de stratégie spécifique de promotion des filières soja et volaille qui intègre le genre.

Il convient donc pour le ProACPA, en lien avec ses objectifs, d'accompagner suffisamment les OPA des filières soja et volaille pour une prise en compte effective du genre dans toutes leurs initiatives/actions. Aussi est-il nécessaire pour le ProACPA de veiller, en collaboration avec la DPP/MAEP, à ce que les PNDF deuxième génération, en cours d'évaluation et/ou d'élaboration, prennent en compte de façon spécifique : (i) l'appréciation des rôles et responsabilités des acteurs femme et homme dans tous les maillons (production, transformation et commercialisation) des deux filières, (ii) l'identification des besoins spécifiques des femmes et des groupes vulnérables et (iii) la proposition des actions concrètes en vue de faciliter l'accès et le contrôle des ressources productives aux femmes au niveau de ces deux filières.

### 3.3. Au niveau méso (institutions)

Le cadre institutionnel du secteur agricole comporte différentes catégories d'acteurs que sont (i) l'Etat, à travers le MAEP et les autres ministères intervenant dans le secteur, (ii) les collectivités locales et territoriales, (iii) les Organisations des Producteurs Agricoles à travers la PNOPPA, (iv) le Réseau de Chambres d'Agriculture du Bénin, (v) le secteur privé (CCIB, Patronat, etc.), (vi) les Organisations de la Société Civile à travers la PASCiB et (vii) les Partenaires Techniques et Financiers (PTF).

Le fonctionnement du cadre institutionnel repose sur le Conseil National d'Orientation et de Suivi (CNOS) qui est l'organe d'orientation et de régulation stratégique de la Politique Nationale du Développement du Secteur Agricole, soutenu par des Conseils Départementaux de Suivi (CDÉS) et des Conseils Communaux de Suivi (CCoS).

A l'instar des autres ministères, le MAEP<sup>20</sup> dispose actuellement d'une Cellule Genre et Environnement.<sup>21</sup> Cette cellule a connu plusieurs mutations, passant de Cellule Femme dans le Développement Agricole et Rural (CFDAR) à Cellule Genre, puis Noyau Genre et enfin à la Cellule Genre et Environnement, qui a rang de service technique et placé sous la tutelle de la Direction de la Programmation et de la Prospective.

Avec cette dénomination actuelle de « Cellule Genre et Environnement », la cellule fonctionne avec un effectif de personnel réduit (05 personnes dont 02 femmes).

Suivant cette configuration, tous les aspects relatifs au genre risquent d'être étouffés ou traités partiellement ou encore de façon insuffisante. Dans ce contexte, pour plus d'efficacité et de visibilité sur les initiatives genre sensibles dans le secteur agricole, une restructuration s'avère nécessaire.

D'après la SNGSA, si des efforts sont faits au niveau des structures déconcentrées du MAEP (DDAEP et ATDA) en matière de mise en place des points focaux genres<sup>22</sup>, il n'en demeure pas moins que leur fonctionnement n'est pas suffisamment visible corroboré par la budgétisation qui

<sup>20</sup> Rapport provisoire, Etude Genre du MAEP 2015.

<sup>21</sup> Décret Année 2020 n°052/MAEP/DC/SGM/CTJ/DPP/CJ/SA/052SG20 du 12 octobre 2020 portant Attributions, Organisation et Fonctionnement de la Direction de la Programmation et de la Prospective

<sup>22</sup> Note de service n° 104/DPV/MAEP/SGM/SAF du 17 février 2021 portant Désignation des Points Focaux Genre et Environnement.

reste peu sensible au genre au niveau du secteur agricole en général et de ces deux structures en particulier.

Actuellement, un nouveau décret portant structure type des ministères est récemment adopté par le Gouvernement<sup>23</sup>. Sur cette base, les ministères devront opérer la relecture des anciens décrets portant respectivement sur leur AOF. Dans ce nouveau décret, il est fait la fusion de la DPP et de la DAF en une direction dénommée « Direction de la Planification, de l'Administration et des Finances (DPAF) ». Conformément à l'article 51 dudit décret, la DPAF est chargée, entre autres, de veiller à la prise en compte des aspects liés au genre et aux changements climatiques. Au nombre des services figure la cellule genre et environnement. Un plaidoyer à l'endroit du MAEP est nécessaire pour s'assurer du maintien du point focal genre au sein de ce service au niveau national et des points focaux genre dans les directions départementales et les agences sous tutelle.

En dehors de l'insuffisance du cadre institutionnel, il est noté l'absence de base de données fiables désagrégées en genre et actualisées sur la proportion des femmes actives dans les Organisations Professionnelles Agricoles et surtout, dans leurs organes de prise de décision. Il en est de même de l'implication des femmes dans les chaînes des valeurs des filières à haute valeur ajoutée comme les filières soja et volaille.

### 3.4. Au niveau micro (groupes cibles)

Les femmes sont très actives dans tous les secteurs d'activités agricoles. D'après les données disponibles, elles constituent 65,5% des actifs agricoles dont 42,2% dans le primaire, 18,1% dans le secondaire et 39,7% dans le tertiaire. Toutefois, elles sont confrontées aux pesanteurs socio culturelles découlant du système patriarcal qui limitent leur accès aux ressources productives et tendent à les confiner dans la sphère reproductive.<sup>24</sup>

Le diagnostic global du secteur agricole fait état de la persistance des inégalités selon le genre. En effet, les femmes restent spécifiquement confrontées à des enjeux et défis relatifs à l'accès et au contrôle des ressources productives (terre, crédits, intrants et autres) ; conséquence de la prédominance des us et coutumes et de la méconnaissance de leurs droits. Elles ont un très faible niveau d'éducation/formation et sont faiblement représentées dans les instances de prise de décision aussi bien aux niveaux macro/méso (de l'administration) qu'au niveau micro (au sein des Organisations Socioprofessionnelles Agricoles voire des ménages)<sup>25</sup>.

De façon générale, les femmes sont beaucoup plus utilisées comme sources de main-d'œuvre agricole ; leur accès aux ressources productives et aux opportunités s'effectuant par le biais des hommes (mari, frère ou père). Ces contraintes limitent l'autonomisation économique des femmes.

Plusieurs dispositions législatives visant à faciliter l'accès des femmes à la terre agricole ont été adoptées, au nombre desquelles, on peut citer la loi n° 2002-07 du 24 août 2004 portant Code des Personnes et de la Famille, la loi n°2013-01 du 14 août 2013 portant Code Foncier et Domanial en République du Bénin et ses décrets d'application.

En dépit de toutes ces mesures, il subsiste encore de nombreux écarts de genre dans la gestion des exploitations familiales agricoles et d'autres obstacles qui ne permettent pas aux femmes d'augmenter leur production agricole. Il y a une inégale répartition des terres agricoles suivant l'âge, le sexe et le statut de l'exploitant. En milieu agricole, ce sont les hommes qui décident de la répartition des récoltes. Les femmes sont astreintes à des conditions défavorables pour négocier un accès équitable aux revenus agricoles (Floquet, 2015) : elles doivent concilier vie professionnelle et exigences liées au rôle reproductif dans un contexte social de patriarcat et de faible niveau de pouvoir décisionnel.

#### **Conclusion pour le ProACPA**

- ➔ Les normes sociales ne favorisent pas l'autonomisation économique des femmes et leur libre implication dans la vie économique. L'engagement d'une femme dans une activité économique, est parfois subordonné à l'autorisation de son époux.

<sup>23</sup> Décret n°2021-401 du 28 juillet 2021 fixant la structure type des ministères

<sup>24</sup> Profil national genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural, 2014

<sup>25</sup> Stratégie Nationale du Conseil Agricole (SNCA) 2018-2025, page 11, juin 2018

- Ainsi, le manque d'autonomisation et le pouvoir décisionnel réduit l'accès des femmes aux opportunités de développement et d'émancipation économiques.
- les femmes exerçant dans l'agriculture occupent une place considérable dans tous les maillons de production, de conservation, de transformation et de commercialisation de la plupart des filières agricoles en l'occurrence les filières soja et volaille.
- Mais elles ont, en général, un accès/contrôle limité aux ressources productives : la terre, surtout dans les régions de fortes pressions foncières en raison des considérations culturelles, les équipements, la formation, l'information et le financement à cause de l'insuffisance de garanti.
- Elles doivent concilier vie professionnelle et exigences liées au rôle reproductif dans un contexte social de patriarcat et de faible niveau de pouvoir décisionnel.
- Au niveau institutionnel, le fonctionnement du point focal genre n'est pas suffisamment visible corroboré par la budgétisation qui reste peu sensible au genre.

**Pour le ProACPA, il sera envisagé la facilitation pour :**

- ☞ *des actions d'informations, de communication pour un changement de comportement et de mentalité des hommes et des femmes sur la nécessité et l'importance de la participation des femmes et des jeunes au développement des filières en l'occurrence les filières soja et volailles ;*
- ☞ *une meilleure représentativité des femmes dans les organisations professionnelles agricoles et aux instances de prise de décision de ces OPA;*
- ☞ *des actions de renforcement de capacités en leadership, à l'entrepreneuriat agricole et en gestion à l'endroit des femmes intervenant exerçant dans les filières soja et volailles;*
- ☞ *des actions de plaidoyer pour le maintien en bonne position du point focal genre au niveau national et déconcentré est nécessaire au vu du nouveau décret type des ministères.*

## **CHAPITRE 4 : SENSIBILITE AU GENRE, COMPETENCES EN MATIERE DE GENRE ET PARITE DANS LES ORGANISATIONS PARTENAIRES**

### **4.1. Description des Organisations partenaires**

Le ProACPA vise à appuyer la formulation et la mise en œuvre de politique et de stratégies cohérentes dans les filières soja et volaille. Conformément à ses objectifs, le partenaire stratégique du ProACPA au niveau national est le Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche, à travers certaines structures sous tutelle.

Il s'agit, au niveau central et technique, conformément au décret en cours,<sup>26</sup> de la Direction de la Programmation et de la Prospective (DPP), de la Direction de la Production Végétale (DPV), de la Direction de l'Élevage (DE) et de la Direction de la Législation Rurale, de l'Appui aux Organisations Professionnelles et à l'Entrepreneuriat Agricole (DLROPEA).

Les Directions Départementales de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (DDAEP) et les Agences Territoriales de Développement Agricole (ATDA) en l'occurrence, celles du pôle 4 et 7 avec une incursion dans le pôle 2 à cause de la filière volailles sont les principaux partenaires au niveau déconcentré.

Les autres partenaires sont les Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) notamment les faitières des filières soja et volaille à savoir : l'Union Nationale des Producteurs de Soja (UNPS), la Fédération Nationale des Producteurs de Semences de Soja (FNPS), l'Union Nationale des Aviculteurs Professionnels (UNAP) et l'Interprofession de l'Agriculture Béninoise (IAB).

### **4.2. Connaissance de la stratégie genre**

Les investigations auprès des différentes organisations partenaires ont permis d'apprécier leur connaissance de la stratégie genre. En effet, le MAEP avait adopté un plan d'action genre pour la période de 2012 à 2015. Dans le but d'actualiser le plan d'action, une Stratégie Nationale Genre du Secteur Agricole (2021-2026) assortie d'un plan d'actions a été adoptée en juillet 2021. La stratégie définit le cadre général de la prise en compte du genre dans le secteur agricole et les

<sup>26</sup> Décret n° 2020-027 du 15 janvier 2020 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de l'Agriculture de l'Élevage et de la Pêche

axes sur lesquels il faut intervenir pour une réduction sensible des inégalités dans le secteur agricole.

D'élaboration récente, la vulgarisation du document de stratégie et son appropriation par tous les acteurs du secteur aussi bien publics que de non étatiques devient une nécessité impérieuse pour la mise en œuvre effective, le suivi et l'évaluation de la mise en application de la stratégie. En outre, toutes les structures se doivent d'arrimer leur planification annuelle aux actions contenues dans le plan d'action budgétisé.

Pour une prise en compte effective des aspects genre dans les activités par les structures et organisations partenaires du projet et pour l'atteinte des indicateurs du projet, des directives ont été données par le ProACPA. Il s'agit notamment de l'adoption d'un quota genre d'au moins 30% de participation féminine à toutes les activités sous financement du ProACPA. Ainsi, dans toutes ces activités appuyées par le ProACPA, les OP tiennent compte d'un effectif d'au moins 30% de participation féminine.

La principale contrainte évoquée par les responsables des OP faitières pour parvenir, de façon durable à une participation équitable des femmes dans les activités surtout celles économiques, est la faible représentativité des femmes surtout dans les instances dirigeantes. L'indisponibilité reste également un facteur limitant pour la participation des femmes en raison des multiples occupations ménagères. Aussi, est –il nécessaire d'attirer l'attention des OP faitières de choisir le lieu et les jours favorables pour une participation effective des femmes aux formations,

Face à la faible représentativité des femmes dans les OP faitières qui ne leur permet pas une participation équitable, il s'agit de voir la possibilité d'une structuration des femmes transformatrices et commerçantes. En effet, la forte proportion de femmes, aux dires des responsables d'OP, se retrouvent dans ces maillons. Des réflexions sont en cours au niveau des OP pour les mesures à prendre dans le but d'encourager les candidatures féminines pour leur élection dans les organes dirigeants des OP.

Par rapport à la filière volaille par exemple, les investigations auprès des OP révèlent que dans ce secteur d'activité avicole, il y a certains maillons de la chaîne de valeur qui, par nature et/ou préférence, sont spécifiques au sexe et mobilisent plus les femmes. Ainsi, la production des œufs et volailles, est faite par les hommes à plus de 80% toutes catégories confondues (jeunes comme personnes âgées). La transformation des viandes de volailles, est entreprise par autant de femmes que d'hommes, tandis que la distribution des produits est faite par les femmes à plus de 90%.

Pour le ProACPA, il s'agira d'une part, d'accompagner le MAEP pour la vulgarisation de la SNGSA et son appropriation par tous les partenaires aussi bien étatiques que non étatiques. D'autre part, appuyer principalement les OP faitières des filières soja et volaille pour la prise en compte des femmes et des jeunes, plus spécifiquement dans les organes de prise de décisions et pour la mise sur pied d'une organisation faitière de femmes transformatrices et commerçantes qui pourra les représenter.

### **4.3. Sensibilité et compétences en matière de genre**

Des investigations faites aussi bien au niveau central que déconcentré, il ressort que les points focaux genre et le personnel en général n'ont pas de connaissances avérées sur la thématique genre en général et sur celles liées en particulier au genre dans les filières soja et volaille. Actuellement, la plupart des points focaux genre ayant bénéficié de renforcements de capacités antérieurement ne sont plus au poste en raison des différentes mutations et de l'instabilité de la cellule en charge du genre.

Le MAEP, fait partie depuis 2016 des ministères « pilotes » d'expérimentation de la Budgétisation Sensible Genre (BSG) mais il y a très peu de bénéficiaires de cette formation. En outre, le plan de formation du MAEP n'intègre pas de façon spécifique, la thématique « genre ».

Aux dires des personnes interviewées, le ProACPA devra accompagner l'organisation de sessions périodiques de renforcement de capacités au profit du personnel, sur le concept genre

et les outils de planification, la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation axés sur le genre, notamment les points focaux genre et les cadres ayant des rôles spécifiques à jouer au niveau institutionnel pour la promotion et le développement des filières soja et volaille.

Ceci leur permettra d'accroître leur sensibilité au genre et d'acquérir de manière méthodique des compétences pour l'intégration de l'approche transformative en matière d'égalité de genre. Il s'agit également de renforcer les capacités des différents acteurs de la filière soja et volaille sur la prise en compte du genre dans leurs interventions.

En revanche, l'élaboration et la vulgarisation de guide méthodologique de prise en compte du genre dans les filières soja et volaille s'avère nécessaire pour chaque catégorie d'acteurs et chaque niveau de formation. En dehors des renforcements de capacités, des propositions sont faites de faire participer les PFG à des activités ou événements d'envergure sur le genre au niveau national, régional et international.

#### **Conclusion pour le ProACPA**

- Plusieurs structures aussi bien publiques que non étatiques sont des partenaires stratégiques du ProACPA ;
- la plupart des points focaux genre ayant bénéficié de renforcements de capacités antérieurement ne sont plus au poste ;
- Le MAEP dispose d'un document de stratégie nationale genre assorti d'un plan d'action budgétisé adopté en juillet 2021.
- Le document de stratégie n'est pas encore vulgarisé et son appropriation n'est pas encore une réalité afin d'assurer une prise en compte effective des aspects genre dans les interventions du secteur agricole ;
- Le MAEP ne dispose d'une politique sur le harcèlement sexuel.

#### **Pour le ProACPA, il est envisagé l'appui pour :**

- ☞ *le renforcement des capacités des points focaux genre et surtout des cadres ayant des rôles spécifiques à jouer au niveau institutionnel pour la promotion et le développement des filières soja et volaille;*
- ☞ *l'élaboration et la vulgarisation de guide méthodologique de prise en compte du genre dans les filières soja et volaille;*
- ☞ *l'incitation des acteurs pour l'adoption d'un quota d'au moins 30% en faveur des femmes et des jeunes dans toutes les interventions du ProACPA ;*
- ☞ *l'organisation d'assemblée générale de renouvellement des bureaux des OP faitières des filières soja et volaille pour la prise en compte des femmes et des jeunes, surtout dans les organes dirigeants,.*

## **CHAPITRE 5 : SENSIBILITE AU GENRE ET COMPETENCES EN MATIERE DE GENRE DANS LE ProACPA**

### **5.1 Parité au sein de l'équipe du ProACPA**

La GIZ au Bénin dispose d'une stratégie genre adoptée en janvier 2019 à l'échelle de l'entreprise au niveau mondial<sup>27</sup> et sur laquelle s'aligne tous ses projets/programmes. En plus de la stratégie genre, il a été développé un "Guide pour la réalisation d'analyses genre" adopté également à l'échelle de l'entreprise et rendu obligatoire depuis février 2019. La stratégie genre oriente les actions des projets/programmes en faveur de l'égalité et de l'équité.

La GIZ dispose d'une politique qui interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Un guide pratique sur la tolérance zéro harcèlement sexuel est fourni au personnel dès le recrutement pour prévenir les cas et vulgariser le mécanisme de plainte. Ce mécanisme est en cours d'actualisation et constituera un mécanisme global au sein de la GIZ Bénin pour la lutte contre toutes formes de discriminations.

En matière de conciliation de la vie professionnelle avec les obligations familiales, le personnel féminin, surtout les nourrices bénéficient des droits en vertu des dispositions en vigueur en la matière. Il s'agit de la note de service N°025/2019 qui autorise d'emmener en mission les enfants

<sup>27</sup> Stratégie genre de la GIZ, janvier 2019

de moins de 3 ans et qui crée des conditions favorables permettant la prise en charge partielle de la nounou (aide pour la garde des enfants)

Dans la pratique au sein de la GIZ, l'accent est surtout mis sur les femmes et les jeunes avec un quota pour chaque catégorie d'acteurs et les indicateurs de résultats. Il s'agira pour le ProACPA de s'inspirer des bonnes pratiques des autres projets pour garantir l'équité et l'égalité de genre à toutes les étapes du processus d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques et stratégies du secteur agricole.

D'après nos investigations, il existe, dans chaque projet/programme de la GIZ, des points focaux genre qui jouent un rôle de veille pour la prise en compte des aspects genre dans toutes les activités de ces projets et d'appui à la réalisation/application des analyses genre et des conseils techniques en matière de prise en compte suffisante du genre. Ces points focaux sont des hommes ou des femmes.

A l'analyse, il n'existe pas de femmes au sein de l'équipe restreinte de coordination du ProACPA. Le poste spécifique de point focal genre n'existe pas encore non plus, même si, presque tous les cadres du projet ont un volet genre dans leurs attributions.

Il est donc très indiqué de faire nommer une personne focale genre au sein de l'équipe de coordination du ProACPA et de prendre toutes les dispositions idoines pour le·la rendre fonctionnel sur ce volet spécifique de prise en compte du genre dans toutes les interventions du projet.

## 5.2 Compétence des membres de l'équipe en matière de genre

Après analyse des objectifs et des activités du ProACPA et après un point partiel de notre collaboration avec l'équipe du projet, il semble que le ProACPA respecte, les principes de quotas pour permettre une participation équitable des femmes et des jeunes et met en application certaines mesures de discrimination positive en faveur des femmes et des jeunes.

Il est aussi à noter une parfaite maîtrise de la problématique du genre par chaque membre de l'équipe du projet. C'est qui justifie l'effort remarquable noté dans la prise en compte du genre dans la quasi-totalité des activités déjà exécutées par l'équipe du projet. Il reste à identifier les stratégies appropriées pour une prise en compte suffisante du genre dans toutes les activités en générale et en particulier dans les activités devant permettre l'atteintes des indicateurs en particuliers

Actuellement, il est nécessaire d'accompagner le renforcement des faitières des deux filières accompagnées par le ProACPA sur l'observance stricte de ce principe de quota et de l'application des mesures de discrimination positive en faveur des femmes et des jeunes dans la mise en œuvre de toutes leurs activités.

### Conclusion pour le ProACPA

- La parité au sein de l'équipe de la GIZ Bénin est une réalité.
- Dans la pratique, la GIZ encourage le recrutement des femmes et la promotion des femmes cadres à des postes de responsabilités.
- L'accent est mis sur le renforcement de capacités du personnel en genre dans le domaine d'intervention de chaque projet.
- Contrairement aux structures partenaires, une politique sur le harcèlement sexuel est disponible et suivie. Ce qui donne plus d'assurance et de sécurité pour les femmes au travail.

### Pour le ProACPA, Il s'agira d'appuyer le MAEP pour :

- ⇒ l'application des mesures de discrimination positive,
- ⇒ les renforcements de capacités sur le genre pour le personnel des projets et des acteurs partenaires.

## CHAPITRE 6 : ACTIONS POUR UNE CONFIGURATION SENSIBLE AU GENRE/CONTRIBUANT A TRANSFORMER LES RAPPORTS DE GENRE

1. Résumé des résultats de l'analyse et conclusions pour le ProACPA	2. Actions de promotion de l'égalité de genre	3. Actions visant à éviter ou à atténuer les effets négatifs non intentionnels possibles
<b>Informations sur la dimension genre au Bénin</b>	<b>Actions couvrant tous les champs d'action</b>	
<p>⇒ Le cadre juridique et institutionnel au Bénin est favorable à la promotion des droits des femmes et des filles et à la prise en compte du genre.</p> <p>⇒ Divers instruments juridiques reconnaissent et garantissent de façon explicite aux femmes et aux filles les mêmes droits qu'aux hommes et aux garçons. Le droit interdit toutes formes de discriminations basées sur le genre.</p> <p>⇒ Dans les pratiques quotidiennes, les femmes et les filles font encore l'objet de multiples discriminations.</p> <p>⇒ Le patriarcat reste la forme d'organisation sociale la plus répandue au niveau de presque toutes les ethnies au Bénin.</p> <p>⇒ Le pouvoir décisionnel est concentré entre les mains des hommes, que ce soit en matière de vie sociale et de participation à la vie politique, sociale ou économique.</p> <p>⇒ Alors que les femmes sont présentes dans tous les secteurs d'activités et effectuent une bonne partie des travaux agricoles, leur représentation, dans les Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) et dans les instances de prise de décision de ces OPA, n'est pas proportionnelle à cette contribution.</p> <p>⇒ Des documents de Plan National de Développement des Filières (PNDF) soja et œufs de table, de même, le PNDP viande et lait pour le compte de la filière volaille existent et intègrent le genre et sont en instance d'évaluation et/ou de révision.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accompagner les OP faïtières soja et volaille pour des actions de promotion des droits des femmes productrices et éleveurs par des séances de vulgarisation du code foncier et domanial dans la zone d'intervention du ProACPA ;</li> <li>▪ Faire le plaidoyer et le lobbying auprès du Cabinet du MAEP pour amener la DPP à assurer son rôle de veille, afin que les PNDP deuxième génération, en l'occurrence les PNDP soja et œuf de table en cours d'évaluation et/ou d'élaboration, prennent en compte le genre de façon spécifique à travers :             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ (i) l'appréciation des rôles et responsabilités des acteurs femmes et jeunes dans tous les maillons (production, transformation et commercialisation) des deux filières,</li> <li>○ (ii) l'identification des besoins spécifiques des femmes et des jeunes</li> <li>○ (iii) la proposition des actions concrètes en vue de faciliter l'accès/contrôle des ressources productives aux femmes et aux jeunes au niveau de ces deux filières.</li> </ul> </li> </ul>	<p>→ Appuyer les OP faïtières soja et volaille pour la sensibilisation des femmes, des hommes (jeunes et vieux) sur la nécessité de concilier vie professionnelle et vie familiale et ne pas mettre au second plan leurs responsabilités familiales ;</p> <p>→ Appuyer les OPA pour sensibiliser toutes les parties prenantes à travailler avec les hommes/garçons pour promouvoir des formes de masculinités positives afin d'éviter d'amplifier les violences basées sur le genre qui résulteraient de l'autonomisation économique des femmes ;</p> <p>→ Accompagner les OP faïtières soja et volaille pour la sensibilisation des femmes pour qu'elles adoptent des attitudes correctes et ne pas considérer la promotion des droits des femmes et leurs autonomisations économique et financière comme prétexte pour végéter dans des comportements préjudiciables à la vie de leurs ménages.</p> <p>→ Appuyer les OPA pour mener des actions de sensibilisation à l'endroit des époux afin qu'ils prennent plus de responsabilités au foyer (charges de travail/ soutien à l'éducation des enfants, encouragements à leurs femmes) pour permettre à la femme de jouer sans crainte son rôle dans le développement des filières soja et volaille.</p>

1. Résumé des résultats de l'analyse et conclusions pour le ProACPA	2. Actions de promotion de l'égalité de genre	3. Actions visant à éviter ou à atténuer les effets négatifs non intentionnels possibles
<b>Aspects genre particulièrement importants pour la mise en œuvre du ProACPA dont il faut tenir compte</b>	<b>Actions de promotion de l'égalité de genre</b>	
<p>⇒ Les normes sociales ne favorisent pas la libre implication des femmes dans la vie économique en général et dans le développement des filières soja et volailles en particulier.</p> <p>⇒ Le plus souvent, l'engagement d'une femme dans toute activité économique est subordonné à l'autorisation de son époux.</p> <p>⇒ Cette réalité demeure dans les attitudes, les croyances et les perceptions des individus et a des répercussions sur l'accès et le contrôle des femmes et des jeunes aux ressources productives que sont la terre, l'information, la formation, les équipements et le financement.</p> <p>⇒ Les femmes sont souvent non ou moins représentées dans les Organisations Professionnelles Agricoles et dans les instances de prise de décisions de ces OPA.</p> <p>⇒ Par ailleurs, l'institutionnalisation du genre dans le système programmatique du MAEP est fragilisée par l'absence d'une base de référence d'indicateurs genre qui nécessite d'être mise en place pour assurer la transversalité du genre dans le cycle de gestion de toutes les filières dans le secteur agricole notamment les filières soja et volaille.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accompagner les OP faitières soja et volaille à assurer le renforcement des capacités en leadership des femmes et des jeunes (filles et garçons) producteurs agricoles et éleveurs en vue d'améliorer leur meilleur accès/contrôle des ressources productives pour le développement des filières soja et volaille.</li> <li>▪ Accompagner les OP faitières des filières soja et volaille à assurer une meilleure représentativité des femmes et des jeunes (i) dans les OPA, plus spécifiquement (ii) dans les organes de prise de décisions notamment par l'organisation d'AG de renouvellement du bureau et (iii) leur participation effective dans toutes leurs initiatives/actions mises en œuvre dans les zones d'intervention du ProACPA ;</li> <li>▪ Accompagner les OP faitières des filières soja et volaille pour opérer avec une structuration des femmes intervenant dans la transformation et la commercialisation ;</li> <li>▪ Accompagner les OP faitières des filières soja et volaille pour le renforcement des capacités des femmes et des jeunes pour leur implication dans le suivi de la mise en œuvre des différents PNDF soja et volaille ;</li> <li>▪ Appuyer le MAEP pour l'élaboration et la vulgarisation de guide méthodologique de prise en compte du genre dans les filières soja et volaille ;</li> <li>▪ Faire le plaidoyer et le lobbying auprès du Cabinet du MAEP pour amener la Direction des Statistiques Agricoles (DSA) à intégrer systématiquement le genre dans la production des données statistiques agricoles désagrégées genre en vue d'assurer la transversalité du genre dans le développement de toutes les filières, en particulier les filières soja et volaille ;</li> </ul>	

1. Résumé des résultats de l'analyse et conclusions pour le ProACPA	2. Actions de promotion de l'égalité de genre	3. Actions visant à éviter ou à atténuer les effets négatifs non intentionnels possibles
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inciter toutes les parties prenantes à la mise en œuvre du ProACPA à l'adoption d'un quota d'au moins 30% de femmes et de jeunes dans toutes ses interventions ;</li> <li>▪ Assurer la prise en compte du genre dans tout processus de recrutement et dans tous les TDR des activités liées à la mise en œuvre du ProACPA.</li> <li>▪ Accompagner les OP faîtières des filières soja et volaille pour la sensibilisation des Services Financiers Décentralisés afin qu'ils comprennent mieux les besoins et priorités des femmes et jeunes producteurs/éleveurs et adaptent leurs services et produits pour assurer leur accès équitable au financement.</li> </ul>	
<b>Informations essentielles concernant les compétences en matière de genre, la sensibilité au genre et la parité dans les organisations partenaires</b>	<b>Actions de promotion de l'égalité de genre</b>	
<p>⇒ De façon générale, dans les organisations partenaires du ProACPA, les compétences en matière de genre et plus précisément en matière de genre dans les filières soja et volaille font défaut.</p> <p>⇒ Une Stratégie Nationale Genre dans le Secteur Agricole assortie de plan d'actions budgétisé est adoptée en juillet 2021, mais la vulgarisation et l'appropriation du document par l'ensemble du personnel et des partenaires ne sont pas encore réalisées</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appuyer le MAEP pour l'organisation, de façon périodique, des renforcements de capacités sur le genre dans les filières soja et volaille (planification, mise en œuvre, suivi et évaluation) au profit des points focaux genre du MAEP au niveau central et ceux des DDAEP et ATDA et tout cadre intervenant au niveau institutionnel dans la promotion et le développement des filières soja et volaille ;</li> <li>- Appuyer la DPP/MAEP à assurer la vulgarisation du document de Stratégie Nationale Genre du Secteur Agricole (SNGSA) et le plan d'actions et son appropriation par les points focaux genre du MAEP au niveau central et ceux des DDAEP et ATDA, les projets/programmes et les acteurs non étatiques ;</li> <li>- Faire le plaidoyer et le lobbying auprès du Cabinet du MAEP pour la promotion des femmes aux postes de prise de décisions au sein du MAEP et de ses structures déconcentrées ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer les capacités des acteurs pour accroître leur niveau de connaissance sur le genre et l'application par tout le personnel du MAEP y compris les structures déconcentrées sur les lois en faveur des droits des femmes et l'autonomisation économique des femmes en particulier dans le développement des filières soja et volaille.</li> </ul>

1. Résumé des résultats de l'analyse et conclusions pour le ProACPA	2. Actions de promotion de l'égalité de genre	3. Actions visant à éviter ou à atténuer les effets négatifs non intentionnels possibles
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre la mise en application des directives pour le respect par les parties partenaires du principe du quota d'au moins 30% de femmes et de jeunes et l'application des mesures de discrimination positive en faveur des femmes et des jeunes producteurs/éleveurs dans la mise en œuvre de toutes leurs activités ;</li> <li>- Appuyer la DPP/MAEP pour l'élaboration d'un manuel de procédures ou d'un guide méthodologique d'intégration du genre dans les actions au profit du personnel et des partenaires</li> </ul>	
<b>Informations essentielles concernant les compétences en matière de genre et la sensibilité au genre dans l'équipe du ProACPA (Chapitre 5)</b>	<b>Actions de promotion de l'égalité de genre</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Dans la pratique au sein de la GIZ, l'accent est surtout mis sur les femmes et les jeunes avec des objectifs annuels et les indicateurs de résultats genre.</li> <li>⇒ Dans la pratique, la GIZ encourage le recrutement des femmes et la promotion des femmes cadres à des postes de responsabilités.</li> <li>⇒ La GIZ dispose d'une politique qui interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.</li> <li>⇒ Un guide pratique sur la tolérance zéro harcèlement sexuel est fourni au personnel dès son recrutement pour prévenir les cas et vulgariser le mécanisme de dénonciation.</li> <li>⇒ Il n'existe pas de femmes au sein de l'équipe restreinte de coordination du ProACPA cependant l'équipe exploite la Checklist genre pour la prise en compte de l'aspect genre dans les activités de ses activités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appuyer l'organisation de sessions de formation spécifiques genre au profit de l'équipe du projet pour permettre à l'ensemble du personnel de mieux connaître et être en mesure de mettre en application les stratégies de prise en compte suffisante du genre dans toutes les actions du ProACPA ;</li> <li>- Faciliter le recrutement/nomination d'un point focal genre ayant un niveau de connaissance satisfaisant sur les notions de genre au sein de l'équipe de coordination du ProACPA et prendre toutes les dispositions idoines pour rendre ce poste fonctionnel ;</li> <li>- Appuyer, au besoin, le renforcement des capacités en genre de la personne focale genre, ainsi que des expert·es au sein du ProACPA sur la stratégie genre de la GIZ et les exigences de qualité pour une approche transformative au sein du ProACPA</li> <li>- .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appuyer, au besoin, le renforcement des capacités en genre de la personne focale genre, ainsi que des expert·es au sein du ProACPA sur la stratégie genre de la GIZ et les exigences de qualité pour une approche transformative au sein du ProACPA au profit du personnel du ProACPA et de tous les acteurs sur les dispositifs et mécanismes de la GIZ pour garantir un environnement de travail égalitaire et sans harcèlement</li> </ul>

<b>2. Modèles de résultats</b>	
<b>Niveau dans le modèle de résultats (niveau de l'objectif du module/ niveau des produits/outputs)</b>	<p><b>Formuler des indicateurs sexo-spécifiques de genre et définir des critères d'intégration du genre dans le modèle de résultats</b></p> <p>Pour la filière soja, onze (11) indicateurs de performance ont été définis par le ProACPA et pour la filière volaille douze (12) indicateurs de performance.</p> <p>Le tableau en annexe fait le point des indicateurs de performance et les propositions d'actions/stratégies d'opérationnalisation.</p>
<b>3. Marqueur GG</b>	
<p><b>Quel marqueur GG est attribué ?</b></p> <p>Le marqueur attribué pour le projet ProACPA est le GG 1</p>	<p><b>Justification du marqueur GG</b></p> <p>De façon générale, l'objectif du ProACPA est d'appuyer la formulation et la mise en œuvre de politiques et de stratégies cohérentes dans les filières soja et volaille. De façon spécifique, le projet vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de politiques cohérentes dans les filières soja et volaille ;</li> <li>⇒ Améliorer l'accès des acteurs des filières soja et volaille aux informations sur le marché ;</li> <li>⇒ Créer de nouvelles relations d'affaires, partenariats et réseaux entre les acteurs des filières soja et volaille.</li> </ul> <p>Le processus d'élaboration et de mise en œuvre de politiques et de stratégies requiert l'implication et la participation effective de toutes les catégories d'acteurs femmes et hommes, L'identification de leurs besoins réels et des priorités de chacun à partir de leurs contraintes est nécessaire. L'analyse genre est donc requise au regard des enjeux et défis relatifs à l'accès et au contrôle des ressources productives (terre, crédits, intrants et autres) auxquels les femmes et les jeunes (filles et garçons) producteurs agricoles et éleveurs sont confrontées dans les filières soja et volaille.</p> <p>Un accompagnement au plan institutionnel est aussi nécessaire.</p>
<b>4. Besoins de clarification</b>	

<p><b>Aspect restant à clarifier ; informations et/ou données manquantes</b></p>	<p><b>Informations complémentaires pertinentes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procéder à une analyse différenciée de la situation des cibles et acteurs intervenants dans les filières soja et volailles</li> <li>- Amener la Direction des Statistiques Agricoles (DSA) à intégrer systématiquement le genre dans la production des données statistiques agricoles désagrégées genre en vue d'assurer la transversalité du genre dans le développement de toutes les filières, en particulier les filières soja et volaille</li> <li>- Appuyer la DPP/MAEP pour l'élaboration d'un manuel de procédures ou d'un guide méthodologique d'intégration du genre dans les actions au profit du personnel et des partenaires pour une approche transformative au sein du ProACPA</li> <li>- Un état des lieux de l'institutionnalisation du genre dans les ministères et a révélé entre autres, la mise en œuvre d'actions sensibles genre</li> </ul>
--	--

## SOURCES

- 1 Document d'analyse genre du ProCIVA
- 2 Guide pour la réalisation d'analyses de genre, GIZ, Février 2019
- 3 Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin, 2009
- 4 Profil national genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural, FAO 2014
- 5 Rapport d'évaluation du genre au Bénin : participation des femmes aux opportunités économiques et aux prises de décision, Banque Mondiale, 2021 :
- 6 Rapport de l'étude monographique sur la situation des femmes réalisée par le Groupe de travail, jeunes, femmes, paix et sécurité
- 7 Rapport sur le développement humain 2020, PNUD
- 8 Situation de Référence sur les Conditions Actuelles d'Accès des Agricultrices/Agriculteurs à quatre Services Clés au Bénin, MAEP 2019
- 9 Stratégie genre de la GIZ, janvier 2019
- 10 Stratégie Nationale Genre du Secteur Agricole, juillet 2021

## **ANNEXE 1 : PROPOSITIONS D'OPERATIONNALISATION SENSIBLE GENRE DES INDICATEURS DE PERFORMANCE**

Ce chapitre présente l'opérationnalisation des indicateurs de performance définis par le projet pour les deux filières soja et volaille. Il s'est agi dans un premier temps d'analyser ces indicateurs pour s'assurer que leur formulation intègre les aspects genre. Dans un deuxième, à partir de chaque indicateur de performance, il a été formulé les indicateurs genre. Ensuite, il a été défini les critères d'intégration du genre et les stratégies/actions pour l'intégration du genre.

Par rapport aux indicateurs de performance pour la filière soja, au total onze (11) indicateurs de performance ont été définis. Sur les onze (11) indicateurs, seulement trois (03) indicateurs soit environ 27,3% des indicateurs de performances qui ont pris en compte, dans leur formulation, le genre de façon explicite.

Concernant la filière volaille, douze (12) indicateurs de performance sont définis. Sur les douze (12) indicateurs, seulement cinq (05) indicateurs soit environ 41,7% des indicateurs de performances dont la formulation a mis en exergue le genre de façon explicite.

Après analyse, l'on pourrait se réjouir des efforts faits par l'équipe du ProACPA pour la mise en exergue des aspects genre dans la formulation de certains indicateurs de performance, même si, les objectifs du projet tels que formulés, n'ont pas de façon explicite tenu compte des aspects genre.

Les tableaux ci-après présentent les propositions d'opérationnalisation sensible genre des indicateurs de performance pour les deux filières soja et volaille et les stratégies/actions y afférents pour l'intégration systématique du genre.

PROPOSITIONS D'OPERATIONNALISATION DES INDICATEURS DE PERFORMANCE POUR LA FILIERE SOJA				
N°	Indicateurs de performance pour la filière volaille	Indicateurs sexo-spécifiques	Critères d'intégration du genre	Stratégies/actions pour l'intégration du genre
1	Un groupe de travail, comprenant les principaux acteurs de la filière soja dont au moins un(e) représentant(e) du MAEP, du MCI, du MMPE, des organisations paysannes, commerçants/distributeurs, transformateurs, consommateurs et producteurs) et composé d'au moins 30% de femmes est établi comme organe permanent de conseil sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques dans la filière soja	Au moins 30% des membres du conseil consultatif sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques dans la filière volailles sont représentés par les femmes	Un taux de participation d'au moins 30 à 35% de femmes dans le conseil consultatif est requis	Revoir la composition du Conseil consultatif de manière à atteindre les 30 à 35% au moins de taux de représentativité des femmes <sup>28</sup> qui est actuellement d'environ 27,3% (3 femmes sur 11) actuellement
2	Deux mesures à fort potentiel pour améliorer le cadre général au sein de la filière soja sont mises en œuvre par les acteurs	Au moins 30% de femmes et de jeunes sont réellement impliquées dans la mise en œuvre de chacune de ces deux mesures à fort potentiel	La stratégie de mise en œuvre de chacune des deux mesures à fort potentiel doit permettre l'implication effective d'au moins 30% de femmes et de jeunes	Cibler au moins 30% de femmes et de jeunes à participer à la mise en œuvre des deux mesures à fort potentiel
3	Une plateforme nationale de type interprofession est créée et dont les membres se rencontrent deux fois dans l'année pour améliorer l'organisation de la filière, nouer des liens d'affaires et partager les informations sur les marchés	Au moins 30% des membres du CA sont des femmes et de jeunes	Au moins 30% de femmes et de jeunes participent à l'AG constitutive de la plateforme	Exiger la participation effective d'au moins 30% de femmes et de jeunes dans les organes de prise de décisions de plateforme nationale
4	Deux analyses tenant compte de la dimension genre sont conduites pour identifier les goulots d'étranglement, le long des chaînes de valeur soja, de la chaîne d'approvisionnement en semences, et proposer les options stratégiques pour le développement de politiques plus cohérentes	30% au moins des recommandations formulées à l'issue de ces deux analyses favorisent les femmes et les jeunes	Les deux analyses proposent des recommandations qui réduisent d'au moins 30% les inégalités de genre constatées	Proposer des options stratégiques et faire des recommandations permettant de réduire d'au moins 30% les inégalités de genre
5	Deux rencontres se tiennent chaque année calendaire réunissant les membres du groupe de travail pour	Au moins 30% des résolutions issues de ces deux rencontres	La prise en compte d'au Moins 30% des résolutions	Accorder une attention particulière aux points à inscrire à l'ordre du jour de

<sup>28</sup> La note de service instituant la mise en place du Conseil consultatif a été actualisée afin de permettre une composition plus élevée de femmes de l'ordre de 30 à 35%.

PROPOSITIONS D'OPERATIONNALISATION DES INDICATEURS DE PERFORMANCE POUR LA FILIERE SOJA				
N°	Indicateurs de performance pour la filière volaille	Indicateurs sexo-spécifiques	Critères d'intégration du genre	Stratégies/actions pour l'intégration du genre
	engager les réflexions sur l'élaboration et le suivi de la stratégie de développement de la filière soja	contribuent à la résolution des contraintes spécifiques relatives aux femmes et aux jeunes membres du groupe de travail	favorisent les femmes et les jeunes	ces deux rencontres de manière à ce qu'au moins 30% de ces points concernent les contraintes spécifiques aux femmes et aux jeunes
6	100 acteurs clé (agents des ministères et autres acteurs pertinents), dont au moins 30% de femmes, confirment que leur capacité d'analyse, de suivi et d'évaluation des politiques s'est améliorée après leur participation aux ateliers de formation organisés par le projet.	Au moins 30 femmes acteurs clés confirment que leur capacité d'analyse, de suivi et d'évaluation des politiques s'est accrue	Au moins 50 femmes acteurs clés ont participé aux ateliers de formation organisés par le projet	Au moins 1/3 des participants aux ateliers de formation organisés par le projet sont des femmes.
7	La revue des informations existantes aussi bien sur les marchés locaux que régionaux de soja est conduite et complétée par une analyse actualisée des marchés	Au moins 30% de femmes et de jeunes ont accès aux informations actualisées sur les marchés	Au moins 30% de femmes et de jeunes reçoivent les informations actualisées sur les marchés	Exiger qu'au moins 30% des adhérents au Système d'Informations sur les Marchés soient des femmes et des jeunes
8	500 utilisateurs consultent mensuellement le nouvel outil digital d'information de marché fournissant des informations à jour sur les marchés locaux et régionaux de produits de soja dont 65% confirment qu'ils ont utilisé les informations	Au moins 30% de femmes et de jeunes sur les 65% des utilisateurs ayant confirmé avoir utilisé les informations arrivent à mieux placer leurs produits	Une représentation d'au moins 30% de femmes et de jeunes parmi les 65% des utilisateurs ayant confirmé avoir utilisé les informations est requis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exiger l'implication d'au moins 30% de femmes et de jeunes parmi les utilisateurs ayant accès aux informations</li> <li>- Assurer que au moins 30% de femmes et de jeunes font partie des 65% des utilisateurs ayant confirmé avoir utilisé les informations</li> </ul>
9	Trois visites d'échange des producteurs, transformateurs et exportateurs sur les marchés régionaux de soja ont lieu	Au moins 30% de femmes et de jeunes ont participé à chacune des trois visites d'échange	Respect du quota d'au moins 30% de femmes et de jeunes pour participer aux visites d'échange	Exiger au moins 30% de femmes et de jeunes lors de l'identification des bénéficiaires des trois visites d'échange
10	Les statuts et textes portant création de la plateforme nationale de type interprofession soja sont créés de façon participative	Au moins 3 spécificités genre sont pris en compte lors de l'élaboration des	Prise en compte des spécificités genre dans l'élaboration des textes	Les spécificités genre sont prises en compte lors de l'élaboration des statuts et textes

PROPOSITIONS D'OPERATIONNALISATION DES INDICATEURS DE PERFORMANCE POUR LA FILIERE SOJA				
N°	Indicateurs de performance pour la filière volaille	Indicateurs sexo-spécifiques	Critères d'intégration du genre	Stratégies/actions pour l'intégration du genre
		statuts et textes portant création de la plateforme		portant création de la plateforme nationale
11	Vingt nouvelles relations d'affaires et contrats sont créés entre les acteurs de la filière soja (producteurs, transformateurs, commerçants, industriels)	Au moins 30% des nouvelles relations d'affaires et contrats conclus bénéficient aux acteurs femmes et jeunes de la filière soja	Un nombre d'au moins 30% de contrats conclus bénéficient aux femmes et aux jeunes	Exiger la représentativité d'au moins 30 % de femmes et de jeunes pour bénéficier des contrats conclus

PROPOSITIONS D'OPERATIONNALISATION DES INDICATEURS DE PERFORMANCE POUR LA FILIERE VOLAILLE				
N°	Indicateurs de performance pour la filière volaille	Indicateurs sexo-spécifiques/genre	Critères d'intégration du genre	Stratégies/actions pour l'intégration du genre
1	Un groupe de travail, comprenant les principaux acteurs de la filière volailles dont au moins un(e) représentant(e) du MAEP, du MCI, des organisations paysannes, commerçants/distributeurs, consommateurs et producteurs) et composé d'au moins 30% de femmes est établi comme organe permanent de conseil sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques dans la filière volailles	Au moins 30% des membres du conseil consultatif sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques dans la filière volailles sont représentés par les femmes	Un taux de participation d'au moins 30 à 35% de femmes dans le conseil consultatif est requis	Revoir la composition du Conseil consultatif de manière à atteindre les 30 à 35% à au moins de taux de représentativité des femmes qui est actuellement d'environ 13,5% (2 femmes sur 15) actuellement
2	Un document de plaidoyer en vue de l'élaboration d'une stratégie holistique pour la filière volaille avec ses différentes chaînes de valeur et différenciée suivant les aspects genre est disponible	Le document de stratégie holistique pour la filière volaille prend en compte les aspects genre	Deux ou trois mesures discriminatoires genre sont prises en compte dans la stratégie holistique pour la filière soja (par exemple : (i) au moins 30% de femmes et de jeunes ont accès/contrôle aux semences soja, inoculum, autres intrants spécifiques et financement, (ii) au moins 30% de femmes et de jeunes sont ciblées	Amener les parties prenantes à toujours prêter une attention particulière aux inégalités de genre dans toutes les initiatives/actions à entreprendre dans le cadre de la mise en œuvre du projet

PROPOSITIONS D'OPERATIONNALISATION DES INDICATEURS DE PERFORMANCE POUR LA FILIERE VOLAILLE				
N°	Indicateurs de performance pour la filière volaille	Indicateurs sexo-spécifiques/genre	Critères d'intégration du genre	Stratégies/actions pour l'intégration du genre
			<i>pour les renforcements de capacités, (iii) au moins une infrastructure ou équipement (exemple forage, équipement de transformation) sont destinés spécifiquement aux femmes), (iv) etc. ;.....</i>	
3	Deux mesures à fort potentiel pour améliorer le cadre général au sein de la filière volaille sont mises en œuvre par les acteurs	Au moins 30% de femmes et de jeunes sont réellement impliquées dans la mise en œuvre de chacune de ces deux mesures à fort potentiel	La stratégie de mise en œuvre de chacune des deux mesures à fort potentiel doit permettre l'implication effective d'au moins 30% de femmes et de jeunes	Cibler au moins 30% de femmes et de jeunes à participer à la mise en œuvre des deux mesures à fort potentiel
4	Les acteurs de la filière volaille créent 20 nouveaux partenariats et réseaux aux niveaux local et régional	Au moins 30% des nouveaux liens d'affaires créés profitent plus aux femmes et aux jeunes	Le respect du quota d'au moins 30% des liens d'affaires qui profitent aux femmes et aux jeunes	Exiger l'application effective d'un quota d'au moins 30% de femmes et de jeunes pour bénéficier de la création des nouveaux liens d'affaires à créer
5	Deux analyses tenant compte de la dimension genre et proposant les options stratégiques ainsi que les bases factuelles pour le développement de politiques plus cohérentes sont mises en œuvre	30% au moins des recommandations formulées à l'issue de ces deux analyses favorisent les femmes et les jeunes	Les deux analyses proposent des recommandations qui réduisent d'au moins 30% les inégalités de genre constatées	Proposer des options stratégiques et faire des recommandations permettant de réduire d'au moins 30% les inégalités de genre
6	Deux rencontres se tiennent chaque année calendaire réunissant les membres du groupe de travail pour engager les réflexions sur l'élaboration et le suivi de la stratégie de développement de la filière volaille	Au moins 30% des résolutions issues de ces deux rencontres contribuent à la résolution des contraintes spécifiques relatives aux femmes et aux jeunes membres du groupe de travail	La prise en compte d'au moins 30% des résolutions favorisent les femmes et les jeunes	Accorder une attention particulière aux points à inscrire à l'ordre du jour de ces deux rencontres de manière à ce qu'au moins 30% de ces points concernent les contraintes spécifiques aux

<b>PROPOSITIONS D'OPERATIONNALISATION DES INDICATEURS DE PERFORMANCE POUR LA FILIERE VOLAILLE</b>				
<b>N°</b>	<b>Indicateurs de performance pour la filière volaille</b>	<b>Indicateurs sexo-spécifiques/genre</b>	<b>Critères d'intégration du genre</b>	<b>Stratégies/actions pour l'intégration du genre</b>
				femmes et aux jeunes
7	100 acteurs clés (agents des ministères et autres acteurs pertinents), dont au moins 30% de femmes, confirment que leur capacité d'analyse, de suivi et d'évaluation des politiques s'est améliorée après leur participation aux ateliers de formation organisés par le projet.	Au moins 30 femmes acteurs clés confirment que leur capacité d'analyse, de suivi et d'évaluation des politiques s'est accrue	Au moins 50 femmes acteurs clés ont participé aux ateliers de formation organisés par le projet	Au moins 1/3 des participants aux ateliers de formation organisés par le projet sont des femmes.
8	La revue des informations existantes aussi bien sur les marchés locaux que régionaux de volaille est conduite et complétée par une analyse actualisée des marchés	Au moins 30% de femmes et de jeunes ont accès aux informations actualisées sur les marchés	Au moins 30% de femmes et de jeunes reçoivent les informations actualisées sur les marchés	Exiger qu'au moins 30% des adhérents au Système d'Informations sur les Marchés soient des femmes et des jeunes
9	500 utilisateurs ont accès mensuellement aux informations à jour sur les marchés locaux et régionaux de volailles grâce au nouvel outil digital d'information de marché dont 65% confirment qu'ils ont utilisé les informations	Au moins 30% de femmes et de jeunes sur les 65% des utilisateurs ayant confirmé avoir utilisé les informations arrivent à mieux placer leurs produits	Une représentation d'au moins 30% de femmes et de jeunes parmi les 65% des utilisateurs ayant confirmé avoir utilisé les informations est requis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exiger l'implication d'au moins 30% de femmes et de jeunes parmi les utilisateurs ayant accès aux informations</li> <li>- Assurer que au moins 30% de femmes et de jeunes font partie des 65% des utilisateurs ayant confirmé avoir utilisé les informations</li> </ul>
10	300 acteurs de la filière volailles, dont 30% de femmes, ayant participé aux ateliers de formation organisés par le projet confirment que leur connaissance des normes et standards de qualité prévalant aussi bien sur les marchés locaux que régionaux s'est améliorée	Au moins 1/3 des acteurs de la filière soja ayant participé aux ateliers de formation organisés par le projet et qui ont confirmé leur connaissance des normes et standards de qualité sont des femmes	Un taux de participation d'au moins 30% de femmes aux ateliers de formation des acteurs de la filière soja est requis	Identifier au moins 30% de femmes et s'assurer de leur participation effective aux ateliers de formations organisés par le projet.
11	Trois visites d'échange des producteurs, transformateurs et exportateurs sur les	Au moins 30% de femmes et de jeunes ont participé à chacune des trois visites d'échange	Respect du quota d'au moins 30% de femmes et de jeunes pour	Exiger au moins 30% de femmes et de jeunes lors de l'identification des bénéficiaires des

<b>PROPOSITIONS D'OPERATIONNALISATION DES INDICATEURS DE PERFORMANCE POUR LA FILIERE VOLAILLE</b>				
<b>N°</b>	<b>Indicateurs de performance pour la filière volaille</b>	<b>Indicateurs sexo-spécifiques/genre</b>	<b>Critères d'intégration du genre</b>	<b>Stratégies/actions pour l'intégration du genre</b>
	marchés régionaux de volaille ont lieu		participer aux visites d'échange	trois visites d'échange
12	Dix contrats sont adoptés entre les acteurs de la filière volailles sur la base des nouveaux formats de contrats développés	Au moins 30% des contrats bénéficient aux acteurs femmes et jeunes	Au moins 30% du nombre de contrats conclus bénéficient aux femmes et aux jeunes	Exiger la représentativité d'au moins 30 % de femmes et de jeunes pour bénéficier des contrats conclus