




PROSPECTIVE
COOPERATION
laboratoire d'idées

RAPPORT FINAL PHASE 1 ET 2 DE L'ÉTUDE

Novembre 2022

ÉVALUATION DE L'IMPACT DU PROGRAMME

L'ÉCOLE DU LEADERSHIP DES FEMMES MENÉ PAR FAIRTRADE AFRICA



Brigitte Bagnol
Pauline De La Cruz
Benoit Berger
Tadelech Debele
Jeanne D'Arc Koffi





SOMMAIRE

I. LE CONTEXTE DE L'ÉTUDE D'IMPACT	7
II. OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIES DE L'ÉTUDE.....	9
1. Objectifs des deux phases de l'étude.....	9
2. Méthodologie de la première phase de l'étude	10
Éthiopie.....	10
Côte d'Ivoire.....	11
3. Méthodologie de la deuxième phase de l'étude	11
Éthiopie.....	12
Côte d'Ivoire.....	13
III. CONSTATS ET RECOMMANDATIONS DE L'ÉTUDE EN ÉTHIOPIE	14
1. Constats.....	14
Constats sur le fonctionnement opérationnel du programme.....	14
Constats relatifs au modèle de l'école de leadership des femmes.....	19
2. Recommandations.....	20
Recommandations relatives à la mise en œuvre opérationnelle.....	20
Recommandations relatives à l'activité 4 Activités génératrices de revenus (AGR).....	20
Recommandations relatives au modèle de l'école de leadership des femmes.....	22
IV. CONSTATS ET RECOMMANDATIONS DE L'ÉTUDE EN CÔTE D'IVOIRE	24
1. Constats.....	24
Constats relatifs à des enjeux opérationnels ou de mise en œuvre.....	24
Constats relatifs au modèle de l'école de leadership des femmes.....	27
2. Recommandations.....	27
Recommandations relatives aux problèmes opérationnels et/ou de mise en œuvre.....	27
Recommandations relatives au modèle de l'école de leadership des femmes.....	30
V. CONSTATS ET RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DE FAIRTRADE/ MAX HAVELAAR EN MATIÈRE DE GENRE EN ÉTHIOPIE ET EN CÔTE D'IVOIRE.....	31
1. Constats.....	31
Limites de l'intervention en termes de transformation des relations de genre.....	31
L'absence d'une solide collecte de données limite la cohérence de l'intervention	31
2. Recommandations.....	32
Positionner plus clairement le projet vers une approche transformative de genre.....	32
Créer un comité consultatif sur le genre au niveau national.....	32
Soutenir l'accès des femmes aux postes de décision	32
Développer un système cohérent de suivi et d'évaluation	32
BIBLIOGRAPHIE	34
SITES WEB	34
ANNEXES	35
1. Répondant-e-s, phase 1 et 2	35
2. Grilles d'entretiens, phase 1 et 2	41



LISTE DES ACRONYMES ET DES ABRÉVIATIONS

AGR : Activité génératrice de revenus

ATG : Approche transformative du genre

AVEC : Association Villageoise d'Épargne et de Crédit

CPCE : Comité de la prime du commerce équitable

EHPEA : Ethiopian Horticulture Producers Exporters Association (en français - Association des exportateurs et des producteurs éthiopiens horticoles)

FAFCI : Fonds d'Appui aux Femmes de Côte d'Ivoire

Fairtrade : Label et marque Fairtrade détenus par Fairtrade International

FTA : Fairtrade Africa (Réseau continental de Fairtrade en Afrique)

GC : Comité de genre (en anglais – Gender Committee)

GF : Groupes focaux

LU : Labor Union (en français – syndicat des travailleurs)

MHF : Max Havelaar France, ONG française membre du réseau de Fairtrade

OP : Organisations de producteurs

RH : Ressources Humaines

RICE : Réseau Ivoirien du Commerce Équitable

TDR : Termes de référence

WC : Women committes (en français – Comité de femmes)

WSOL : Women School of Leadership (en Français - école de leadership des femmes)



I. LE CONTEXTE DE L'ÉTUDE D'IMPACT

Dans le cadre de son mandat d'autonomisation des producteur.ice.s et travailleur.euse.s, le mouvement Fairtrade/Max Havelaar s'engage dans la lutte pour l'égalité des sexes. Les cahiers des charges Fairtrade fixent les normes à respecter pour les organisations de producteur.ice.s certifiées Fairtrade, contenant des critères spécifiques contre la discrimination de genre. La théorie du changement du mouvement Fairtrade prévoit « une coopération accrue et l'égalité des sexes au sein des communautés ». Le mouvement a également établi une stratégie de genre 2016-2020 qui a été mise en œuvre via les différents réseaux de producteur.ice.s en Afrique, Asie et Amérique latine : FTA, CLAC et NAPP, à travers des interventions spécifiques telles que le programme de l'école de leadership des femmes.

Selon la stratégie de genre de Fairtrade (2016-2020), l'équité et la justice seront atteintes en renforçant les quatre formes de capital des femmes¹ :

- **Le capital humain** ; par exemple, les connaissances et les compétences commerciales, en matière de production, de leadership, de gestion mais également la confiance en soi, la capacité à convaincre et à persuader.
- **Le capital social** ; par exemple, les réseaux, les alliances, les partenariats ou encore les programmes de mentorat.
- **Le capital financier** ; par exemple, une base financière diversifiée, l'accès aux prêts, l'épargne personnelle.
- **Le capital physique** ; par exemple, la terre, les outils de production, les actifs individuels, les actifs communautaires.

S'appuyant sur l'expérience positive de l'école de leadership des femmes développée en Amérique latine, Fairtrade Africa a initié un projet pilote similaire en Côte d'Ivoire en 2017 avec la participation de 19 femmes et 3 hommes issus de 7 coopératives de cacao. En 2020, Fairtrade Africa et Max Havelaar France ont bénéficié du

programme Équité 2 pour déployer l'école de leadership des femmes à 144 bénéficiaires directs issus de 14 coopératives. Le projet a également été mis en œuvre en Éthiopie en 2018 dans le secteur des fleurs avec 66 participant.e.s (47 femmes et 19 hommes) au sein de 6 exploitations florales (regroupant au total 14 782 femmes et 4 255 hommes). En 2021, Fairtrade prévoyait d'étendre le projet au Ghana et au Kenya.

Les objectifs de l'école de leadership des femmes sont de :

1. **Autonomiser les femmes** grâce à une capacité accrue à prendre des décisions et à les mettre en œuvre.
2. **Prendre le contrôle et gérer les ressources** en participant activement aux activités de la coopérative ou des syndicats de travailleur.euse.s.
3. **Assumer volontairement des rôles de direction** dans les coopératives ou les syndicats de travailleur.euse.s et dans leurs communautés.
4. **Influencer les politiques et participer à des discussions de haut niveau** au niveau local, national ou international (conférences, foires et événements internationaux).

Dans ces deux pays, l'école de leadership des femmes (WSOL) a formé des hommes et des femmes membres ou non-membres des coopératives de cacao (en Côte d'Ivoire) et des travailleur.euse.s des exploitations horticoles (en Éthiopie). Les bénéficiaires sélectionnés deviennent des ambassadeur.ice.s et soutiennent les cohortes de bénéficiaires suivantes pour renforcer l'autonomisation des femmes, en plus de travailler au niveau communautaire pour sensibiliser les membres de ces communautés. Certain.e.s participant.e.s à la formation ainsi que des non-participant.e.s sont impliqué.e.s dans des activités génératrices de revenus (AGR) adaptées à leurs intérêts et aux opportunités locales.

¹ Ou cinq formes de capital https://www.researchgate.net/publication/4861087_03-07_Five_Kinds_of_Capital_Useful_Concepts_for_Sustainable_Development et <https://www.forumforthefuture.org/the-five-capitals>

Les quatre principales activités de l'école de leadership des femmes sont :

- **Activité 1 - Formation au leadership**
- **Activité 2 - Action des ambassadeur-ice-s pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes**
- **Activité 3 - Sensibilisation des communautés et des coopératives**
- **Activité 4 - Activités génératrices de revenus (AGR)**

La stratégie de genre Fairtrade/Max Havelaar 2016-2020 a fait l'objet d'une analyse d'impact sur le genre. Cette étude globale analyse l'école de leadership des femmes en Amérique latine (CLAC) et en Asie (NAPP)². Il est maintenant nécessaire d'évaluer l'impact de l'école de leadership des femmes en Afrique tout en gardant en perspective les résultats de l'étude globale.

Max Havelaar France et Fairtrade Africa ont mandaté Prospective et Coopération pour évaluer dans quelle mesure les objectifs ciblés du programme de l'école de leadership des femmes ont été atteints et d'évaluer leur pertinence, impact, efficacité, cohérence, durabilité et efficacité au niveau individuel, des ménages, des institutions et des politiques.

TABLEAU 1 : Résumé des activités réalisées dans les phases 1, 2 et 3 de l'école de leadership en Côte d'Ivoire

PHASE 1 2017 - 2018 ZONE PILOTE ABENGOUROU 7 OP CERTIFIÉES FAIRTRADE	PHASE 2 2019 - 2020 ADAPTATION + DÉVELOPPEMENT ZONE EST + ZONE OUEST 7 OP CERTIFIÉES FAIRTRADE OP (ANNÉE 1) + 7 OP CERTIFIÉES FAIRTRADE (ANNÉE 2)	PHASE 3 2021 - 2024 MISE À L'ÉCHELLE DE LA ZONE EST ET OUEST TOTAL DE 14 OP CERTIFIÉS FAIRTRADE
Sensibilisation et formation de 1 165 producteurs et productrices dont 923 Femmes (79%).	36 sessions de formation dans les différentes communautés de résidence des participant-e-s de la Cohorte. 2, 2 598 bénéficiaires indirects ont été touchés sur les 06 premiers modules de formation du programme, dont 2 149 femmes, soit un taux de participation de 82%.	50 ambassadeurs et ambassadrices 144 participant-e-s Mise en place d'apprentissages Année 2 (financement du projet, matériel de formation, etc).

Le projet de l'école de leadership des femmes est mis en œuvre en Éthiopie dans six exploitations florales certifiées Fairtrade.

TABLEAU 2 : Résumé du travail effectué dans les phases 1 et 2 en Éthiopie par l'école de leadership des femmes

PHASE 1 2019	PHASE 2 2020
32 participant-e-s, dont 3 handicapés : 7 hommes et 25 femmes. 26 personnes (20 femmes et 6 hommes) ont obtenu leur diplôme.	40 participant-e-s, dont 8 handicapés, - 12 hommes et 28 femmes.

² <https://files.fairtrade.net/publications/2020-womens-access-equity-and-empowerment-study.pdf>



II. OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIES DE L'ÉTUDE

L'étude comportait deux phases dont les objectifs et les méthodologies sont présentés dans ce chapitre.

1. OBJECTIFS DES DEUX PHASES DE L'ÉTUDE

La première phase de l'étude est le résultat d'une semaine de travail sur le terrain en février/mars 2022 en Côte d'Ivoire et en Éthiopie. Elle s'est attachée à évaluer **la pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact, la durabilité et la cohérence** du projet. En outre, cette première phase de l'étude a analysé **l'impact et la durabilité de l'autonomisation et du leadership des femmes** à cinq niveaux :

- **Individuel** : éducation, accès à l'information, renforcement des capacités, formation au leadership, coaching ;
- **Au niveau des ménages** ;
- Le rôle et la participation des femmes au sein de **la communauté** ;
- **Au sein des sphères institutionnelles** ;
- **Au niveau des politiques** pour saisir la dimension d'équité sociale et de durabilité.

La deuxième phase de l'étude a été menée en juin 2022 sur une période de 5 jours et s'est concentrée sur l'apport de **suggestions** :

- **Identifier les moyens d'adopter une approche plus transformatrice en matière de genre (ATG)** à différents niveaux, notamment institutionnels et politiques (école de leadership des femmes, Fairtrade

Africa, Fairtrade international et les parties prenantes). Plus précisément, identifier ce qu'il manque pour que les femmes rejoignent les syndicats en Éthiopie ou les coopératives en Côte d'Ivoire pour ouvrir la voie à la transformation des relations de genre.

- **Suggérer des interventions supplémentaires** pour soutenir l'autonomisation des femmes et mieux prendre en compte la spécificité de chaque contexte.
- **Examiner les synergies avec d'autres projets du système Fairtrade, des projets initiés par les coopératives et/ou les exploitations** (par exemple, en Côte d'Ivoire, les AVEC qui ne font pas partie de l'école de leadership des femmes mais qui sont adoptées par les bénéficiaires de l'école de leadership des femmes. En Éthiopie, dans les exploitations florales, les comités de primes Fairtrade qui gèrent les primes de Fairtrade Africa (FTA) pour soutenir les travailleurs).
- **Proposer des indicateurs supplémentaires** pour mesurer les progrès en termes d'autonomisation des femmes.
- Élaborer des recommandations sur la manière de passer à l'échelle supérieure, y compris le renforcement des capacités pour combler les lacunes identifiées.



2. MÉTHODOLOGIE DE LA PREMIÈRE PHASE DE L'ÉTUDE

ÉTHIOPIE

La collecte de données a été effectuée dans la ville de Zeway au sein des plantations où le projet est mis en œuvre : *Sher, AQ Roses, Herburg, Zeway et Dummen Orange à Koka and Yassin à Bishoftu.*

Au total, 105 personnes (dont 64 femmes) ont participé à l'étude. Le tableau ci-dessous donne le détail des parti-

cipant-e-s aux différentes activités de l'étude (entretiens individuels et groupes focaux). En outre, la chercheuse a visité l'AGR de Herburg et une réunion de co-construction a été organisée avec 12 participant-e-s (5 hommes et 7 femmes) pour discuter des résultats préliminaires et pour développer et convenir des suggestions à présenter.

TABLEAU 3 : Caractéristiques des participant-e-s à la collecte de données en Éthiopie

	NB DE GF	FEMME	HOMME	TOTAL
Entretiens individuels (FM, Com, Syndicats des travailleurs et travailleuses, EHPEA, FTA, RH, etc.)		18	14	32
GF des ambassadrices et des participants à l'AGR	3	16		16
GF des ambassadeurs masculins	1		7	7
GF des femmes non participantes	3	30		30
GF des hommes non participants	3		20	20
TOTAL	10	64	41	105

CÔTE D'IVOIRE

En Côte d'Ivoire, afin d'étudier l'impact de l'école sur les participant-e-s de la cohorte 1 et 2, nous avons visité les régions Est et Ouest. Des discussions de groupe ont été organisées dans l'Ouest (ECAM, CPSL, ECAMOM) et dans l'Est (CAPRESSA, CAEK, CAYAT). Au total, 44 participant-e-s (dont 29 femmes) ont participé à la première phase de l'étude. Le tableau ci-dessous indique les personnes qui ont participé aux entretiens et aux groupes focaux. Les femmes ambassadrices et participantes à l'école de leadership des femmes peuvent être à la fois membres des coopératives ou épouses de membres.

Les femmes non participantes sont membres des coopératives et de la communauté. Tous les hommes interrogés étaient membres des coopératives et maris des femmes participant à l'école de leadership des femmes. La chercheuse a également rendu visite à deux groupes de personnes impliqués dans une activité génératrice de revenus et a observé le travail effectué. Une réunion de co-construction a été organisée afin de partager les résultats préliminaires de l'étude et de proposer des mesures pour surmonter les situations identifiées.

TABLEAU 4 : Caractéristiques des participant-e-s à la collecte de données en Côte d'Ivoire

	NB DE GF	HOMME	FEMME	TOTAL
Entretiens individuels		6	3	9
GF avec les ambassadeurs et ambassadrices	1		10	10
GF avec des participantes de l'école de leadership des femmes	1		6	6
GF avec des femmes non participantes à l'école de leadership des femmes	1		9	9
GF avec les dirigeants des coopératives	1	9	1	10
TOTAL		15	29	44

3. MÉTHODOLOGIE DE LA DEUXIÈME PHASE DE L'ÉTUDE

Globalement, la méthodologie de l'étude a consisté à mener :

- Des entretiens individuels avec des personnes clés de Fairtrade Africa.
- Des entretiens individuels avec des parties prenantes dans chaque pays, telles que des femmes, des représentants des affaires sociales, l'Association des Producteurs-Exportateurs d'Horticulture Éthiopiens EHPEA (Éthiopie) au niveau de la direction et des organisations non gouvernementales travaillant spécifiquement sur l'autonomisation des femmes.
- Des discussions de groupe avec des membres de coopératives (Côte d'Ivoire) et des travailleur-euse-s d'entreprises (Éthiopie) et avec des dirigeant.e.s hommes et femmes, des représentant-e-s de syndicats au niveau des *woreda*³ (Éthiopie), des fédérations et des confédérations.
- Un atelier de co-construction.

³ Subdivision administrative de l'Éthiopie équivalente à un district.

ÉTHIOPIE

INTERVIEWS

Au total, 17 entretiens individuels ont été menés à Addis Abeba et sur les sites de production avant et après le travail de terrain.

Des entretiens individuels ont été menés, avec des parties prenantes comme le président de la Fédération nationale des agriculteurs et agricultrices, le responsable du processus de gestion sociale de Batu Worda et le directeur exécutif de l'organisation non gouvernementale *Women in Self-Employment*.

Sur les sites des exploitations, des entretiens individuels ont été menés avec le chef d'exploitation, les ressources humaines, les responsables des coopératives d'épargne et de crédit, la direction du comité de la prime du commerce équitable (CPCE), les agents de conformité, les représentants des activités génératrices de revenus (AGR), les exploitations non certifiées Fairtrade et leurs différentes composantes, etc.

GROUPES DE DISCUSSION

Huit groupes focaux ont été organisés, avec un nombre maximum de 11 participant-e-s et un minimum de 3. Les participant-e-s aux groupes de discussion étaient des membres du comité pour l'égalité des sexes, des membres du comité pour la prime du commerce équitable, des membres et des dirigeant-e-s syndicaux et syndicales (hommes et femmes). Le nombre total de participant-e-s aux discussions de groupe était de 26 hommes et 29 femmes. En outre, des discussions ont eu lieu avec des représentant-e-s de deux groupes d'AGR (plantations Sher et Herburg).

ATELIER DE CO-CONSTRUCTION

Après avoir terminé le travail sur le terrain, une réunion de co-construction a été organisée, à laquelle ont participé des représentant-e-s de Sher, Zeway Roses, Herburg, Dummén et le personnel de FTA Addis Abeba, ainsi que deux autres consultants de cette étude. La réunion de co-construction s'est déroulée virtuellement.

TABLEAU 5 : Caractéristiques des participant-e-s à la collecte de données en Éthiopie

	GF NO.	HOMME	FEMME	TOTAL M/F
Entretiens individuels (plantation FM, plantation Com, syndicat des travailleurs, Fédération, plantation FTA, Ressources humaines, Coopératives de crédits et de prêt, Affaires sociales, ONG, etc.)		9	8	17
Groupes focaux avec la plantation Comité de genre	3	1	13	14
Groupes focaux avec le syndicat des travailleurs des plantations	2	8	3	11
Groupe focal avec le Comité de la Prime Fairtrade – CPCE	1	7	4	11
Groupes focaux dans la plantation Mgmt	2	10	9	19
Discussion avec les participant-e-s à l'AGR		1	2	
Visite du travail communautaire de la Société Sher				
Atelier de co-construction		5	2	7
TOTAL	8	35	37	72

CÔTE D'IVOIRE

L'ensemble du travail de terrain a consisté en un total de **12 entretiens individuels, 7 groupes focaux, 4 études de cas et 2 ateliers de co-construction**. Certains entretiens ont été réalisés dans la capitale en amont du travail de terrain. Au total, environ 136 personnes ont été consultées en Côte d'Ivoire.

INTERVIEWS

Certains des entretiens individuels ont été menés dans la capitale Abidjan avec des fonctionnaires et des organisations partenaires ou homologues. Certains entretiens ont été réalisés par téléphone. Dans certains cas, ils ont impliqué jusqu'à trois personnes (par exemple, avec des formateurs). Les personnes suivantes ont participé à ces entretiens :

- Directeur de la coopérative ;
- Des ambassadrices qui peuvent être à la fois des membres des coopératives ou des épouses de membres ;
- Les femmes participantes étaient membres des coopératives et de la communauté ;
- Responsable du développement durable au niveau des coopératives ;

- Les femmes non participantes sont membres des coopératives et de la communauté ;
- Chef d'une structure agricole.

GROUPES FOCaux

Les groupes focaux ont été menés avec des participant-e-s du même sexe. Le nombre total de participant-e-s ne devait pas dépasser 12, avec un minimum de 6. Les participant-e-s provenaient de différents villages ou districts et organisations de producteurs et productrices. Voir le détail des participant-e-s dans le tableau ci-dessous.

ATELIER DE CO-CONSTRUCTION

Deux ateliers de construction ont été organisés avec un total de 23 participant-e-s (15 femmes et 8 hommes). L'atelier de co-construction a consisté en une première validation des données recueillies lors des discussions sur le terrain. C'était également l'occasion pour les participants-e-s de revenir sur certaines zones d'ombre pour les clarifier. Une forte mobilisation des acteurs et actrices et des discussions très participatives ont été observées.

TABLEAU 6 : Caractéristiques des participant-e-s au travail de terrain en Côte d'Ivoire

ACTIVITÉS	GF NO.	HOMME	FEMME	TOTAL M/F
Entretiens individuels ou en petits groupes	10	20	4	24
Entretien individuel chef de coopérative	2	2	0	2
Entretiens individuels avec des hommes qui ne participent pas à l'école	1	1	NA	1
Groupes focaux avec les ambassadeurs	2	0	22	22
Groupes focaux avec les participants	2	1	10	11
Groupes focaux avec des femmes ne participant pas	2	0	12	12
Groupes focaux avec des femmes membres d'une AGR	2	NA	22	22
Groupe de discussion avec des femmes non participantes	2	0	11	11
Visites d'AGR	2	1	12	13
Atelier de co-construction	2	8	15	23
TOTAL		33	108	141



III. CONSTATS ET RECOMMANDATIONS DE L'ÉTUDE EN ÉTHIOPIE

Ce chapitre présente les conclusions et les recommandations relatives aux enjeux opérationnels et/ou de mise en œuvre et au modèle de l'école de leadership des femmes.

1. CONSTATS

CONSTATS SUR LE FONCTIONNEMENT OPÉRATIONNEL DU PROGRAMME

- **Activité 1** - Développement du leadership des femmes et sensibilisation dans les communautés
- **Activité 2** - Action des ambassadeurs et ambassadrices pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes
- **Activité 3** - Sensibilisation des communautés et des coopératives



● **Au niveau individuel, cette intervention est pertinente, efficace, efficiente et cohérente.**

Nos recherches montrent que l'école de leadership des femmes a eu un **impact considérable sur les ambassadeurs et ambassadrices au niveau individuel** sur des questions telles que l'estime de soi et la confiance en soi. En considérant les trois formes de pouvoir et d'autonomisation, on peut dire que la formation a un impact positif sur :

- Le pouvoir intérieur :
 - l'estime de soi ;
 - la confiance en soi ;
 - la connaissance des droits des femmes ;
- Le pouvoir de :
 - la capacité de leadership ;
 - les compétences en matière de négociation ;
 - la gestion financière et la capacité d'épargne ;
- Pouvoir avec :
 - Possibilité de participer à des groupes d'activités génératrices de revenus (AGR).

La majorité des travailleuses agricoles ont un faible niveau d'éducation⁴. Par conséquent, leurs chances d'atteindre un poste de direction sont très faibles. Même si

elles semblent très actives et diligentes, elles resteront au niveau de superviseur inférieur ou supérieur et ne seront pas en mesure d'atteindre un niveau de gestion supérieur.

Après avoir suivi la formation, les bénéficiaires de l'école de leadership des femmes l'ont transmise à leurs pairs. Plus de 1 000 travailleur-euse-s et travailleuses ont ainsi été formé-e-s en cascade. Cependant, les formateurs et formatrices n'ont pas prévu d'assurer le suivi de la formation dispensée car l'école de leadership des femmes n'a pas conçu de suivi.

Une femme bénéficiaire de la formation de l'école de leadership des femmes de la plantation Herburg a déclaré « *Nous avons trouvé une connaissance approfondie. La formation m'a permis de savoir comment vivre ma vie de manière appropriée. Avant la formation, je n'avais pas d'économie, je n'avais pas un centime dans une banque, je dépensais mes revenus pour les affaires sociales. Après mon retour de formation, la première chose que j'ai faite a été d'acheter une chèvre et de l'envoyer à ma famille à la campagne. J'ai assisté à de nombreuses formations au sein de la fédération et de la confédération des syndicats, ainsi qu'au sein du comité pour l'égalité des sexes, mais cette formation m'a permis de comprendre beaucoup de choses, notamment en matière d'épargne* ».

Travailler dans une exploitation florale implique une formation continue liée aux activités de l'exploitation. Des formations sont fréquemment dispensées aux travailleurs et travailleuses, dès le stade de l'initiation, comme des formations sur la sécurité, la production, l'égalité des sexes, etc.

● **Au niveau communautaire, les bénéfices sont diffus et de nombreux témoignages de non-participant-e-s montrent que l'approche en cascade est pertinente, même si elle est difficile à mesurer.**

Grâce à des formations répétées sur le genre au sein des plantations ainsi qu'au soutien des directions des plantations, la situation de la sensibilisation au genre parmi les travailleur-euse-s participant-e-s à la recherche

⁴ Un certain nombre d'études ont été menées pour identifier les problèmes de genre dans l'industrie de la floriculture en Éthiopie, qui ont révélé que plus de 85% de la main-d'œuvre de la floriculture est féminine et que 88% des travailleurs sont dans la tranche d'âge de 18-30 ans. Sur le nombre total de travailleuses, plus de 60% sont célibataires et 62% des travailleuses n'ont terminé que l'enseignement primaire (EPHAE, 2018).

est considérée comme meilleure. Cependant, dans la communauté, la situation n'a pas beaucoup changé en raison d'un système inhibiteur et patriarcal. Par exemple, lorsque des cas de harcèlement se produisent dans l'exploitation, les plantations prennent des mesures avec le soutien des comités de genre mais la situation au sein des communautés n'est pas propice à ce que les victimes se sentent libres. Dans la plupart des cas, les communautés ont tendance à favoriser les auteurs et à s'opposer aux mesures prises par l'exploitation. Cela montre combien il est important de développer une intervention transformatrice de genre dans la communauté même. Cela indique également que si des approches fiables sont développées pour travailler avec la communauté et le gouvernement local, la sécurité des victimes ou des travailleuses sera améliorée. Les options recommandées à FTA sont de travailler en étroite collaboration avec le gouvernement local et les dirigeants de la communauté.

- **Au niveau institutionnel, l'étude n'a pas clairement établi les liens entre l'école du leadership des femmes et le syndicat. Seul un membre du syndicat a participé à la formation** de l'école de leadership des femmes
- **Au niveau politique, l'impact de l'école n'a pas été observé.** Malgré le renforcement des capacités de négociation, les ambassadeurs et ambassadrices formé-e-s n'ont pas eu l'occasion de s'engager dans des activités de plaidoyer pour revendiquer leur droit (accès à la crèche par exemple).

→ **Activité 4 - Activités génératrices de revenus (AGR)**

L'équipe de recherche a visité et échangé avec des groupes de personnes impliquées dans les AGR mais également avec des personnes non impliquées dans les AGR.

Ces activités étaient conçues pour être soutenues par le comité de la prime du commerce équitable (CPCE) qui possède une grande expérience dans la conception de projets au profit des travailleurs et travailleuses agricoles.

Les observations suivantes ont été faites :

- Il est difficile d'évaluer l'impact de l'AGR d'un point de vue financier car les activités sont très récentes (formation aux AGR à la fin de 2021).

- Les participant-e-s sont très impliqué-e-s et envisagent de se mettre à leur compte.
- Les modalités de mise en œuvre n'ont pas été suffisamment réfléchies au préalable, ce qui a entraîné des difficultés avec la gestion des exploitations et entre les travailleur-euse-s devant être engagés dans l'AGR. La gestion des AGR n'a pas été pensée à l'avance puisque les membres de l'AGR travaillent à plein temps dans l'exploitation et n'ont pas de temps supplémentaire pour effectuer des travaux complémentaires.

Dans la plantation de Yassin, le groupe d'AGR a commencé son activité en achetant de la farine et des pâtes aux usines et en les vendant aux travailleurs et travailleuses. La plantation les a aidé-e-s en rédigeant une lettre de soutien pour la distribution des produits aux ouvriers et ouvrières agricoles. Ils et elles ont vendu pendant deux mois. La plantation a construit un magasin en face du portail. Les travailleurs et travailleuses paient les marchandises à crédit qui seront déduites de leur salaire. Cependant, en raison de leur charge de travail et du nombre de groupes, ils et elles ont actuellement arrêté l'activité. Cependant, la demande des travailleurs et travailleuses est élevée. Les membres du groupe AGR sont trois, un nombre insuffisant pour la quantité de travail, raison pour laquelle ils ont arrêté. Un autre problème est le statut légal de l'AGR qui n'a pas été pris en compte par le groupe et qui nécessite une solution. En Éthiopie, les personnes qui ont un emploi ne peuvent pas exercer une autre AGR.

Les exploitations certifiées Fairtrade développent d'autres activités (en dehors de l'école de leadership des femmes) au profit de leurs membres. Par exemple, l'exploitation achète des produits alimentaires au prix de vente et les revend à ses travailleurs et travailleuses à un coût inférieur afin de minimiser l'impact de l'augmentation du coût de la vie. Cette activité est largement pratiquée dans la plupart des exploitations et est avantageuse pour les travailleurs pour plusieurs raisons :

- Le prix des articles est très bas par rapport au prix de vente ;
- Les comités donnent les articles à crédit, ce qui donne aux travailleurs et travailleuses la confiance nécessaire pour obtenir les produits à temps ;



- Les travailleurs et travailleuses gagnent du temps en se rendant au magasin de la plantation pour l'achat de nourriture.

En outre, les comités de prime du commerce équitable (CPCE) améliorent les compétences des travailleurs et travailleuses en leur donnant la possibilité d'obtenir un permis de conduire, une formation complémentaire (restauration, design, mécanique automobile, etc). Ces formations aident les travailleur-euse-s agricoles à améliorer leur situation même s'ils et elles quittent l'exploitation. En effet, ces formations leur permettant d'être employé-e-s comme travailleur-euse-s qualifié-e-s. Par exemple, les bénéficiaires de l'école du leadership des femmes qui ont été formés pour développer leur commerce peuvent ainsi concevoir efficacement des projets qui soutiennent les travailleurs et travailleuses. Ils et elles ont également mis en pratique ce qu'ils et elles ont appris dans la formation, ce qui reflète les avantages collectifs plutôt qu'individuels de la formation.

À Herburg, un participant à la formation de l'école de leadership des femmes a soutenu sa femme en lançant une idée de commerce et a commencé une AGR à la maison. L'activité a commencé par un forage d'eau dans son enceinte pour la vendre aux agriculteurs qui se rendent au marché en passant devant sa maison. Les agriculteurs obtiennent facilement de l'eau pour leur bétail. Ainsi, sa femme gère l'activité, ce qui permet au ménage de percevoir des revenus suffisants en plus de ceux qu'il tire de la plantation. Il dit que sa femme est économiquement autonome et qu'il a également commencé à la soutenir dans ses activités domestiques puisqu'elle est engagée dans une AGR. Elle gère parfaitement l'activité selon lui.



En termes de soutien existant pour améliorer le bien-être et le revenu des travailleurs et travailleuses agricoles, les coopératives d'épargne et de crédit ont été mentionnées (même si elles ne font pas partie des activités de l'école de leadership des femmes). Les **coopératives d'épargne et de crédit** permettent aux travailleurs et travailleuses agricoles d'être financièrement indépendants-e-s. Les CPCE de certaines exploitations fournissent un très petit prêt sur une base mensuelle et prévoient d'améliorer le plafond des prêts dans un avenir proche, tandis que certaines exploitations ont établi un système bien organisé de coopératives d'épargne et de crédit. Cela montre l'approche adoptée pour répondre aux besoins financiers des travailleurs et travailleuses. Pour que les femmes soient économiquement autonomes, l'accès au financement est vital. À titre d'exemple, la plantation Dummen dispose d'une coopérative de crédit qui fonctionne bien. Cette coopérative d'épargne et de crédit a été créée par la direction afin de combler le manque d'activité de crédit. Actuellement, cette coopérative a 11 303 294 ETB d'épargne et 11 018 860 ETB de prêts déboursés (environ 210 000 euros).

Dans la plantation Sher visitée, des maisons pour les ménages pauvres ont été rénovées, des écoles pour les enfants de la communauté ont été construites et un hôpital a été construit et fournit des services à la communauté

dans le cadre de la responsabilité sociale de la plantation. La plupart des plantations ont l'expérience du travail avec la communauté. Elles soutiennent la communauté en lui fournissant des produits alimentaires, des articles de papeterie pour leurs enfants, etc. De plus, des plantations (Zeway) sont impliquées dans la résolution des problèmes de la communauté en construisant des maisons pour les personnes pauvres et vulnérables (des cliniques et des écoles). Cette approche pourrait être améliorée et amplifiée afin d'inclure les questions de genre et de permettre aux plantations de travailler en étroite collaboration avec la communauté pour sensibiliser aux questions de genre et réduire le fossé existant. L'expérience de l'école de leadership des femmes devrait être intégrée aux organismes pertinents (Affaires sociales, organismes d'application de la loi, affaires féminines, etc.). Les parties prenantes des bureaux gouvernementaux et des institutions locales telles que les Idirs⁵ pourraient constituer des points d'entrée fiables. Cette observation a montré la capacité des plantations à intervenir dans la communauté pour aborder les questions de renforcement des capacités, ce qui présente une opportunité pour aborder les questions de genre. La confiance établie par certaines plantations (Sher) avec la communauté donne l'occasion de concevoir des approches pour aborder les questions de genre au niveau communautaire.

5 L'Idir est une institution locale communautaire très courante, qui sert principalement à résoudre les problèmes de la communauté en cas de décès, de maladie, etc. Les leaders sont bien acceptés par la communauté et respectés. Aujourd'hui, ils sont engagés dans diverses activités pour le bénéfice de la communauté.

CONSTATS RELATIFS AU MODÈLE DE L'ÉCOLE DE LEADERSHIP DES FEMMES

En analysant le modèle de l'école de leadership des femmes, nous avons identifié les possibilités de synergies et les opportunités manquées ainsi que les activités qui pourraient compléter le modèle de l'école de leadership des femmes.

→ Activités de genre dans les plantations

En examinant les structures de genre existantes dans la plantation nous avons identifié les comités de genre et les comités de femmes du syndicat.

Les comités pour l'égalité des sexes jouent un rôle important en sensibilisant les travailleurs et travailleuses aux questions de genre, en collaborant avec les agents hommes et femmes de santé qui diffusent des informations sur les questions de santé et en apportant une aide au département des ressources humaines en ce qui concerne les travailleuses. Dans la plupart des cas, ils se réunissent régulièrement pour discuter de la situation actuelle en matière de genre.

Ils et elles sont responsables devant la direction de l'exploitation et, dans certaines exploitations, ils et elles participent également au recrutement en examinant les candidats et candidates pour chaque poste. Dans certaines exploitations, en collaboration avec la direction, le comité a également pour rôle de sanctionner les travailleurs à l'origine de harcèlement sexuel ou autre. Certains comités pour l'égalité des sexes travaillent en étroite collaboration avec le bureau des affaires féminines afin de protéger les travailleuses contre les représailles grâce au soutien juridique fourni par les organismes chargés de l'application de la loi.

Comité des Femmes du syndicat des travailleurs (Labour Union Women's Committee, WC) et le Comité de Genre des plantations (Farmers' Gender Committee, GC). La rotation fréquente des travailleurs et travailleuses dans certaines exploitations rend difficile le renforcement des **Comités de Genre** et l'amélioration du niveau de sensibilisation et des capacités des travailleurs et travailleuses en matière de genre. Les membres des Comités de Genre sont des bénévoles et leurs fonctions ne sont pas incluses dans la performance de l'activité agricole. Il n'y a pas de mécanisme de compte ren-

du établi pour suivre et mesurer les résultats obtenus. Les grandes exploitations ont un plan d'équité entre les sexes, les autres exploitations n'en ont pas. Les comités de l'Union des Travailleurs et Travailleuses ne sont pas aussi forts que ceux des Comités de Genre mais, ils sont reconnus par la législation sur le travail. S'ils sont renforcés de la même manière que les Comité de Genre, leur contribution à l'autonomisation des femmes sera améliorée. En conséquence, FTA devrait proposer une formation aux Comité des Femmes du syndicat des travailleurs pour les sensibiliser aux questions du genre.

Les Comités des Femmes sont établis dans le syndicat⁶ afin d'inclure les questions relatives aux femmes dans la convention collective et d'articuler les questions dans les politiques proposées. Les Comités des Femmes sont composés de trois membres qui travaillent avec les comités exécutifs sur les questions relatives aux femmes. Les principaux objectifs de la création de ces comités sont de renforcer la participation des femmes dans le syndicat des travailleurs et d'exprimer les besoins et les demandes des femmes. Dans les exploitations floricoles, la plupart des travailleurs, 70 à 80%, sont des femmes. Cependant, leur représentation dans les comités de gestion est très minime. Comme bonne pratique, il est essentiel d'avoir au moins une femme dans le comité exécutif et une dans le comité d'audit. La plupart des femmes du comité exécutif sont des responsables ou des secrétaires des finances. Dans un cas, la présidente du syndicat est une femme. Dans certaines exploitations, les comités de femmes sont impliqués dans les conventions collectives pour le bénéfice des travailleurs et travailleuses

Si l'on compare le Comité des Femmes du syndicat et les Comités de Genre des exploitations agricoles, ce sont ces derniers qui semblent être plus actifs et dynamiques.

Dans l'exploitation non certifiée Fairtrade visitée, l'équipe de recherche a appris que la direction joue un rôle important en donnant la priorité aux femmes dans les postes de direction et en fournissant un environnement de travail plus sûr pour minimiser la rotation des travailleurs.

⁶ Le syndicat du travail est établi par la fédération en collaboration avec le bureau des affaires sociales. Actuellement, le ministère responsable des questions de travail est le ministère du travail et des compétences. Il s'agit d'un organe très critique pour la protection des droits des travailleurs. La proclamation du syndicat du travail n° 89 de septembre 2019 révèle l'existence de comités de femmes responsables devant le syndicat du travail.

2. RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE

Recommandations liées à :

- **Activité 1 - Développement du leadership des femmes et sensibilisation dans les communautés**
- **Activité 2 - Action des ambassadeurs pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes**
- **Activité 3 - Sensibilisation des communautés et des coopératives**

Les femmes doivent avoir accès à l'information, au développement des connaissances et des compétences, aux plateformes de plaidoyer et au partage d'expériences avec d'autres femmes. Les femmes doivent avoir accès à la formation et à l'expérience. La formation peut être l'une des méthodes d'apprentissage mais elle doit être complémentaires à d'autres opportunités dans le domaine concerné. Le développement et l'autonomisation prennent du temps.

Ensuite, l'étude recommande de :

- Créer un département de formation de FTA ou une unité de coordination de la formation dans les grandes exploitations ou les complexes agricoles pour faciliter ou planifier les formations. Cela permettrait de minimiser le caractère répétitif de la formation et d'éviter que les individus ne suivent des formations similaires à plusieurs reprises.
- Mettre en place un comité de pilotage chargé de sélectionner les participants afin d'harmoniser les critères de sélection.
- Assurer que le nombre de stagiaires soit proportionnel au nombre de travailleurs dans les différentes exploitations.
- Tenir compte de la saison de pointe de l'exploitation et de la distance qui sépare le lieu de la formation de l'exploitation lors de la planification des formations.
- Veiller à ce que les stagiaires qui ne reçoivent qu'une formation à distance en raison du COVID 19 ou d'un autre contexte qui empêcherait des formations en présentiel, bénéficient d'une formation de suivi.
- En raison d'un niveau élevé de rotation des travail-

- leurs, promouvoir une formation et un suivi régulier.
- Élaborer des lignes directrices claires pour le processus de formation en cascade.

Travailler avec la communauté. La plupart des exploitations ont l'habitude de travailler avec la communauté. Elles soutiennent la communauté en lui fournissant de la nourriture, des fournitures scolaires pour les enfants, etc. En outre, les plantations Zeway&Sher participent à la résolution des problèmes communautaires en construisant des restaurants et des maisons pour les personnes pauvres et vulnérables (Zeway), des cliniques et des écoles (Sher Ethiopia). **Cette approche pourrait être améliorée et étendue afin d'inclure les questions de genre et de permettre aux plantations de travailler en étroite collaboration avec la communauté pour sensibiliser aux questions de genre et réduire le fossé existant.**

L'expérience de l'école de leadership des femmes doit être intégrée aux institutions concernées (affaires sociales, organismes d'application de la loi, affaires féminines, etc.) Les parties prenantes des bureaux gouvernementaux et des institutions locales telles que les Idirs pourraient être des points d'entrée fiables.

Des activités axées sur la masculinité afin de déconstruire les stéréotypes peuvent également être envisagées en incluant dans la formation de l'école de leadership des femmes un module spécifique sur les activités à développer dans les communautés en ce sens.

Recommandations relatives à :

- **Activité 4 - Activités génératrices de revenus (AGR)**

En ce qui concerne le soutien aux AGR, il semble que la création de **synergies** avec les **coopératives d'épargne et de crédit** pour accéder aux ressources financières au niveau de l'exploitation profite aux travailleurs et travailleuses. Par exemple, l'école du leadership des femmes pourrait être liée aux coopératives de crédit afin de pro-



poser un service de crédit qui profite à la plupart des travailleurs et travailleuses. Par conséquent, il sera productif dans une future intervention d'établir ou d'aider les exploitations à établir des coopératives d'épargne et de crédit viables pour accéder aux ressources financières.

En **outre**, les recommandations suivantes ont été formulées :

- Fournir une formation dans le domaine administratif et financier à tous les groupes d'AGR et les attacher à un assistant technique et un assistant financier.
- Faciliter un soutien de la part d'organismes compétents et établir un lien avec les secteurs appropriés pour la durabilité.
- Même si l'AGR aide les femmes à répondre aux besoins de leur ménage et à s'autonomiser économiquement, il faudrait les aider à réduire leur charge de travail au niveau du ménage en introduisant des technologies permettant d'économiser du temps de travail.
- Il semble plus approprié de créer des activités au profit des travailleurs et travailleuses.
- Les arrangements de l'AGR doivent prendre la forme d'une coopérative pour être durables.
- Dans certaines exploitations, le nombre de participants à l'AGR est trop faible, et il est nécessaire de trouver le moyen d'augmenter le nombre de bénéficiaires.
- Le modèle d'entreprise/AGR doit être contextualisé en fonction des normes du pays et des conditions locales.

→ **Indicateur** permettant de mesurer les progrès en matière d'émancipation des femmes

Les indicateurs suivants ont été élaborés.

INDICATEURS QUANTITATIFS

- Nombre et % de membres masculins et féminins des

exploitations agricoles par taux d'alphabétisation ;

- Nombre et % de femmes par niveau d'alphabétisation financière ;
- Nombre et % de femmes ayant accès à des institutions financières ;
- Existence d'une formation menant à un poste dans l'exploitation (rémunérée et non rémunérée) ;
- Existence d'une formation menant à un poste dans le syndicat ;
- Nombre et de femmes se présentant à des fonctions électives ;
- % d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'organisation (conseil d'administration, conseil de surveillance, personnel) ;
- % de femmes formées ayant effectué un stage dans un organe de gestion des exploitations, le syndicat
- % de femmes qui pensent que depuis le début du projet, leurs 5 différentes formes de capital ont augmenté ;
- Pourcentage d'hommes et de femmes qui pensent que l'égalité des sexes peut contribuer à améliorer les moyens de subsistance des ménages ;
- Nombre et % de femmes dont la position dans l'entreprise a progressé ;
- Nombre et % de femmes impliquées dans les instances de dialogue social au sein des entreprises ou dans le dialogue avec les institutions locales.

INDICATEURS QUALITATIFS

- Existence d'activités pour l'engagement masculin pour réduire la charge de travail des femmes ;
- Qualité de la participation des femmes aux comités de prise de décision ;
- Temps de parole des femmes dans les comités de décisions ;
- Opinion des femmes sur la capacité du projet à les rendre autonomes.

RECOMMANDATIONS RELATIVES AU MODÈLE DE L'ÉCOLE DE LEADERSHIP DES FEMMES

→ **Travailler en synergie** avec les structures existantes

Les comités de femmes pourraient être soutenus par les syndicats pour aborder les questions relatives aux femmes sur la base du mandat du syndicat.

Le Comité pour l'Égalité des Sexes et les Comités des Femmes sont chargés d'améliorer la situation des travailleuses et d'exprimer les besoins des travailleuses. Cependant, même s'ils ne sont pas très fonctionnels, les Comités des Femmes ont pour mandat de promouvoir des changements transformationnels dans la politique adoptée à l'égard des femmes.

Compte tenu de ce qui précède, afin d'autonomiser les femmes⁷ et de réduire les problèmes, les participant-e-s ont suggéré de :

- Renforcer la relation avec les entités juridiques et améliorer la connaissance des cadres juridiques/des revendications existants ;
- Créer un forum pour que les Comités de Genre travaillent avec les Comités des Femmes afin d'atténuer les problèmes fondamentaux des droits des femmes par des approches transformatrices ;
- Travailler en étroite collaboration avec les composantes existantes⁸ pour faire évoluer les mentalités dans les institutions ;
- Renforcer les connaissances et les capacités du Comité des Femmes.

La synergie entre les entités chargées de l'égalité des sexes au sein de l'exploitation doit être renforcée pour éviter la duplication des efforts. Par exemple, l'accès au financement devrait être amélioré dans toutes les exploitations (en créant des coopératives d'épargne et de crédit) plutôt que de donner une petite somme d'argent à un nombre limité de travailleurs et travailleuses.

En outre, les synergies entre les entités et les comités existants (Comités des Femmes et de Genre) devraient être transparentes et rendre des comptes aux travail-

leurs et travailleuses.

Renforcer la **capacité des comités et institutions existants** (Comité de Genre et Comité des Femmes) dans les exploitations agricoles (comité de la prime du commerce équitable, comité d'épargne et de crédit, comités de sécurité) à traiter les problèmes des travailleurs, en particulier des femmes. Cela pourrait être mis en œuvre en facilitant le renforcement fréquent des capacités et les formations intensives telles que l'école de leadership des femmes pour mieux comprendre les différentes situations et effectuer un suivi régulier.

Les syndicats ont besoin d'être renforcés et les Comités des Femmes des différents syndicats de fleurs doivent être formés pour jouer leur rôle en proposant des changements dans la vie des femmes. En outre, il est important de favoriser une forte intégration entre les femmes et le Comité de Genre pour adopter une approche transformatrice de genre.

→ **Former et sensibiliser** la direction de l'exploitation et les Comités de Genre et des Femmes existants

Les chefs d'exploitations horticoles devraient faire partie intégrante des partenaires de l'école de leadership des femmes et bénéficier d'une formation sur le genre.

De même, le Comité pour l'Égalité des Sexes et les Comités des Femmes devraient faire partie de l'école de leadership des femmes participer à la formation et contribuer à l'orientation des activités de l'école de leadership des femmes. Par exemple, une formation sur l'égalité des sexes pourrait être menée en collaboration avec le Comité des Femmes afin d'améliorer le niveau de sensibilisation des travailleurs et travailleuses.

⁷ Elle devrait se concentrer sur l'approche transformatrice en créant des conditions qui réduisent le travail domestique et reconnaissent le travail non rémunéré.

⁸ Les principales composantes existant dans chaque exploitation floricole, outre les responsables du genre, sont le syndicat des travailleurs (LU), le Comité de la Prime du Commerce Équitable (CPCE), le comité de sécurité, les coopératives d'épargne et de crédit selon la disponibilité, etc.



→ **Collaborer et soutenir une approche plus holistique** de l'amélioration des besoins des travailleurs et travailleuses

Certaines des activités liées à l'activité du Comité de la Prime du Commerce Équitable peuvent se chevaucher, ce qui faciliterait la création d'un organisme de gestion intégral pour répondre aux besoins des travailleurs. Actuellement, l'AGR ne profite qu'aux membres ; l'intervention devrait être conçue pour avoir un impact sur la majorité des travailleurs et travailleuses agricoles.

Essayez d'aborder les questions de base liées aux questions transformatrices des relations de genre qui bénéficient à la majorité des travailleurs et travailleuses: par exemple, les interventions visant à retenir les travailleuses, comme la mise à disposition de garderies. En coordination avec le secteur public, créer des garderies dans la zone de résidence voisine en partageant les coûts. Développer un programme de base bénéficiant à

l'ensemble des travailleurs et travailleuses en s'alignant sur le gouvernement et sa politique (terrains, ressources nécessaires, etc.).

→ **Interventions supplémentaires pour soutenir l'autonomisation des femmes**

Il est recommandé d'**améliorer le niveau d'éducation des femmes** et de leur permettre d'occuper un poste de direction. Il est suggéré d'évaluer le niveau d'éducation des travailleuses et de concevoir des projets basés sur leurs intérêts et donc d'améliorer leur niveau d'éducation par différents moyens tels que l'apprentissage à distance. Le soutien apporté aux travailleuses pour améliorer leur niveau d'éducation leur permettrait de passer d'un niveau inférieur ou moyen à un poste de direction dans les exploitations.



IV. CONSTATS ET RECOMMANDATIONS DE L'ÉTUDE EN CÔTE D'IVOIRE

Ce chapitre présente les conclusions et les recommandations relatives aux questions opérationnelles et/ou de mise en œuvre et au modèle de l'école de leadership des femmes.

1. CONSTATS

CONSTATS RELATIFS À DES ENJEUX OPÉRATIONNELS OU DE MISE EN ŒUVRE

→ **Activité 1** - Développement du leadership des femmes et sensibilisation au sein des communautés

● **Au niveau individuel, cette intervention est pertinente, efficace, efficiente et cohérente.**

Ceci est également vrai au niveau des ambassadeurs et ambassadrices.

Notre analyse montre que l'école du leadership des femmes a eu un impact considérable chez les étudiants et étudiantes **au niveau individuel** sur des questions telles que l'estime de soi et la confiance en soi, la capacité à s'or-

ganiser en association villageoise d'épargne et de crédit (AVEC) et au niveau du leadership et de l'épargne. En considérant les trois formes de pouvoir et d'autonomisation, on peut dire que la formation a un impact positif sur :

- Le pouvoir intérieur:
 - l'estime de soi ;
 - la confiance en soi ;
 - la connaissance des droits des femmes.
- Le pouvoir de :
 - la capacité de leadership ;
 - compétences en matière de négociation ;
 - la gestion financière et la capacité d'épargne.

- Pouvoir avec :
 - o Possibilité de participer à AVEC et aux groupes AGR ;
 - o Possibilité de soutien pour l'accès au titre foncier de la part des collègues.
- **Au niveau des ménages, l'impact positif se manifeste dans la capacité de discussion et d'échange au sein du ménage et dans la gestion conjointe des ressources et des enfants.**

La principale difficulté est l'accès à la terre pour les femmes.

Un homme de COOPAME qui a reçu la formation explique qu'il a acquis une ouverture d'esprit grâce à l'école de leadership des femmes. Il dit : « nous on pensait que c'était les hommes seuls qui étaient **maîtres de la terre mais moi au sortir de l'école j'ai réuni tous les membres de la famille.** Parce qu'après la mort du vieux, c'est moi qui dirigeais la famille. Faut reconnaître que le vieux a fait beaucoup d'enfants. Maintenant que faut-il faire ? Avant, chaque homme dirigeait la parcelle des femmes. J'ai dit non. J'ai regroupé mes frères et j'ai dit essayons d'attribuer à chaque femme une parcelle. Mais mes autres frères ont refusé. J'ai dit ok, puisqu'on a divisé la parcelle en trois, **moi j'ai regroupé mes huit sœurs et je leur ai remis à chacune un hectare.**

- **Au niveau communautaire, les avantages sont diffus et difficiles à mesurer.**
- **Au niveau institutionnel, les femmes ont pu intégrer le conseil d'administration, qui était auparavant la chasse gardée des hommes.**

Toutefois, d'après les groupes de discussion et les entretiens, leur présence reste faible.

- **Au niveau politique, l'impact de l'école a conduit certaines femmes à revendiquer leur droit à la terre.**

Ce résultat a été obtenu grâce aux compétences de négociation acquises à l'école de leadership, mais surtout grâce à la prise de conscience de leur droit.

→ **Activité 2 - Action des ambassadeurs et ambassadrices pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes et Activité 3 - Sensibilisation des communautés et des coopératives**

Les activités des ambassadeurs et des ambassadrices pour l'autonomisation des femmes et la sensibilisation des communautés et des coopératives **ne sont pas clairement définies.**

« Nous avons 368 producteurs certifiés, dont 50 femmes. Aujourd'hui, nous sommes passés à 175 femmes productrices, notamment avec l'école de leadership, avec FAIRTRADE nous avons fait des sensibilisations dans toute la sous-préfecture. En même temps, nous avons responsabilisé les femmes comme animatrices rurales. La prise de parole en public était difficile pour elles. Mais avec l'école de leadership et ce qu'elles ont appris, c'est devenu possible. Aujourd'hui, l'une d'entre elles est la secrétaire de l'AGR et la première secrétaire de l'AVEC. C'est elle qui galvanise, elle va dans toute la sous-préfecture pour sensibiliser. L'école de leadership lui a permis de faire ressortir ce qu'elle avait en elle ». Entretien de groupe avec 2 leaders masculins de la coopérative COPACA COPAME.

Bien que l'accès des femmes au leadership soit présenté comme une priorité, il s'est avéré difficile d'obtenir des données sur la situation actuelle en matière de leadership et de disposer d'informations de base pour les deuxième et troisième cohortes afin de voir comment la situation évolue. Cela suggère que **le suivi et l'évaluation ne recueillent pas ces données de manière systématique et régulière** et que le lien entre l'école de leadership, le travail des ambassadrices et la participation effective des femmes aux organes décisionnels ne fait pas l'objet d'un suivi et d'une évaluation suffisants.

Certaines coopératives ont pu envoyer par courriel à l'équipe de recherche certaines des données basées sur leur système de suivi et évaluation, mais la plupart ne l'ont pas fait. Cela montre un manque de suivi, au niveau institutionnel, du processus d'autonomisation des femmes dans les coopératives visitées. De plus, les informations reçues ne semblent pas très précises.

→ **Activité 4 - Activités génératrices de revenus (AGR)**

Il est difficile d'évaluer l'impact au niveau individuel et d'un point de vue financier car les AGR ne sont pas très stables et ne semblent pas être totalement durables - peu de données sont disponibles sur les dépenses et les bénéficiaires. Toutefois, les participant.e.s affirment que les AGR, lorsqu'elles sont financées à temps et qu'elles font l'objet d'une supervision adéquate, permettent aux activités de passer à l'étape suivante et **peuvent avoir un impact positif** sur l'autonomisation des femmes.

La nécessité de soutenir les plantations plutôt que de développer des AGR est également apparue dans la conversation. Ce fait n'a pas été évoqué très souvent, mais certains ont insisté sur ce point. En effet, certains participants préfèrent être appuyés dans les champs plutôt que dans les AGR car, selon eux, la relève dans les AGR n'est pas garantie et les AGR génèrent plus de travail, surtout pour les productrices. Ces commentaires illustrent cette pensée. *« Je préfère qu'ils (FAIRTRADE) insistent sur les plantations plutôt que sur les AGR. Parce que nous sommes plus âgés et les jeunes n'aiment pas travailler. »* Groupe focal, AGR CAPRESSA, Abengourou.

En ce qui concerne les synergies, les bénéficiaires de l'école de leadership n'ont fait que s'approprier des projets mis en place par d'autres bailleurs. En effet, deux bailleurs ont mis en place le système AVEC. Il y a l'Association Villageoise d'Épargne et de Crédit (AVEC) initiée par le groupe chocolatier Tony's⁹ à travers son projet

Sanwick et l'AVEC initiée par l'ONG SOLIDARIDAD. Les AVEC semblent plus adaptées au niveau personnel car elles leur permettent d'épargner à leur rythme et de bénéficier de prêts d'argent pour réaliser des AGR selon leurs possibilités et en toute autonomie¹⁰. Cette stratégie d'AVEC apparaît comme un filet social pour les femmes et même pour certains hommes qui le souhaitent.

Les membres de l'AGR CAPRESSA de transformation et de commercialisation de manioc ont fait mention de besoins en termes de financement : *« On a besoin de plus de fond parce qu'il nous faut des terres pour cultiver le manioc, donc il faut acheter ces terres et nous avons besoin d'un magasin. Le manque de moyen a fait qu'on n'a pas commencé vite. C'est grâce à un autre partenaire qu'on a pu démarrer parce que les fonds ne suffisaient pas. »*

La synergie de cette stratégie d'auto-assistance ou d'épargne villageoise avec Fairtrade intervient au moment où, après avoir été diplômées de l'école de leadership des femmes, les femmes bénéficiaires se sont appropriées les AVEC, ce qui leur a permis de gagner en notoriété dans leur communauté mais encore plus auprès des autres femmes. **Ceci est le résultat de la confiance en soi et de l'apprentissage du leadership qu'elles ont reçu pendant la formation** de l'école de leadership des femmes. La plupart des élèves de l'école du leadership des femmes sont maintenant les leaders d'AVEC dans leurs communautés. L'association d'AVEC et de l'école de leadership des femmes renforce l'autonomisation des femmes.

⁹ <https://www.google.com/>

url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi04rCFEnJb5AhWj8lUKHVYyCA8QFnoECAcOAO&url=https%3A%2F%2Ftonyschocolonely.com%2Fint%2Fdownload%2Fannual-fair-report-1819-1.pdf&usq=AOvVaw2lRqH3M5p_CR27Dm_xlKBU

¹⁰ La particularité du projet Sanwick initié par Tony's est que les épouses vulnérables des producteurs ou même les femmes vulnérables des producteurs ont été identifiées et le projet leur octroie la somme de 5 000 Francs CFA (7,7 euros) par semaine afin qu'elles puissent subvenir aux besoins du ménage. Elles ont également la possibilité de faire fructifier cette somme en mettant en place une AGR personnelle. Dans ce projet, l'AVEC ne compte que 15 membres. Il est à noter que dans chaque zone, deux types de groupes sont sélectionnés : ceux qui reçoivent 5000 francs CFA par semaine et ceux qui ne reçoivent rien afin de faire une comparaison à la fin du projet. Il peut y avoir plusieurs AVEC, mais seulement un total de 15 membres chacun. Le montant de l'épargne est déterminé par les membres avec un fonds de solidarité associé pour les événements heureux ou malheureux. La redistribution de l'épargne se fait sur une période de 50 semaines pour un cycle complet. Il faut noter que le projet ne s'étend pas à tous les villages, le choix a été fait par le bailleur de fonds et les femmes ont été choisies par un groupe composé du chef du village, du président des jeunes et d'un représentant de la coopérative. Dans le cas d'AVEC, initié par l'ONG SOLIDARIDAD, contrairement au projet Sanwick de Tony, le donateur ne donne pas d'argent. En revanche, il encourage ses membres à faire des économies, dont le montant est déterminé par les membres. L'AVEC est associé à un fonds de solidarité. L'AVEC initié par l'ONG SOLIDARIDAD est composé de 25 membres par AVEC.

CONSTATS RELATIFS AU MODÈLE DE L'ÉCOLE DE LEADERSHIP DES FEMMES

En analysant le modèle de l'école de leadership des femmes, nous avons identifié les possibilités de synergies et les opportunités manquées ainsi que les activités qui pourraient compléter le modèle de l'école de leadership des femmes.

→ Activités de genre dans les coopératives

Les coopératives de cacao certifiées Fairtrade sont organisées au sein du Réseau Ivoirien du Commerce Équitable (RICE)¹¹ mais ne sont pas organisées en un réseau coopératif national ou spécifique pour les seules coopé-

ratives productrices de cacao. Le RICE est une association d'organisations de producteurs qui sont certifiées par différents labels de « commerce équitable » ou de durabilité tels que Fairtrade, World Fair Trade Organisation, Fair for Life, etc.

Ainsi, lorsque les femmes des coopératives de cacao cherchent un réseau où faire du lobbying sur les questions liées à l'accès à la terre, ou à la reconnaissance du travail des femmes dans le secteur du cacao, le RICE apparaît comme un réseau où le lobbying en relation avec les droits fonciers et l'accès à l'adhésion à la coopérative **pourrait être développé.**

2. RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX PROBLÈMES OPÉRATIONNELS ET/OU DE MISE EN ŒUVRE

→ **Activité 1 - Développement du leadership des femmes et sensibilisation dans les communautés**

Opportunité de stage au sein des coopératives. Les femmes aimeraient avoir un rôle de leader dans les coopératives et souhaiteraient y être préparées. Elles regrettent de ne pas être intégrées efficacement aux postes clés de la gestion des coopératives et souhaiteraient être soutenues par Fairtrade. À cette fin, elles ont proposé que Fairtrade fasse un plaidoyer auprès de la direction et du conseil d'administration pour qu'à la fin de leur formation à l'école de leadership des femmes, elles puissent faire un stage dans ces institutions pour apprendre de manière pratique. En d'autres termes, après leur formation, les femmes devraient être placées au sein des coopératives dont elles sont membres ou dans une institution similaire pour apprendre davantage en tant que stagiaires ou apprenties.

Module de formation sur les documents juridiques et administratifs des coopératives. Les femmes disent

qu'elles ne connaissent pas les documents qui régissent les coopératives. Elles font référence à tous les documents politiques, la constitution, le manuel de procédures, les règles existantes qu'elles aimeraient connaître pour mieux comprendre le fonctionnement des coopératives. Cela est une raison, selon elles, de leur incapacité à contribuer aux réunions de la coopérative et à assumer des positions de leadership. Elles ont également mentionné qu'elles ne connaissent pas leurs droits au niveau de la coopérative, ni le processus d'accession à certains postes de responsabilité. Elles pensent que cela contribue à ralentir la dynamique d'autonomisation et de leadership.

Module de formation sur les différentes structures et positions dans les coopératives. Les participantes ont également suggéré que la formation sur le commerce équitable, au-delà des modules de l'école de leadership des femmes, soit plus spécifique et qualifiante. En effet, elles affirment que si la formation est spécifique aux différents postes qu'elles peuvent occuper ou auxquels

¹¹ <http://www.rice-ci.com>

elles peuvent aspirer, cela leur donnera plus de courage pour aspirer à des postes plus élevés et se positionner efficacement en tant que leaders.

Lobbying pour l'accès des femmes à la terre. Il a été estimé que pour se développer, FTA devait soutenir les bénéficiaires et les ambassadeurs et ambassadrices de l'école de leadership des femmes pour qu'ils et elles plaident en faveur de l'accès des femmes à la terre et l'attribution de titres fonciers. La propriété foncière est considérée par les femmes comme une condition préalable à l'autonomisation et à un leadership efficace au sein de la coopérative. Comme les primes et les AGR sont déjà partagées avec des femmes qui ne sont pas membres des coopératives mais simplement épouses de membres, la pleine participation des femmes aux coopératives en leur nom propre et leur plein accès à la terre pourraient permettre une implication plus importante et plus durable des femmes dans les activités agricoles. Selon certain·e·s participant·e·s, si Fairtrade utilise ses capacités de lobbying pour permettre aux femmes d'avoir accès à la terre, les femmes pourront accéder à la terre car les coutumes seront revues à la lumière des changements sociaux.

L'alphabétisation. Le problème de l'analphabétisme a également été soulevé comme une limitation au leadership et à l'autonomisation des femmes. Pour y remédier, les femmes proposent que Fairtrade lance un programme d'alphabétisation qui soutiendra le leadership des femmes.

Impliquer la direction de la coopérative et les leaders communautaires dans la formation de l'école de leadership des femmes. La formation devrait impliquer davantage la direction des coopératives, les hommes chefs de village et les chefs religieux pour devenir plus durable et avoir un impact sur chaque chef. Des modules spécifiques devraient être développés spécifiquement pour les dirigeants des coopératives et les leaders communautaires.

→ Activité 2 - Action des ambassadeurs et ambassadrices pour l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes

Des entretiens individuels avec les dirigeant·e·s des coopératives et des discussions de groupe avec les membres des coopératives hommes et femmes, il ressort que pour adopter une approche transformatrice

de genre, Fairtrade devrait se concentrer sur le changement des attitudes des hommes envers les femmes en sensibilisant et en formant autant d'hommes que de femmes. **Les catégories sociales à former, selon les personnes interrogées, devraient d'abord être les dirigeants de la coopérative (directeurs, président du conseil d'administration), puis les chefs traditionnels et enfin les producteurs.** Ces sensibilisations devraient porter sur l'accès à la terre et les coutumes qui relèguent les femmes au second plan. Ce point de vue a été clairement exprimé dans un groupe de discussion composé de femmes : « *Fairtrade, en plus des femmes, doit sensibiliser tout le monde : les directeurs de coopératives, les chefs et même les producteurs* ». De même, un groupe de discussion composé d'hommes et de femmes avec des ambassadeurs et ambassadrices a expliqué : « *Après ces sensibilisations, ils vont comprendre que la tradition d'avant n'est plus là, n'est plus à sa place* ».

En plus des activités de sensibilisation proposées, les participant·e·s ont suggéré des sessions de formation menées par Fairtrade qui clarifient le concept de genre. Selon eux, les interprétations erronées de la notion de genre influencent négativement les hommes et contribuent à la non-acceptation de la question par les hommes. Une mauvaise compréhension des questions de genre conduit les hommes à considérer les femmes comme des concurrentes et des insubordonnées, ce qui retarde l'implication des femmes à de nombreux niveaux. Les hommes ont tendance à ne pas voir les avantages de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Selon les participantes, si ces mesures sont suivies au niveau institutionnel, les femmes pourront s'affirmer et faire preuve d'un leadership réel et efficace.

Au niveau institutionnel, Fairtrade devrait trouver des mécanismes permettant une plus grande représentation des femmes en tant que membres et dans les organes de décision des coopératives.

Un soutien régulier à la mise en œuvre de pratiques visant la participation des femmes en tant que membres des coopératives, membres du conseil d'administration et employées a également été recommandé.

Un soutien régulier à la mise en œuvre de pratiques visant à la participation qualitative des femmes dans les instances de décision (respect de la parole des femmes, respect du temps de parole des femmes, répartition des tâches, etc.) a également été demandé.

→ **Activité 3 : Sensibilisation des communautés et des coopératives**

Travail communautaire. Les participant·e·s suggèrent que Fairtrade devrait **utiliser efficacement les ambassadeurs et ambassadrices** qu'ils ont formés en leur fournissant un transport ou des indemnités journalières afin qu'ils et elles puissent transmettre la formation qu'ils ont reçue à d'autres. Cela présuppose l'implication effective des anciens et anciennes élèves dans la formation de la nouvelle génération. En conséquence, les recommandations suivantes ont été mentionnées :

- Planification et soutien à long terme du travail des ambassadeurs et ambassadrices dans la communauté pour une participation efficace des anciens et anciennes bénéficiaires ;
- Responsabiliser les ambassadeurs et ambassadrices en leur proposant des activités définies et en les motivant ;
- Former plusieurs classes et assurer le suivi de la formation des anciennes classes ;
- Sensibilisation à l'importance d'une masculinité positive.

→ **Activité 4 - Activités génératrices de revenus (AGR)**

Les participant·e·s sont d'avis qu'il serait pertinent de réorienter les efforts des AGR vers l'AVEC.

Les personnes interrogées ont indiqué qu'il était nécessaire de mettre en relation les groupes intéressés avec des institutions compétentes dans les domaines des activités lucratives concernées. De même, il est important de mettre en relation les groupes intéressés avec les organismes de crédit et de financement existants.

→ **Indicateur permettant de mesurer les progrès en matière d'émancipation des femmes**

Mettre en place un système de suivi solide comprenant des données qualitatives et quantitatives.

INDICATEURS QUANTITATIFS

- Nombre et % de membres masculins et féminins de la coopérative par taux d'alphabétisation ;
- Nombre et % de femmes par niveau d'alphabétisation financière ;

- Nombre et % de femmes ayant accès à des institutions financières ;
- Existence d'une formation menant à un poste spécifique dans la coopérative (rémunérée et non rémunérée) ;
- Nombre et de femmes se présentant à des fonctions électives ;
- % d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'organisation (conseil d'administration, conseil de surveillance, personnel) ;
- % de femmes formées ayant effectué un stage dans un organe de gestion de la coopérative ;
- Nombre et % de la femme partenaire du membre masculin de la coopérative qui possède des titres fonciers ;
- Nombre et % de femmes dont le partenaire masculin est membre de la coopérative et qui sont elles-mêmes membres de la coopérative ;
- Nombre et % de femmes sans partenaire masculin dans la coopérative qui sont elles-mêmes membres de la coopérative.
- % de femmes qui pensent que depuis le début du projet, leurs 5 différentes formes de capital ont augmenté ;
- Pourcentage d'hommes et de femmes qui pensent que l'égalité des sexes peut contribuer à améliorer les moyens de subsistance des ménages ;
- Nombre et % de femmes dont la position dans la coopérative a progressé ;
- Nombre et % de femmes impliquées dans les organes de dialogue social au sein de la coopérative ou dans le dialogue avec les institutions locales.

INDICATEURS QUALITATIFS

- Existence d'activités d'engagement masculin pour réduire la charge de travail des femmes ;
- Temps de parole des femmes dans les comités de décision ;
- Opinion des femmes sur la capacité du projet à les rendre autonomes.



RECOMMANDATIONS RELATIVES AU MODÈLE DE L'ÉCOLE DE LEADERSHIP DES FEMMES

→ **Travailler en synergie** avec les structures de genre existantes

Les synergies avec d'autres projets doivent être renforcées, selon les participant-e-s. Il a notamment été suggéré de relier l'initiative d'activités génératrices de revenus de l'école de leadership des femmes avec d'autres sources de financement telles que l'Association Villageoise d'Épargne et de Crédit (AVEC).

Plaidoyer et collaboration/réseau sur le genre. L'expérience de l'école de leadership des femmes doit être présentée et promue dans les organes concernés (affaires sociales, organismes chargés de faire respecter la loi, affaires féminines, etc.)

Il convient d'identifier des plateformes de soutien pour sensibiliser les femmes et partager leurs expériences avec d'autres femmes. Le réseau RICE semble être une plateforme importante pour soulever les questions de droit foncier et d'accès à l'adhésion à une coopérative en l'absence de titre foncier.

→ **Former et sensibiliser** les personnes en position de leadership ainsi que les chefs traditionnels

Former les personnes en position de leadership. En Côte d'Ivoire, les responsables de coopératives et les chefs traditionnels doivent être formés de la même manière que les bénéficiaires de l'école du leadership des femmes.

→ **Interventions supplémentaires** pour soutenir l'autonomisation des femmes

- Mise en œuvre d'un programme d'alphabétisation pour améliorer le niveau d'éducation des femmes ;
- Stage en coopérative après la formation de l'école de leadership des femmes ;
- Développer des modules de formation supplémentaires sur le fonctionnement de la coopérative et les documents qui informent les activités et la procédure ;
- Développer des mesures spécifiques, des stratégies ou une sensibilisation à l'importance de la participation des femmes dans les organes de décision des coopératives.

V. CONSTATS ET RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DE FAIRTRADE/MAX HAVELAAR EN MATIÈRE DE GENRE EN ÉTHIOPIE ET EN CÔTE D'IVOIRE

1. CONSTATS

Au niveau de la gestion et de la mise en œuvre, l'approche de l'école de leadership des femmes en matière de genre hésite entre une approche accommodante et une approche transformatrice.



LIMITES DE L'INTERVENTION EN TERMES DE TRANSFORMATION DES RELATIONS DE GENRE

Bien que l'intervention ait un potentiel transformateur, **son efficacité est réduite** car l'approche ne va pas jusqu'au bout de sa logique de changement des relations de pouvoir entre les hommes et les femmes en engageant réellement les coopératives et les plantations

dans un processus plus large.

Par conséquent, **l'impact de l'intervention est limité en termes de transformation des relations entre les sexes, mais elle montre une direction pertinente à suivre.**



L'ABSENCE D'UNE SOLIDE COLLECTE DE DONNÉES LIMITE LA COHÉRENCE DE L'INTERVENTION

La cohérence de l'intervention qui vise à promouvoir le leadership des femmes mais ne collecte pas de données spécifiques sur cet aspect soulève des questions. Si l'école de leadership vise à améliorer le leadership des femmes mais ne mesure pas l'évolution de celui-ci, on peut dire qu'un certain **manque d'efficacité et de cohérence** peut être observé.

De même, la durabilité de l'intervention ne peut être observée ou garantie si l'école de leadership ne vise pas, dans la pratique, à contribuer à accroître le leadership des femmes dans les syndicats en Éthiopie ou à accroître le leadership des femmes dans les coopératives en Côte d'Ivoire. **La durabilité de l'intervention est remise en question, ainsi que son efficacité.**

2. RECOMMANDATIONS



POSITIONNER PLUS CLAIREMENT LE PROJET VERS UNE APPROCHE TRANSFORMATIVE DE GENRE

Positionner plus clairement le projet vers une approche transformative de genre et s'engager dans l'intervention avec les syndicats en Éthiopie et avec le réseau de coopératives en Côte d'Ivoire et les communautés pour assurer les droits des femmes et ainsi réaliser un travail plus étendu, cohérent et durable. En Éthiopie, engager les participant-e-s de l'école de leadership des femmes dans le plaidoyer en relation avec l'approche syndicale. En ce qui concerne les garderies par exemple, les ambassadeurs et ambassadrices de l'école de leadership

des femmes pourraient être des allié-e-s pertinent-e-s pour mener une étude de faisabilité sur les avantages mutuels afin de promouvoir cet avantage social. **Dans le cadre du pilier stratégique de FTA sur le plaidoyer, soutenir les participant-e-s de l'école de leadership des femmes, en Côte d'Ivoire, dans des activités de lobbying pour assurer le droit des femmes à la terre et l'accès à l'adhésion à la coopérative** qui dépend de la propriété de la terre.



CRÉER UN COMITÉ CONSULTATIF SUR LE GENRE AU NIVEAU NATIONAL

Au niveau des pays créer un comité consultatif sur le genre pour guider et soutenir les efforts visant à inclure une approche transformative de genre. Ce comité consultatif sur le genre pourrait également mettre en

relation l'école de leadership des femmes avec des institutions, des organisations et des expert-e-s travaillant sur les questions de genre transformatrices.



SOUTENIR L'ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES DE DÉCISION

Veiller à ce que des mesures concrètes soient prises dans chaque pays pour que les femmes soient formées à assumer concrètement des postes de direction dans les institutions concernées (syndicat, gestion agricole, coopérative). Fournir aux femmes des connais-

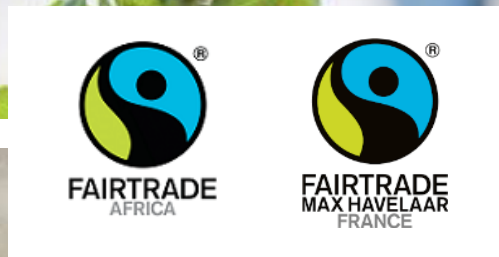
sances pratiques sur le fonctionnement des institutions et soutenir une phase de stage dans ces institutions pour renforcer leurs capacités afin qu'elles se sentent plus à l'aise pour postuler à des postes.



DÉVELOPPER UN SYSTÈME COHÉRENT DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Développer un système cohérent de suivi et d'évaluation pour étudier l'évolution de l'autonomisation des femmes avec la collecte d'indicateurs pertinents au ni-

veau de l'adhésion mais aussi au niveau de la prise de décision et de l'emploi des femmes tant en Éthiopie qu'en Côte d'Ivoire.



BIBLIOGRAPHIE

UNESCO. 2019. Adopter une approche transformative de genre dans les programmes traitant de la santé sexuelle et reproductive et des droits liés à la violence sexiste avec cinq modules. Paris : UNESCO

Producteurs et exportateurs éthiopiens de produits horticoles (EHPEA). 2018. Projet d'école de leadership pour les femmes WSOL Rapport d'évaluation pré-intervention. Addis-Abeba: département du genre de l'EHPEA.

Étude de faisabilité sur les activités alternatives génératrices de revenus pour les bénéficiaires du WSOL. 2020. Addis Abeba: Trickle Management Consulting.

CAFOD, SCIAF et Trócaire (CST). 2021. L'autonomisation socio-économique des femmes : Une étude comparative des réalités rurales et urbaines des bénéficiaires du programme (Country Strategic Plan (CSP). Addis Abeba : CAFOD, SCIAF et Trócaire.

SITES WEB

http://www.famille.gouv.ci/public/documents/doc_drcc/loi_2019-570_sur_le_mariage.pdf

<https://cndh.ci/le-cndh-vulgarise-les-textes-de-loi-sur-les-vbg/>

<https://cotedivoire.un.org/fr/106394-les-femmes-elues-simpregnent-des-recents-textes-de-lois-sur-la-representation-des-femmes>

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/374581499668123584/pdf/117223-FRENCH-REVISED-CIVReportNumber.pdf>

<https://knowledge.uclga.org/IMG/pdf/resumedudocumentdepolitiquenationalesurlegalitedeschanceslequiteetlegenre.pdf>

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/23696?show=full&locale-attribute=fr>

<https://rf-efh.org/carte/fiche/ci.pdf>

https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/CIV/CEDAW_C_CIV_4_5929_F.pdf

https://www.fao.org/gender-landrights-database/country-profiles/listcountries/nationallegalframework/fr/?country_iso3=CIV

https://www.fao.org/gender-landrights-database/country-profiles/listcountries/nationallegalframework/womenspropertyanduserightsinpersonallaws/fr/?country_iso3=CIV

https://www.gouv.ci/_actualite-article.php?recordID=8765

ANNEXES

1. RÉPONDANT·E·S, PHASE 1 ET 2

FAIRTRADE AFRICA

Susam Limisi - Gender coordinator

Kipruto Tallam - D4A MEL Manager

Gonzaga Mungai - FTA's Flower Manager

FAIRTRADE AFRICA ETHIOPIA

Kiddist Kebede - Gender and Disability Inclusion Officer

FAIRTRADE AFRICA CDI

Francis Donzuo - MEL West Africa

Noelle Yapi - Gender project coordinator

Anne Marie Yao - Program Manager Cocoa West Africa

FAIRTRADE/MAX HAVELAAR FRANCE

Laurie Roubas - Head of Programs, Impact and Productors relations

Tiphaine Degoute - Program Manager

Emilie Durochat - Programme Manager at Fairtrade France

Manon Lelarge - International Officer at Fairtrade France

Kouadio Antoinette - President of the cooperative society Holly Honey and vice-president of the Réseau Ivoirien du Commerce Equitable (RICE)¹², Ivory Coast

¹² <http://www.rice-ci.com>

PARTICIPANT·E·S ÉTHIOPIE PHASE 1

	NOM	SEXE	POSITION	PLANTATION DE FLEURS	KII	CO CONSTRUCTION
1	Anna saminta	F	Responsable de la conformité	Sher	✓	✓
2	Selamawit Haile	F	RH	Sher	✓	
3	Solomon kassaye	M	Superviseur	Sher	✓	
4	Adanaech Dhuka	F	Sécurité	Sher	✓	✓
5	Akalu	M	RH	AQ	✓	
7	Mimi Dametew	F	Responsable de la conformité	SAQ	✓	✓
8	Mohammed	M	Gestionnaire de plantation	SAQ	✓	
9	Biniyam Amare	M	Gestionnaire de plantation	Herburg	✓	
10	Edeo Demu	M	RH	Herburg	✓	
11	Bonsa Guracho	M	Syndicat des travailleurs	Herburg	✓	
12	Roman Kufa	F	IGA	Herburg	✓	
13	Embet Hailu	F	Superviseur	Herburg	✓	
14	Haimanot	F	conformité	Herburg		✓
15	Yalfal Tekalgne	F	FA	Herburg	✓	
16	Ermias Solmon	M	Directeur d'exploitation	Zeway	✓	✓
17	Yenesh Wedajo	F	Superviseur	Zeway	✓	
18	Abdi Mohammed	M	RH	Zeway	✓	✓
19	Haliye Nigussie	M	Directeur d'exploitation	Yassen	✓	✓
20	Chaltu Hailu	F	Syndicat des travailleurs	Yassen	✓	
21	Hareguwa Ayalew	F	Superviseur	Yassin	✓	

	NOM	SEXE	POSITION	PLANTATION DE FLEURS	KII	CO CONSTRUCTION
22	Hager Aseefa	F	Conformité	Yassen	✓	✓
23	Abebe shre	M	RH	Yassin	✓	
24	Mosisa Teferi	M		Dummen	✓	
25	Sebel Hailu	F	Mangeur de plantation	Dummen	✓	
26	Getachew	M	G/Manager	Dummen		✓
27	Nesanet	F	RH /Compliance	Dummen	✓	
28	Hailu Kebede	M	FTP/MA	Dummen	✓	
29	Gemechis	M	Syndicat des travailleurs	Dummen	✓	
30	Yodit Girma	F	Coordinateur de genre	EPHAE	✓	
31	Mahelet Merid	F	Responsable de l'égalité des sexes	EPHAE	✓	
32	Teemu	M	FTA		✓	
33	Adey Zeleke	F	Représentant de l'État	WAO	✓	
34	Kidest Kebede	F	FTA			✓
35	Kiprutu	M	FTA			✓
36	Brigitte	F	Consultant			✓
37	Mekdes Minda	F	Responsable de la production	Dummen	✓	
38	Meseert Tesfaye	F	Genre/qualité/sécurité	Dummen	✓	

PARTICIPANT·E·S À L'ATELIER EN ÉTHIOPIE PHASE 2

	NOM	GENRE	POSITION	PLANTATION S	ENTRETIENS INDIVIDUELS	CO-CONSTRUCTION
1	Anna saminta	F	Responsable de la conformité	Sher	✓	✓
2	Habtamensh Dametew	F	Responsable de la conformité	SAQ		✓
3	Haimanot	F	Conformité	Herburg		✓
4	Abdi Mohammed	M	RH	Zeway		✓
5	Haliye Nigussie	M	Directeur d'exploitation	Yassen	✓	
6	Habtamu Melka	M	Président du comité de la prime du commerce équitable	Yassen	✓	
7	Hailu Kebede	M	CPCE/MA	Dummen	✓	
8	Gemechis	M	Syndicat des travailleurs	Dummen	✓	
9	Kidest Kebede	F	Genre	Addis Abeba	✓	✓
10	Wondemenh	M	Programme	Addis Abeba	✓	
11	Kemal Negu	M	Affaires sociales	Zeway	✓	
12	Tsiege Haile	F	Women in self employment	Addis Abeba	✓	
13	Gebyehu Adugna	M	Fédération/Président	Addis Abeba	✓	
14	Zewdu Yami	M	Syndicat des travailleurs	Joy Tech	✓	
15	Sr Mekdes Abdissa	F	GC	Joy Tech	✓	
16	Eyersalem Tadege	F	RH	Joy tech	✓	
17	Meron	F	Conformité Manger	Joy Tech	✓	
18	Légesse d'Alemshet	M	Coopératives d'épargne et de crédit	Dummen	✓	
19	Brigitte Bagnol	F	Consultant Prospective et Coopération (PC)			✓
20	Benoit Berger	M	PC			

PARTICIPANT·E·S CÔTE D'IVOIRE, PHASE 1

FAIRTRADE AFRICA CDI

Noelle Yapi – Gender project coordinator

Anne Marie Yao – Program Manager
Cocoa West Africa

GROUPE DE L'OUEST ECAM FEMMES PARTICIPANTES

Oupoh Hortense

Aminata Traoré

Ahou Akissi viviane

N'Guessan Rosine

Ekra Amenan Massara

FEMMES AMBASSADRICES ECAM-ECAMOM-CPSL

Kouassi Angèle

Traoré Aminata

Nimlin Rosine

Djédjé Nehi Geneviève

Sonan Edjé Edith

Kouadio Rose épse Kablan

FOCUS LEADER DE COOPÉRATIVE

Coulibaly

Adjé Marceline

Dozo Abou

Mamadou Gouré

N'Zissou Raymond

Kouamé Julien

Mel Esmel Arthur

Entretien group

Entretien Individuel responsable
AGR ECAM (Escagotière)

Mme Kouadio Rose épse Kablan

ENTRETIEN GROUPÉ HOMMES PARTICIPANTS ECAM-CPSL

Koffi konan Paul Trésor

Allaikon Joseph jacques

Kablan

ENTRETIEN GROUPÉ HOMME ET FEMME NON PARTICIPANT-ES

Dano Asso Cecile

Assi Daniel

ZONE DE L'EST

Entretien individuel Ambassadrice

Kuimassi Thérèse

FOCUS AGR CAYAT

Kouakou Ama kra Clementine

Mme Assalé

Jeanne

Assamoi

Adouaj Therese

Atta

Kouamé Véronique

Colette

Kouadio Ella

Aichatou Koné

Assi né Békoin

ENTRETIEN GROUPÉ HOMME PARTICIPANT (COOPACA- COOPAME)

Amoi Hernance Didier

Amoikon

FOCUS GROUP AGR CAEK (KOTOBİ)

Kouadio Amenan Hortense

Adom Kpeim Marie

N'Doly Akoua

N'zi Akoua Simone

N'Goran Aya

Akoua bedi Bekoin

Brou Akassi Marie France

FOCUS GROUP AGR CAPRESSA (MEMBRE ET ÉPOUSE DES MEMBRES)

Kouadio yah Soko Juliette

Kouamé Ama Bié

Kouadio Adjo Helène

Yao Loukou Gisèle

N'Guessan Helène

Adja Françoise

Koffi Adjo

Bediakon Viviane

PARTICIPANT·E·S À L'ATELIER DE CO-CONSTRUCTION EN CÔTE D'IVOIRE, PHASE 2

NOM	GENRE	POSITION	COOPÉRATIVE
Kouassi Adjoua Bertine	F	Membre	Ecakoog
Ouattara Mariam	F	Membre	Ecakoog
Kouamé Aya Béatrice	F	Membre	Ecakoog
Dah Bokilela	F	Membre	Ecakoog
Yao Amani Adèle	F	Membre	Ecakoog
N'Grogouan Ahou Emma	F	Membre	Ecakoog
Kouadio Badjè Jacqueline	F	Membre	Ecakoog
Yoboué Affoué Marcelle	F	Membre	Ecakoog
Sangla Abibou	M	Membre	Ecakoog
Malan Yao	M	Membre	ECAM
M.Koffi	M	Directeur	CPSL
Konaté Brahim	M	Membre	CAYAWA
Mme Assi	F	Président	CAYAT
Koné Aïchatou	F	Membre	CAYAT
Kobo Chiepo Nicole	F	Membre	CAYAT
N'Guettia Yah Véronique	F	Membre	CAYAT
Kouadio Yawa Ella	F	Membre	CAYAT

2. GRILLES D'ENTRETIENS, PHASE 1 ET 2

CRITÈRE – PERTINENCE ET COHÉRENCE DE L'APPROCHE DU PROJET ECOLE DU LEADERSHIP

- Dans quelle mesure les objectifs et les activités du projet ont-ils été pertinents et cohérents par rapport aux politiques publiques de chacun des deux pays et les besoins stratégiques aux niveaux national, local, sectoriel ?
- Les objectifs du projet sont-ils cohérents avec les besoins, demandes et priorités des publics cibles bénéficiaires ?
- Les objectifs et les modalités d'intervention ont-ils pris en compte les contextes spécifiques des participant-es dans chacun des deux pays ?
- Dans quelle mesure, l'ensemble des activités constitue un soutien/accompagnement cohérent et complémentaire face aux problématiques et défis soulevés ?
- Quelle valeur ajoutée l'approche des masculinités apporte-t-elle au projet ?
- Dans quelle mesure les publics cibles ont participé à la conception du projet et la définition de ses objectifs et activités ?
- Comment le projet contribue à la déclinaison de la stratégie genre 2016-2020 de Fairtrade International ?
- Quelles sont les connexions avec les autres projets du mouvement ?
- Dans quelle mesure les projets ont eu un impact sur les 4 aspects de l'empowerment (pouvoir intérieur, pouvoir de, pouvoir avec, pouvoir sur) ?
- Quelle est la valeur ajoutée de l'approche de renforcement de l'empowerment en comparaison d'autres projets en Éthiopie et en Côte d'Ivoire ?

CRITÈRE - PERTINENCE DES ACTIVITÉS DÉVELOPPÉS

→ Activités 1

- Les modules de formation sont-ils adaptés aux besoins des participant-es ? Le format permet-il une bonne assimilation des connaissances ? Y a-t-il des modules complémentaires qui devraient être insérés ?
- L'implication des hommes (et de quels hommes) dans cette activité est-elle efficace pour atteindre les objectifs du projet ?

→ Activité 2

- L'approche pairs à pairs des ambassadeur·rices est-elle efficace pour atteindre les objectifs du projet en Côte d'Ivoire ? Permet-elle d'accompagner les bénéficiaires ? Permet-elle d'améliorer la pérennité du projet et la diffusion des activités ?

→ Activité 3

- Les activités de sensibilisation permettent-elles de créer des changements pérennes aux niveaux des communautés, des coopératives et des exploitations ? Permettent-elles de créer des conditions favorables à l'émancipation des femmes ?
- Les activités de sensibilisation prennent-elles en considération les personnes en situation de handicap ? Cela permet-il d'améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les communautés et les exploitations agricoles ?

→ Activité 4

- Quelle est la durabilité de AGR ?
- Quel bénéfice financier représentent-elles ? Permettent-elles de compenser les inégalités de revenus ?

CRITÈRE - IMPACT SUR LES INÉGALITÉS DE GENRE

INDIVIDUEL

- Les projets permettent-ils d'autonomiser un plus grand nombre de femmes et de jeunes filles en leur offrant la possibilité d'avoir un accès équitable aux avantages de Fairtrade ?
- Les femmes, et lesquelles (ethnicité, âge, classe sociale, statut familial, handicap), ont-elles acquis des connaissances clefs qui leur permettent de gagner en autonomie ?
- Dans quelle mesure les activités permettent-elles de renforcer la confiance en soi ? Les femmes sont-elles en meilleure capacité de prendre des décisions et le contrôle de leur vie suite au projet ? Les femmes se perçoivent-elles comme des potentielles leaders/championnes. Si oui, quelles femmes ?
- Les femmes, et lesquelles, sont-elles en capacité de transmettre les acquis du projet à d'autres personnes ?
- Les hommes et les femmes bénéficiaires du projet deviennent-ils/elles des alliés-es à même de faire du plaidoyer et de soutenir les femmes ?
- Les activités du projet permettent-elles une émancipation économique des femmes, et de quelles femmes ? Si oui, est-elle pérenne ?
- L'engagement dans les activités génératrices de revenus est-il un atout ou un obstacle à l'émancipation ?

MÉNAGE

- Les femmes sont-elles en capacité d'avoir un meilleur leadership dans leur foyer ? Les femmes voient-elles leur pouvoir de décision modifié ? Plus particulièrement, y a-t-il eu des changements sur le pouvoir de décision en ce qui concerne les finances et le contrôle des ressources ?
- Les activités génératrices de revenus et l'accès au crédit modifient-ils les dynamiques du foyer ?
- Y a-t-il eu des éventuels impacts négatifs non prévus ? (cf. violences intrafamiliales, désengagement financier des maris, par exemple) ?

COMMUNAUTAIRE

- Est-ce que les femmes (et quelles femmes) arrivent à avoir des rôles de leadership ? Est-ce qu'elles participent plus et influent sur les décisions stratégiques (notamment dans les assemblées générales et en ce qui concerne la gestion de la prime dans les coopératives) ?
- Constate-t-on une participation active et à part égale des femmes (50-50) dans les instances de gouvernance des organisations de petits producteur-riche-s et dans les exploitations de travailleur-euse-s certifiées Fairtrade ?
- Sous l'impulsion du projet, les coopératives, les communautés et les exploitations créent-elles des cadres favorables et pérennes à l'émancipation et à l'autonomie des femmes (et de quelles femmes) ?

INSTITUTIONNEL

- L'instauration des activités génératrices de revenus et l'accès au crédit modifie-t-elle les dynamiques au sein des organisations ? Facilite-t-elle la possibilité pour les femmes (et quelles femmes) de prendre des responsabilités et d'influencer les décisions ?
- Les dynamiques de groupe (comités genre, associations...) créés pendant le projet sont-elles pérennisées au-delà du projet ?
- Y a-t-il eu des éventuels impacts négatifs non prévus ?
- Comment les entreprises mobilisées sont impactées par le projet au-delà de son champ d'action ?

POLITIQUE

- Quelles sont les questions politiques sur lesquelles doivent se concentrer les projets dans l'optique d'un renforcement de l'impact du programme ? (Salaire minimum, accès à la terre, invisibilisation du travail, etc.)
- Quels sont les progrès en matière de participation des femmes aux différentes étapes de la chaîne de valeur ?
- Le projet contribue-t-il à promouvoir une approche transformative ?

CRITÈRE – EFFICACITÉ

- Dans quelle mesure les objectifs visés ont-ils été atteints/sont-ils susceptibles d'être atteints ?
- Quels sont les principaux facteurs qui ont déterminé la réalisation ou la non-réalisation des objectifs visés ? Quels sont les activités clés qui contribuent à l'égalité de genre ?
- Quelle est la typologie des partenariats noués dans le cadre des projets ? Comment ces partenariats contribuent à l'atteinte des objectifs ?
- Comment les éventuels effets négatifs imprévus ont été traités ?

 **Activités**

- La méthodologie de sélection des participant-es est-elle suffisamment robuste ? La sélection permet-elle d'avoir une représentativité et une diversité suffisante au regard de l'ethnicité, la classe sociale, le statut familial, le handicap ? La sélection permet-elle de toucher des femmes particulièrement vulnérables ? Certaines femmes vulnérables sont-elles exclues du processus de sélection, si oui, lesquelles ? Le nombre de bénéficiaires par cohorte permet-il de voir des changements structurels et transformatifs sur les communautés, les coopératives et les exploitations ?
- Les partenariats constitués sont-ils efficaces et permettent-ils d'assurer la pérennité du projet ? Si l'efficacité n'est pas prouvée / trop faible, comment y remédier / la renforcer ?
- La méthodologie des activités génératrices de revenus est-elle efficace et adaptée à chacun des contextes ? Permet-elle d'avoir une bonne durabilité des projets lancés ? Les projets ont-ils un impact durable dans la vie des femmes ?
- Les comités genre sont-ils efficaces et pérennes ? Les associations d'épargne et de crédit sont-elles efficaces et pérennes ?
- Si l'efficacité n'est pas prouvée / trop faible, comment y remédier / la renforcer ?

CRITÈRE - EFFICIENCE

- Les moyens techniques, financiers, institutionnels et de partenariats choisis ont-ils contribué à atteindre les objectifs et résultats du projet ?
- Comment l'intervention démontre son efficacité par rapport à d'autres projets/programmes de même envergure ou d'autre envergure qui cible le même objectif dans les mêmes territoires ?

CRITÈRE - PÉRENNITÉ

- Les effets générés par le projet peuvent-ils être maintenus dans le temps ? dans quelles conditions ? Le projet a-t-il cherché / réussi à générer des effets au-delà des publics-cibles bénéficiaires ?
- Quelles sont les leçons, les forces et les faiblesses à capitaliser en vue de la continuation des activités et de leur essaimage ?
- Quels sont les facteurs susceptibles d'affecter négativement la durabilité du projet (par rapport aux changements positifs réalisés) et comment le prendre en compte dans des futures activités ?
- Si l'efficacité n'est pas prouvée / trop faible, comment y remédier / la renforcer ?
- Quels ajustements doivent être apportés à l'approche globale et aux activités ?

GRUPE FOCAL AVEC LES SUPERVISEURS/MANAGERS DES ENTREPRISES (ÉTHIOPIE) ET LES DIRIGEANT·E·S DES COOPÉRATIVES (CÔTE D'IVOIRE)

CRITÈRE – PERTINENCE ET COHÉRENCE DE L'APPROCHE DU PROJET ECOLE DU LEADERSHIP

- Dans quelle mesure les objectifs et les activités du projet ont-ils été pertinents et cohérents par rapport aux politiques publiques de chacun des deux pays et les besoins stratégiques aux niveaux national, local, sectoriel ?
- Les objectifs du projet sont-ils cohérents avec les besoins, demandes et priorités des publics cibles bénéficiaires ?
- Les objectifs et les modalités d'intervention ont-ils pris en compte les contextes spécifiques des participant·es dans chacun des deux pays ?
- Dans quelle mesure, l'ensemble des activités constitue un soutien/accompagnement cohérent et complémentaire face aux problématiques et défis soulevés ?
- Quelle valeur ajoutée l'approche des masculinités apporte-t-elle au projet ?
- Dans quelle mesure les publics cibles ont participé à la conception du projet et la définition de ses objectifs et activités ?
- Comment le projet contribue à la déclinaison de la stratégie genre 2016-2020 de Fairtrade International ?
- Quelles sont les connexions avec les autres projets du mouvement ?
- Dans quelle mesure les projets ont eu un impact sur les 4 aspects de l'empowerment (pouvoir intérieur, pouvoir de, pouvoir avec, pouvoir sur) ?
- Quelle est la valeur ajoutée de l'approche de renforcement de l'empowerment en comparaison d'autres projets en Éthiopie et en Côte d'Ivoire ?

CRITÈRE - PERTINENCE DES ACTIVITÉS DÉVELOPPÉS

→ Activités 1

- Les modules de formation sont-ils adaptés aux besoins des participant·es ? Le format permet-il une bonne assimilation des connaissances ? Y a-t-il des modules complémentaires qui devraient être insérés ?
- L'implication des hommes (et de quels hommes) dans cette activité est-elle efficace pour atteindre les objectifs du projet ?

→ Activité 2

- L'approche pairs à pairs des ambassadeur·rices est-elle efficace pour atteindre les objectifs du projet en Côte d'Ivoire ? Permet-elle d'accompagner les bénéficiaires ? Permet-elle d'améliorer la pérennité du projet et la diffusion des activités ?

→ Activité 3

- Les activités de sensibilisation permettent-elles de créer des changements pérennes aux niveaux des communautés, des coopératives et des exploitations ? Permettent-elles de créer des conditions favorables à l'émancipation des femmes ?
- Les activités de sensibilisation prennent-elles en considération les personnes en situation de handicap ? Cela permet-il d'améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les communautés et les exploitations agricoles ?

→ Activité 4

- Quelle est la durabilité de AGR ?
- Quel bénéfice financier représentent-elles ? Permettent-elles de compenser les inégalités de revenus ?

CRITÈRE - IMPACT SUR LES INÉGALITÉS DE GENRE

INDIVIDUEL

- Quel-s impact-s (positifs ou négatifs) avez-vous observé au niveau individuel ?

MÉNAGE

- Quel-s impact-s (positifs ou négatifs) avez-vous observé au niveau des ménages ?

COMMUNAUTAIRE

- Quel-s impact-s (positifs ou négatifs) avez-vous observé au niveau communautaire ?

INSTITUTIONNEL

- Quel-s impact-s (positifs ou négatifs) avez-vous observé au niveau de votre entreprise/coopérative ?

POLITIQUE

CRITÈRE - EFFICACITÉ

- Dans quelle mesure les objectifs visés ont-ils été atteints/sont-ils susceptibles d'être atteints ?
- Quels sont les principaux facteurs qui ont déterminé la réalisation ou la non-réalisation des objectifs visés ? Quels sont les activités clés qui contribuent à l'égalité de genre ?
- Quelle est la typologie des partenariats noués dans le cadre des projets ? Comment ces partenariats contribuent à l'atteinte des objectifs ?
- Comment les éventuels effets négatifs imprévus ont été traités ?

→ Activités :

- La méthodologie de sélection des participant-es est-elle suffisamment robuste ? La sélection permet-elle d'avoir une représentativité et une diversité suffisante au regard de l'ethnicité, la classe sociale, le statut familial, le handicap ? La sélection permet-elle de toucher des femmes particulièrement vulnérables ? Certaines femmes vulnérables sont-elles exclues du processus de sélection, si oui, lesquelles ? Le nombre de bénéficiaires par cohorte permet-il de voir des changements structurels et transformatifs sur les communautés, les coopératives et les exploitations ?
- La méthodologie des activités génératrices de revenus est-elle efficace et adaptée à chacun des contextes ? Permet-elle d'avoir une bonne durabilité des projets lancés ? Les projets ont-ils un impact durable dans la vie des femmes ?
- Les comités genre sont-ils efficaces et pérennes ? Les associations d'épargne et de crédit sont-elles efficaces et pérennes ?
- Si l'efficacité n'est pas prouvée / trop faible, comment y remédier / la renforcer ?

CRITÈRE – EFFICIENCE

- Les moyens techniques, financiers, institutionnels et de partenariats choisis ont-ils contribué à atteindre les objectifs et résultats du projet ?
- Comment l'intervention démontre son efficacité par rapport à d'autres projets/programmes de même envergure ou d'autre envergure qui cible le même objectif dans les mêmes territoires ?

CRITÈRE – PÉRÉNITÉ

- Les effets générés par le projet peuvent-ils être maintenus dans le temps ? dans quelles conditions ? Le projet a-t-il cherché / réussi à générer des effets au-delà des publics-cibles bénéficiaires ?
- Quelles sont les leçons, les forces et les faiblesses à capitaliser en vue de la continuation des activités et de leur essaimage ?
- Quels sont les facteurs susceptibles d'affecter négativement la durabilité du projet (par rapport aux changements positifs réalisés) et comment le prendre en compte dans des futures activités ?
- Si l'efficacité n'est pas prouvée / trop faible, comment y remédier / la renforcer ?
- Quels ajustements doivent être apportés à l'approche globale et aux activités ?

GROUPE FOCAL AVEC LES AMBASSADEURS ET AMBASSADRICES

CRITÈRE - PERTINENCE DES ACTIVITÉS DÉVELOPPÉS

→ **Activité 1**

- Les modules de formation sont-ils adaptés aux besoins des participant-es ? Le format permet-il une bonne assimilation des connaissances ? Y a-t-il des modules complémentaires qui devraient être insérés ?
- L'implication des hommes (et de quels hommes) dans cette activité est-elle efficace pour atteindre les objectifs du projet ?

→ **Activité 2**

- L'approche pairs à pairs des ambassadeur-rices est-elle efficace pour atteindre les objectifs du projet en Côte d'Ivoire ? Permet-elle d'accompagner les bénéficiaires ? Permet-elle d'améliorer la pérennité du projet et la diffusion des activités ?

→ **Activité 3**

- Les activités de sensibilisation permettent-elles de créer des changements pérennes aux niveaux des communautés, des coopératives et des exploitations ? Permettent-elles de créer des conditions favorables à l'émancipation des femmes ?
- Les activités de sensibilisation prennent-elles en considération les personnes en situation de handicap ? Cela permet-il d'améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les communautés et les exploitations agricoles ?

→ **Activité 4**

- Quelle est la durabilité de AGR ?
- Quel bénéfice financier représentent-elles ? Permettent-elles de compenser les inégalités de revenus ?

CRITÈRE - IMPACT SUR LES INÉGALITÉS DE GENRE

INDIVIDUEL

- Les projets permettent-ils d'autonomiser un plus grand nombre de femmes et de jeunes filles en leur offrant la possibilité d'avoir un accès équitable aux avantages de Fairtrade ?
- Les femmes, et lesquelles (ethnicité, âge, classe sociale, statut familial, handicap), ont-elles acquis des connaissances clefs qui leur permettent de gagner en autonomie ?
- Dans quelle mesure les activités permettent-elles de renforcer la confiance en soi ? Les femmes sont-elles en meilleure capacité de prendre des décisions et le contrôle de leur vie suite au projet ? Les femmes se perçoivent-elles comme des potentielles leaders/championnes. Si oui, quelles femmes ?
- Les femmes, et lesquelles, sont-elles en capacité de transmettre les acquis du projet à d'autres personnes ?
- Les hommes et les femmes bénéficiaires du projet deviennent-ils/elles des alliés à même de faire du plaidoyer et de soutenir les femmes ?
- Les activités du projet permettent-elles une émancipation économique des femmes, et de quelles femmes ? Si oui, est-elle pérenne ?
- L'engagement dans les activités génératrices de revenus est-il un atout ou un obstacle à l'émancipation ?

MÉNAGE

- Les femmes sont-elles en capacité d'avoir un meilleur leadership dans leur foyer ? Les femmes voient-elles leur pouvoir de décision modifié ? Plus particulièrement, y a-t-il eu des changements sur le pouvoir de décision en ce qui concerne les finances et le contrôle des ressources ?
- Les activités génératrices de revenus et l'accès au crédit modifient-ils les dynamiques du foyer ?
- Y a-t-il eu des éventuels impacts négatifs non prévus ? (cf. violences intrafamiliales, désengagement financier des maris, par exemple) ?

COMMUNAUTAIRE

- Est-ce que les femmes (et quelles femmes) arrivent à avoir des rôles de leadership ? Est-ce qu'elles participent plus et influent sur les décisions stratégiques (notamment dans les assemblées générales et en ce qui concerne la gestion de la prime dans les coopératives) ?
- Constate-t-on une participation active et à part égale des femmes (50-50) dans les instances de gouvernance des organisations de petits producteur-rice.s et dans les exploitations de travailleur-euse.s certifiées Fairtrade ?
- Sous l'impulsion du projet, les coopératives, les communautés et les exploitations créent-elles des cadres favorables et pérennes à l'émancipation et à l'autonomie des femmes (et de quelles femmes) ?

INSTITUTIONNEL

- L'instauration des activités génératrices de revenus et l'accès au crédit modifie-t-elle les dynamiques au sein des organisations ? Facilite-t-elle la possibilité pour les femmes (et quelles femmes) de prendre des responsabilités et d'influencer les décisions ?
- Les dynamiques de groupe (comités genre, associations...) créés pendant le projet sont-elles pérennisées au-delà du projet ?
- Y a-t-il eu des éventuels impacts négatifs non prévus ?
- Comment les entreprises mobilisées sont impactées par le projet au-delà de son champ d'action ?

CRITÈRE - IMPACT SUR LES INÉGALITÉS DE GENRE

POLITIQUE

- Quelles sont les questions politiques sur lesquelles doivent se concentrer les projets dans l'optique d'un renforcement de l'impact du programme ? (Salaire minimum, accès à la terre, invisibilisation du travail, etc.)
- Quels sont les progrès en matière de participation des femmes aux différentes étapes de la chaîne de valeur ?
- Le projet contribue-t-il à promouvoir une approche transformative ?

En prenant pour base les questions ci-dessus remplir sur un flip chart le tableau ci-dessous pour lister les impacts sur les inégalités de genre aux 5 niveaux identifiés

	ASPECTS POSITIFS	ASPECTS NÉGATIFS	COMMENTAIRES/ IMPLICATIONS/ QUE FAIRE ?
Individuel			
Ménage			
Communautaire			
Institutionnel			
Politique			

GROUPE FOCAL AVEC LES FEMMES PARTICIPANTES

CRITÈRE - IMPACT SUR LES INÉGALITÉS DE GENRE

INDIVIDUEL

- Les projets permettent-ils d'autonomiser un plus grand nombre de femmes et de jeunes filles en leur offrant la possibilité d'avoir un accès équitable aux avantages de Fairtrade ?
- Les femmes, et lesquelles (ethnicité, âge, classe sociale, statut familial, handicap), ont-elles acquis des connaissances clefs qui leur permettent de gagner en autonomie ?
- Dans quelle mesure les activités permettent-elles de renforcer la confiance en soi ? Les femmes sont-elles en meilleure capacité de prendre des décisions et le contrôle de leur vie suite au projet ? Les femmes se perçoivent-elles comme des potentielles leaders/championnes. Si oui, quelles femmes ?
- Les femmes, et lesquelles, sont-elles en capacité de transmettre les acquis du projet à d'autres personnes ?
- Les hommes et les femmes bénéficiaires du projet deviennent-ils/elles des alliés à même de faire du plaidoyer et de soutenir les femmes ?
- Les activités du projet permettent-elles une émancipation économique des femmes, et de quelles femmes ? Si oui, est-elle pérenne ?
- L'engagement dans les activités génératrices de revenus est-il un atout ou un obstacle à l'émancipation ?

CRITÈRE - IMPACT SUR LES INÉGALITÉS DE GENRE

MÉNAGE

- Les femmes sont-elles en capacité d'avoir un meilleur leadership dans leur foyer ? Les femmes voient-elles leur pouvoir de décision modifié ? Plus particulièrement, y a-t-il eu des changements sur le pouvoir de décision en ce qui concerne les finances et le contrôle des ressources ?
- Les activités génératrices de revenus et l'accès au crédit modifient-ils les dynamiques du foyer ?
- Y a-t-il eu des éventuels impacts négatifs non prévus ? (cf. violences intrafamiliales, désengagement financier des maris, par exemple) ?

COMMUNAUTAIRE

- Est-ce que les femmes (et quelles femmes) arrivent à avoir des rôles de leadership ? Est-ce qu'elles participent plus et influent sur les décisions stratégiques (notamment dans les assemblées générales et en ce qui concerne la gestion de la prime dans les coopératives) ?
- Constate-t-on une participation active et à part égale des femmes (50-50) dans les instances de gouvernance des organisations de petits producteur-riche-s et dans les exploitations de travailleur-euse-s certifiées Fairtrade ?
- Sous l'impulsion du projet, les coopératives, les communautés et les exploitations créent-elles des cadres favorables et pérennes à l'émancipation et à l'autonomie des femmes (et de quelles femmes) ?

INSTITUTIONNEL

- L'instauration des activités génératrices de revenus et l'accès au crédit modifie-t-elle les dynamiques au sein des organisations ? Facilite-t-elle la possibilité pour les femmes (et quelles femmes) de prendre des responsabilités et d'influencer les décisions ?
- Les dynamiques de groupe (comités genre, associations...) créés pendant le projet sont-elles pérennisées au-delà du projet ?
- Y a-t-il eu des éventuels impacts négatifs non prévus ?
- Comment les entreprises mobilisées sont impactées par le projet au-delà de son champ d'action ?

POLITIQUE

- Quelles sont les questions politiques sur lesquelles doivent se concentrer les projets dans l'optique d'un renforcement de l'impact du programme ? (Salaire minimum, accès à la terre, invisibilisation du travail, etc.)
- Quels sont les progrès en matière de participation des femmes aux différentes étapes de la chaîne de valeur ?
- Le projet contribue-t-il à promouvoir une approche transformative ?

En prenant pour base les questions ci-dessus remplir sur un flip chart le tableau ci-dessous pour lister les impacts sur les inégalités de genre aux 5 niveaux identifiés

	ASPECTS POSITIFS	ASPECTS NÉGATIFS	COMMENTAIRES/ IMPLICATIONS/ QUE FAIRE ?
Individuel			
Ménage			
Communautaire			
Institutionnel			
Politique			

ENTRETIEN AGR/ VISITE AGR

CRITÈRE – PERTINENCE ET COHÉRENCE DE L'APPROCHE DU PROJET ECOLE DU LEADERSHIP

- Dans quelle mesure les objectifs et les activités du projet ont-ils été pertinents et cohérents par rapport aux politiques publiques de chacun des deux pays et les besoins stratégiques aux niveaux national, local, sectoriel ?
- Les objectifs du projet sont-ils cohérents avec les besoins, demandes et priorités des publics cibles bénéficiaires ?
- Les objectifs et les modalités d'intervention ont-ils pris en compte les contextes spécifiques des participant-es dans chacun des deux pays ?
- Dans quelle mesure, l'ensemble des activités constitue un soutien/accompagnement cohérent et complémentaire face aux problématiques et défis soulevés ?
- Quelle valeur ajoutée l'approche des masculinités apporte-t-elle au projet ?
- Dans quelle mesure les publics cibles ont participé à la conception du projet et la définition de ses objectifs et activités ?
- Comment le projet contribue à la déclinaison de la stratégie genre 2016-2020 de Fairtrade International ?
- Quelles sont les connexions avec les autres projets du mouvement ?
- Dans quelle mesure les projets ont eu un impact sur les 4 aspects de l'empowerment (pouvoir intérieur, pouvoir de, pouvoir avec, pouvoir sur) ?
- Quelle est la valeur ajoutée de l'approche de renforcement de l'empowerment en comparaison d'autres projets en Éthiopie et en Côte d'Ivoire ?

CRITÈRE - PERTINENCE DES ACTIVITÉS DÉVELOPPÉS

→ **Activité 1**

- Les modules de formation sont-ils adaptés aux besoins des participant-es ? Le format permet-il une bonne assimilation des connaissances ? Y a-t-il des modules complémentaires qui devraient être insérés ?
- L'implication des hommes (et de quels hommes) dans cette activité est-elle efficace pour atteindre les objectifs du projet ?

→ **Activité 2**

- L'approche pairs à pairs des ambassadeur-rices est-elle efficace pour atteindre les objectifs du projet en Côte d'Ivoire ? Permet-elle d'accompagner les bénéficiaires ? Permet-elle d'améliorer la pérennité du projet et la diffusion des activités ?

→ **Activité 3**

- Les activités de sensibilisation permettent-elles de créer des changements pérennes aux niveaux des communautés, des coopératives et des exploitations ? Permettent-elles de créer des conditions favorables à l'émancipation des femmes ?
- Les activités de sensibilisation prennent-elles en considération les personnes en situation de handicap ? Cela permet-il d'améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les communautés et les exploitations agricoles ?

→ **Activité 4**

- Quelle est la durabilité de AGR ?
- Quel bénéfice financier représentent-elles ? Permettent-elles de compenser les inégalités de revenus ?

CRITÈRE - IMPACT SUR LES INÉGALITÉS DE GENRE

Remplir le tableau ci-dessous pour lister les impacts sur les inégalités de genre aux 5 niveaux identifiés

	ASPECTS POSITIFS	ASPECTS NÉGATIFS	COMMENTAIRES/ IMPLICATIONS/ QUE FAIRE ?
Individuel			
Ménage			
Communautaire			
Institutionnel			
Politique			

CRITÈRE – EFFICACITÉ

- Dans quelle mesure les objectifs visés ont-ils été atteints/sont-ils susceptibles d'être atteints ?
- Quels sont les principaux facteurs qui ont déterminé la réalisation ou la non-réalisation des objectifs visés ? Quels sont les activités clés qui contribuent à l'égalité de genre ?
- Quelle est la typologie des partenariats noués dans le cadre des projets ? Comment ces partenariats contribuent à l'atteinte des objectifs ?
- Comment les éventuels effets négatifs imprévus ont été traités ?

→ Activités

- La méthodologie de sélection des participant-es est-elle suffisamment robuste ? La sélection permet-elle d'avoir une représentativité et une diversité suffisante au regard de l'ethnicité, la classe sociale, le statut familial, le handicap ? La sélection permet-elle de toucher des femmes particulièrement vulnérables ? Certaines femmes vulnérables sont-elles exclues du processus de sélection, si oui, lesquelles ? Le nombre de bénéficiaires par cohorte permet-il de voir des changements structurels et transformatifs sur les communautés, les coopératives et les exploitations ?
- Les partenariats constitués sont-ils efficaces et permettent-ils d'assurer la pérennité du projet ? Si l'efficacité n'est pas prouvée / trop faible, comment y remédier / la renforcer ?
- La méthodologie des activités génératrices de revenus est-elle efficace et adaptée à chacun des contextes ? Permet-elle d'avoir une bonne durabilité des projets lancés ? Les projets ont-ils un impact durable dans la vie des femmes ?
- Les comités genre sont-ils efficaces et pérennes ? Les associations d'épargne et de crédit sont-elles efficaces et pérennes ?
- Si l'efficacité n'est pas prouvée / trop faible, comment y remédier / la renforcer ?

CRITÈRE - EFFICIENCE

- Les moyens techniques, financiers, institutionnels et de partenariats choisis ont-ils contribué à atteindre les objectifs et résultats du projet ?
- Comment l'intervention démontre son efficacité par rapport à d'autres projets/programmes de même envergure ou d'autre envergure qui cible le même objectif dans les mêmes territoires ?

CRITÈRE - PÉRENNITÉ

- Les effets générés par le projet peuvent-ils être maintenus dans le temps ? dans quelles conditions ? Le projet a-t-il cherché / réussi à générer des effets au-delà des publics-cibles bénéficiaires ?
- Quelles sont les leçons, les forces et les faiblesses à capitaliser en vue de la continuation des activités et de leur essaimage ?
- Quels sont les facteurs susceptibles d'affecter négativement la durabilité du projet (par rapport aux changements positifs réalisés) et comment le prendre en compte dans des futures activités ?
- Si l'efficacité n'est pas prouvée / trop faible, comment y remédier / la renforcer ?
- Quels ajustements doivent être apportés à l'approche globale et aux activités ?

GROUPE FOCAL AVEC LES HOMMES ET FEMMES NON PARTICIPANT·E·S

CRITÈRE - IMPACT SUR LES INÉGALITÉS DE GENRE

INDIVIDUEL

- Les projets permettent-ils d'autonomiser un plus grand nombre de femmes et de jeunes filles en leur offrant la possibilité d'avoir un accès équitable aux avantages de Fairtrade ?
- Les femmes, et lesquelles (ethnicité, âge, classe sociale, statut familial, handicap), ont-elles acquis des connaissances clefs qui leur permettent de gagner en autonomie ?
- Dans quelle mesure les activités permettent-elles de renforcer la confiance en soi ? Les femmes sont-elles en meilleure capacité de prendre des décisions et le contrôle de leur vie suite au projet ? Les femmes se perçoivent-elles comme des potentielles leaders/championnes. Si oui, quelles femmes ?
- Les femmes, et lesquelles, sont-elles en capacité de transmettre les acquis du projet à d'autres personnes ?
- Les hommes et les femmes bénéficiaires du projet deviennent-ils/elles des alliés à même de faire du plaidoyer et de soutenir les femmes ?
- Les activités du projet permettent-elles une émancipation économique des femmes, et de quelles femmes ? Si oui, est-elle pérenne ?
- L'engagement dans les activités génératrices de revenus est-il un atout ou un obstacle à l'émancipation ?

MÉNAGE

- Les femmes sont-elles en capacité d'avoir un meilleur leadership dans leur foyer ? Les femmes voient-elles leur pouvoir de décision modifié ? Plus particulièrement, y a-t-il eu des changements sur le pouvoir de décision en ce qui concerne les finances et le contrôle des ressources ?
- Les activités génératrices de revenus et l'accès au crédit modifient-ils les dynamiques du foyer ?
- Y a-t-il eu des éventuels impacts négatifs non prévus ? (cf. violences intrafamiliales, désengagement financier des maris, par exemple) ?

COMMUNAUTAIRE

- Est-ce que les femmes (et quelles femmes) arrivent à avoir des rôles de leadership ? Est-ce qu'elles participent plus et influent sur les décisions stratégiques (notamment dans les assemblées générales et en ce qui concerne la gestion de la prime dans les coopératives) ?
- Constate-t-on une participation active et à part égale des femmes (50-50) dans les instances de gouvernance des organisations de petits producteur-riche-s et dans les exploitations de travailleur-euse-s certifiées Fairtrade ?
- Sous l'impulsion du projet, les coopératives, les communautés et les exploitations créent-elles des cadres favorables et pérennes à l'émancipation et à l'autonomie des femmes (et de quelles femmes) ?

INSTITUTIONNEL

- L'instauration des activités génératrices de revenus et l'accès au crédit modifie-t-elle les dynamiques au sein des organisations ? Facilite-t-elle la possibilité pour les femmes (et quelles femmes) de prendre des responsabilités et d'influencer les décisions ?
- Les dynamiques de groupe (comités genre, associations...) créés pendant le projet sont-elles pérennisées au-delà du projet ?
- Y a-t-il eu des éventuels impacts négatifs non prévus ?
- Comment les entreprises mobilisées sont impactées par le projet au-delà de son champ d'action ?

POLITIQUE

- Quelles sont les questions politiques sur lesquelles doivent se concentrer les projets dans l'optique d'un renforcement de l'impact du programme ? (Salaire minimum, accès à la terre, invisibilisation du travail, etc.)
- Quels sont les progrès en matière de participation des femmes aux différentes étapes de la chaîne de valeur ?
- Le projet contribue-t-il à promouvoir une approche transformative ?

En prenant pour base les questions ci-dessus remplir sur un flip chart le tableau ci-dessous pour lister les impacts sur les inégalités de genre aux 5 niveaux identifiés

	ASPECTS POSITIFS	ASPECTS NÉGATIFS	COMMENTAIRES/ IMPLICATIONS/ QUE FAIRE ?
Individuel			
Ménage			
Communautaire			
Institutionnel			
Politique			

DIRECTIVES POUR LES ENTRETIENS, PHASE 2

LIGNES DIRECTRICES POUR LES ENTRETIENS INDIVIDUELS AU NIVEAU INTERNATIONAL ET NATIONAL

Expliquer les principaux résultats de la phase 1

- Au niveau individuel, les femmes **s'autonomisent** grâce à la formation et à la connaissance de leurs droits (capital personnel) et acquièrent une position sociale plus importante dans leur foyer et leur communauté (en devenant des ambassadrices de la sensibilisation au genre). L'épargne et la connaissance de la gestion économique du ménage renforcent l'autonomie des femmes et leur confèrent un plus grand capital financier.
 - Pour les activités génératrices de revenus, les résultats ne sont pas encore clairement visibles et mesurables dans la plupart des cas.
 - Au niveau politique, ou au niveau de l'intégration de la dimension de genre, la WSOL hésite entre une **approche accommodante et une approche transformatrice**. Par conséquent, l'impact de l'intervention est limité en termes de transformation des relations entre les sexes, mais il va dans une direction pertinente.
 - Bien que l'intervention ait un potentiel de transformation, elle est **moins efficace** car elle ne va pas jusqu'au bout de sa logique de changement des relations de pouvoir entre les hommes et les femmes en engageant réellement les coopératives dans un processus plus large.
- Dans ce contexte, que pensez-vous que WSOL devrait faire pour s'assurer que l'objectif d'améliorer le leadership des femmes dans la coopérative et dans le commerce équitable soit atteint (Côte d'Ivoire) ? Au niveau des exploitations florales - force des comités de genre et relation avec les syndicats (Éthiopie).
 - De votre point de vue et de vos connaissances, que manque-t-il pour permettre aux femmes d'accéder à des postes de direction ? Quelles sont les exigences pour un poste de direction ?
 - D'après ce que nous avons compris, c'est comme si les femmes avaient reçu un permis de conduire mais qu'il leur manquait encore la voiture pour pouvoir mettre en pratique leurs nouvelles compétences. Comment partager la position de leader avec les

femmes à la fois dans la coopérative/entreprise/ et dans les plantations/fleurs du commerce équitable ? Quels sont les obstacles à une approche transformative ? Quels sont les soutiens potentiels pour une approche transformative ?

- Si la stratégie de Fairtrade en matière de genre préconise clairement une stratégie de transformation et la promotion du leadership des femmes (Women School of Leadership), elle permet de s'assurer que les femmes ont les mêmes opportunités que les hommes pour accéder à l'Organisation de Producteurs (OP) et au commerce équitable. En Côte d'Ivoire, les femmes sont laissées pour compte en termes d'accès à la terre, d'accès à l'adhésion à la coopérative (car elles n'ont pas de terre) et donc d'accès aux avantages du commerce équitable. En Éthiopie, à quels avantages les femmes ont-elles eu accès grâce aux stratégies d'autonomisation des femmes (congé de maternité) ? Comment pouvons-nous nous assurer que les objectifs des stratégies de genre du commerce équitable sont pleinement articulés dans le WSOL ?
- En Éthiopie, quel est le rôle des comités de genre dans l'intégration de la dimension de genre ? Quel rôle jouent-ils dans les droits des travailleurs et les relations avec les syndicats ?
- Certains projets tels que Promundo ont formé les hommes sur le genre et la masculinité afin de promouvoir un changement d'attitude. Comment pensez-vous qu'une telle initiative puisse aider à engager les hommes dans un processus de soutien aux femmes dans leurs organisations de producteurs ?
- Le mentorat des femmes pour qu'elles deviennent des dirigeantes a été défini comme le fait d'aider les femmes pendant un ou deux ans à occuper des postes de direction dans leur organisation. Avez-vous l'expérience de tels processus, que pensez-vous d'eux ? Pourraient-ils être appliqués dans le contexte du WSOL ?

LIGNES DIRECTRICES POUR LES DISCUSSIONS DE GROUPE AU NIVEAU NATIONAL

Expliquer les principaux résultats de la phase 1

- Au niveau individuel, les femmes **s'autonomisent**

- grâce à la formation et à la connaissance de leurs droits (capital personnel) et acquièrent une position sociale plus importante dans leur foyer et leur communauté (en devenant des ambassadrices de la sensibilisation au genre). L'épargne et la connaissance de la gestion économique du ménage renforcent l'autonomie des femmes et leur confèrent un plus grand capital financier.
- Pour les activités génératrices de revenus, les résultats ne sont pas encore clairement visibles et mesurables dans la plupart des cas.
 - Au niveau politique, ou au niveau de l'intégration de la dimension de genre, la Women's Leadership Academy hésite entre une **approche accommodante et une approche transformatrice**. Par conséquent, l'impact de l'intervention est limité en termes de transformation des relations entre les sexes, mais il va dans une direction pertinente.
 - Bien que l'intervention ait un potentiel de transformation, elle est **moins efficace** car elle ne va pas jusqu'au bout de sa logique de changement des relations de pouvoir entre les hommes et les femmes en engageant réellement les coopératives dans un processus plus large.
- Quelles activités ou interventions supplémentaires devraient être conçues pour s'assurer que davantage d'hommes comprennent les perspectives des femmes et changent leurs mentalités ?
 - Quelles activités supplémentaires doivent être développées pour que les femmes aient accès à la terre (Côte d'Ivoire) ou pour qu'elles participent au syndicat et à la FTC (Éthiopie) ?
 - Quelles activités supplémentaires doivent être développées/conçues pour promouvoir la participation des femmes à la direction des coopératives ?
 - Si vous réfléchissez dans 10 ans, qu'aimeriez-vous voir comme résultat du WSOL ? Quelles sont les questions importantes relatives à la transformation du genre qui devraient être abordées ?

INDICATEURS POSSIBLES

- Épouse d'un membre masculin d'une organisation de producteurs possédant des terres (Côte d'Ivoire)
- De femmes d'hommes membres de l'organisation de producteurs qui sont également membres de la coopérative (Côte d'Ivoire).
- Pourcentage de femmes dans le syndicat (Éthiopie).
- Pourcentage de femmes et d'hommes dans les différents postes/niveaux de l'organisation
- Pourcentage de femmes qui considèrent que depuis le début du projet, leurs 5 différentes formes de capital¹³ ont augmenté (capital personnel, capital humain, capital social, capital financier, capital physique). Voir l'annexe K pour plus d'informations.
- Pourcentage de répondants masculins et féminins qui pensent que l'égalité des sexes peut contribuer à améliorer les moyens de subsistance des ménages.

¹³ Les cinq formes de capital https://www.researchgate.net/publication/4861087_03-07_Five_Kinds_of_Capital_Useful_Concepts_for_Sustainable_Development et <https://www.forumforthefuture.org/the-five-capitals>



PROSPECTIVE & COOPERATION

1, place Gabriel Péri - Vieux port
13001 MARSEILLE - FRANCE

contact@prospectivecooperation.org

T. +33 (0)6 84 31 24 54

prospectivecooperation.org

Association Coopérative loi 1901 - SIREN 791 758 956

Création graphique, conception et réalisation : Atelier ARC Design

Photos - 1^{er} couverture : UN Women CC © Flickr ; p.2 © Kristina Stefanova, USAID ; p.11 ©Kelley Lynch USAID ; p.15 © Fairtrade Africa