



## RAPPORT SOMMAIRE

Résultats de l'enquête sur les contraintes rencontrées par les femmes pour une participation accrue comme étudiantes, enseignantes ou cadres dans les établissements de formation agricole

Novembre 2017



Projet No D-000244

Financé par



Affaires mondiales  
Canada

Global Affairs  
Canada

Le projet *Formation agricole pour la sécurité alimentaire au Mali* (FASAM) vise à contribuer au renforcement d'acteurs institutionnels publics du dispositif de formation agricole au Mali. Il a pour objectifs l'amélioration de la pertinence et de la valeur technique des programmes de formation, le perfectionnement des membres du corps enseignant, ainsi que le renforcement de la gouvernance et de la gestion des ressources grâce à l'application d'approches et d'outils basés sur les principes de l'assurance qualité. Cette initiative est financée par Affaires Mondiales Canada. Elle est mise en œuvre par une coalition d'institutions canadiennes composée de l'Université Laval, du Collège Boréal et d'Éducation internationale.

Partenaires



UNIVERSITÉ  
**LAVAL**



**COLLÈGE BORÉAL**  
éducation • innovation • recherche

La présente enquête, commanditée par le projet FASAM, a été menée par le Bureau d'étude, de recherche, de formation et d'appui-conseil pour le développement (BERFAD) de Bamako, Mali. Elle a été dirigée par Mme Kouyaté Aïssé Diarra, assistée par M. Mamadou Sangaré, M. Adama Kouyaté et Mme Safiatou Traoré. Au niveau du projet FASAM, le concept de l'étude a été développé par Marie-France Paradis, spécialiste ÉFH, appuyée de l'équipe de la coordination technique du projet à Bamako – Mahamadou Garba Abdou, coordonnateur technique, Zeïnab Diarra, agente de liaison enseignement supérieur, Karim Sanogo, agent de liaison formation professionnelle et sous la direction de Daniel Campeau.

Le présent rapport sommaire, produit par le projet FASAM, résume les faits saillants de l'enquête pour un plus large public, fournit une analyse par thématique et présente des pistes de suites à donner pour les différentes parties prenantes. Ce rapport a été rédigé par Audrey Auclair et révisé par Marie-France Paradis et Daniel Campeau.

## TABLE DES MATIÈRES

---

TABLE DES MATIÈRES .....	iii
1. INTRODUCTION .....	4
1.1. Contexte de l'étude .....	4
1.2. Objectifs de l'étude et résultats attendus.....	5
2. MÉTHODOLOGIE .....	6
3. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE.....	8
3.1. Obstacles et mesures favorables à l'accès et au recrutement des étudiantes, enseignantes et femmes cadres au sein des établissements de formation agricole.....	9
3.2. Obstacles et mesures favorables au maintien des femmes au sein des établissements de formation agricole en cours de cheminement scolaire ou professionnel .....	10
3.3. Obstacles et mesures favorables à l'employabilité des diplômées et la progression de la carrière des enseignantes et des femmes cadres au sein des établissements de formation agricole.....	12
3.4. Discussion sur les résultats .....	13
4. MATIÈRE À RÉFLEXION SUR LES SUITES À DONNER.....	15
4.1. Établissements de formation agricole.....	15
4.2. Autorités de tutelle techniques et institutionnelles .....	15
4.3. Partenaires techniques et financiers .....	17
4.4. Environnement supportant.....	17
BIBLIOGRAPHIE.....	18

# 1. INTRODUCTION

---

## 1.1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE

---

Alors qu'elles occupent une place cruciale en agriculture, en travaillant 12 heures de plus par semaine que leurs confrères agriculteurs, et qu'elles portent sur leurs épaules le fardeau de la production vivrière<sup>1</sup>, de la transformation alimentaire et du déficit des infrastructures<sup>2</sup>, les femmes africaines ne sont pas suffisamment prises en compte par les rapports sur l'agriculture<sup>3</sup> et sont rares dans les postes de spécialistes ou de responsabilités<sup>4</sup>. Le Mali, un pays à vocation agricole, se classe parmi les dix derniers pays pour la scolarisation des filles<sup>5</sup> et force est de constater que l'inégalité entre les femmes et les hommes et les rôles attribués socialement à l'un ou l'autre sexe sont au cœur de cette problématique.

À travers certains textes de loi, le pays a pris en compte la question de l'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH). La *Politique nationale Genre* (PNG) adoptée en 2011, constitue le document de référence couvrant les aspects stratégiques, politiques, institutionnels et sociétaux propices, qui soutient cette égalité. La PNG est assortie d'un plan d'action avec des attentes explicites pour chaque département ministériel. De même, la *Loi d'Orientation agricole* (LOA) et la récente *Politique de Développement agricole* (PDA), mettent en exergue l'importance des femmes et des hommes dans la croissance du secteur agricole.

Malgré ces *aggiornamentos* législatifs et politiques, le rôle de vulgarisateur agricole demeure majoritairement dévolu aux hommes – ceux-ci en constituant 85%<sup>6</sup> – qui apparaissent peu disposés ou préparés à impliquer les femmes dans leurs activités d'information, d'encadrement et de formation, puisqu'une part infinitésimale, à peine 5%, des services de vulgarisation visent les femmes rurales<sup>7</sup>. Cela fait de sorte que les femmes agricultrices sont très peu au fait des pratiques innovantes et les place *de facto* au rang des plus vulnérables aux chocs dus aux catastrophes et aux changements climatiques.

Pour renverser cette situation, il appert nécessaire que la formation agricole soit conçue pour répondre aux besoins différenciés des hommes et des femmes dans le secteur agricole et particulièrement, dans les secteurs typiquement dévolus aux femmes. Outre l'actualisation des programmes de formation en ce sens, il importe aussi d'ouvrir les portes des établissements de formation agricole non seulement aux étudiantes, mais également aux enseignantes et à des femmes cadres. Dans l'état actuel des choses, la proportion des femmes enseignantes, peu importe le niveau, demeure très faible. Dans les établissements de formation appuyés par le projet FASAM, à l'exception notable de l'Institut de formation professionnelle Malick Sidibé où elles représentent 16% du corps enseignant, les femmes enseignantes représentent en moyenne 5% de l'effectif enseignant<sup>8</sup>. En ce qui concerne les femmes cadres, un seul établissement compte une femme directrice : elle demeure l'exception dans le dispositif de formation agricole public.

---

<sup>1</sup> Campagne Cultivons. (2012). *10 réalités sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde agricole en Afrique de l'Ouest*, Oxfam, Roppa, RBM, Apess : Faty Kane et Franck Muller p.7-8.

<sup>2</sup> Houzir, Mariam. (26 septembre 2017). « Autonomisation des femmes pour une amélioration durable de la sécurité alimentaire en Afrique de l'Ouest », Colloque sur la sécurité alimentaire, Québec.

<sup>3</sup> Campagne cultivons, *op. cit.*, p. 11.

<sup>4</sup> *Ibid.* p. 19.

<sup>5</sup> Ravel, Clotilde. (11 octobre 2017). « Éducation des filles : 9 pays d'Afrique parmi les 10 « mauvais élèves » », *RFI Afrique* [En ligne] [http://www.rfi.fr/afrique/20171010-education-filles-9-pays-afrique-parmi-10-mauvais-eleves?ns\\_mchannel=fidelisation&ns\\_source=newsletter\\_rfi\\_fr\\_afrique&ns\\_campaign=email&ns\\_linkname=editorial&rft\\_member\\_id=1154524721140&aef\\_campaign\\_ref=article&aef\\_campaign\\_date=2017-10-13](http://www.rfi.fr/afrique/20171010-education-filles-9-pays-afrique-parmi-10-mauvais-eleves?ns_mchannel=fidelisation&ns_source=newsletter_rfi_fr_afrique&ns_campaign=email&ns_linkname=editorial&rft_member_id=1154524721140&aef_campaign_ref=article&aef_campaign_date=2017-10-13).

<sup>6</sup> Campagne cultivons, *op. cit.*, p. 17.

<sup>7</sup> *Idem.*

<sup>8</sup> Données de 2017 des établissements appuyés.

Non seulement les femmes ne représentent qu'une maigre fraction de l'effectif étudiant des établissements de formation agricole maliens, cette minorité s'effrite encore en cours de cheminement scolaire où l'on constate une déperdition qui peut atteindre les 50%. Ainsi, de toutes les filles complétant le niveau Certificat d'Aptitude professionnelle agricole (CAPA), à peine la moitié passe au niveau Brevet de Technicien en Agriculture (BTA). Le même phénomène se répète, du niveau du Brevet de Technicien (BT) vers le niveau Diplôme universitaire de Technicien supérieur (DUTS). En plus des événements qui peuvent survenir en cours de cheminement et nuire, voire empêcher, la poursuite des études, comme le mariage et les grossesses précoces, le passage d'un cycle à un autre est basé sur la seule excellence des résultats scolaires. Or, l'utilisation de ce seul facteur handicape systématiquement les filles et les femmes qui ont seules, la charge des tâches domestiques et de nombreuses autres responsabilités familiales<sup>9</sup>.

Cette division sexuelle du travail, très ancrée au Mali, se poursuit évidemment au-delà du cheminement scolaire; les enseignantes et les professionnelles, tant en milieu public que privé, sont aussi confrontées à une double journée de travail. Même si plusieurs corvées domestiques peuvent être confiées à des aides ménagères, souvent de très jeunes filles, leur encadrement et le bon fonctionnement de la maisonnée échoient traditionnellement aux femmes.

Le projet *Formation agricole pour la sécurité alimentaire au Mali* (FASAM) met en avant une stratégie d'Égalité entre les Femmes et les Hommes (ÉFH) qui vise à valoriser et faire reconnaître la contribution différenciée des hommes et des femmes dans les programmes de formation agricole et à favoriser leur participation au sein des établissements de formation agricole en tant qu'étudiantes, enseignantes et cadres. C'est dans cette perspective que l'enquête dont il est question a été conçue et menée auprès d'un certain nombre de lycées et d'établissements de formation agricole du Mali.

## **1.2. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET RÉSULTATS ATTENDUS**

---

L'étude visait à cerner les obstacles que les femmes rencontrent et à identifier des mesures qui pourraient leur ouvrir plus largement les portes des établissements agricoles, comme étudiantes d'abord, mais aussi comme enseignantes et comme cadres.

Le BERFAD, qui a conduit l'étude, a produit un rapport technique détaillant les informations collectées. Le FASAM a jugé pertinent de présenter un document plus concis, diffusable à une plus large échelle en vue de rejoindre des publics variés. Ce rapport sommaire présente les résultats de l'enquête en regroupant les obstacles et mesures en fonction de leur nature et par thématiques.

---

<sup>9</sup> Pensons ici aux tâches liées à la production et celles liées à la reproduction de l'unité familiale dans lesquelles on inclut, entre autres, les soins aux enfants et aux personnes malades. C'est sans compter toutes ces responsabilités sociales (mariages, funérailles, baptêmes, etc.) dont elles ont aussi la responsabilité.

## 2. MÉTHODOLOGIE

Une grille d'entretien a été élaborée afin de guider les échanges et d'assurer une collecte homogène des données dans les différents établissements. Elle a été conçue de manière à mettre en évidence les différents obstacles auxquels sont confrontées les femmes, étudiantes, enseignantes et cadres dans le monde de la formation agricole de même que les mesures afférentes pour les combattre. Les questions couvraient trois temps :

- **avant** : c'est-à-dire en amont de leur inscription comme étudiante ou de leur embauche comme enseignante; en lien avec l'accessibilité,
- **pendant** : en cours de formation ou en cours d'emploi; en lien avec la situation actuelle,
- **après** : pour estimer l'accessibilité au marché du travail ou pour estimer l'accessibilité à des postes de cadres; en lien avec les perspectives professionnelles.

Afin d'assurer la pertinence de l'enquête, il était impératif de bien comprendre la réalité des Maliennes, telle qu'elles la vivent depuis le lycée jusqu'au marché du travail, en leur donnant une voix. Pour ce faire, une majorité de femmes ont été rencontrées, comme l'indique la figure 1 ci-contre. Un total de 252 personnes ont été rencontrées en deux phases : une première phase s'est déroulée en mars 2017 et une seconde phase, de juin à juillet 2017.

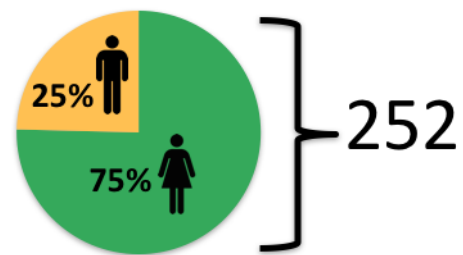


Figure 1. Nombre et sexe des personnes rencontrées

Deux équipes de travail, composée chacune de deux personnes (une femme et un homme), ont travaillé concomitamment auprès des établissements ciblés dans les régions de Sikasso, Koutiala, Koulikoro et dans le district de Bamako, comme indiqué dans la carte ci-dessous (figure 2). On retrouve les établissements appuyés par le projet (Institut polytechnique rural et de formation en recherche appliquée - IPR/IFRA, Centre Apprentissage Agricole de Samanko, l'Institut de formation professionnelle Malick Sidibé – IFPMS, Centres de formation professionnelle –CFP – de Missabougou, Badougou Djoliba, Yorosso) ainsi que des établissements d'enseignement général, professionnel ou agricole afin d'enrichir le corpus de données pour les analyses.

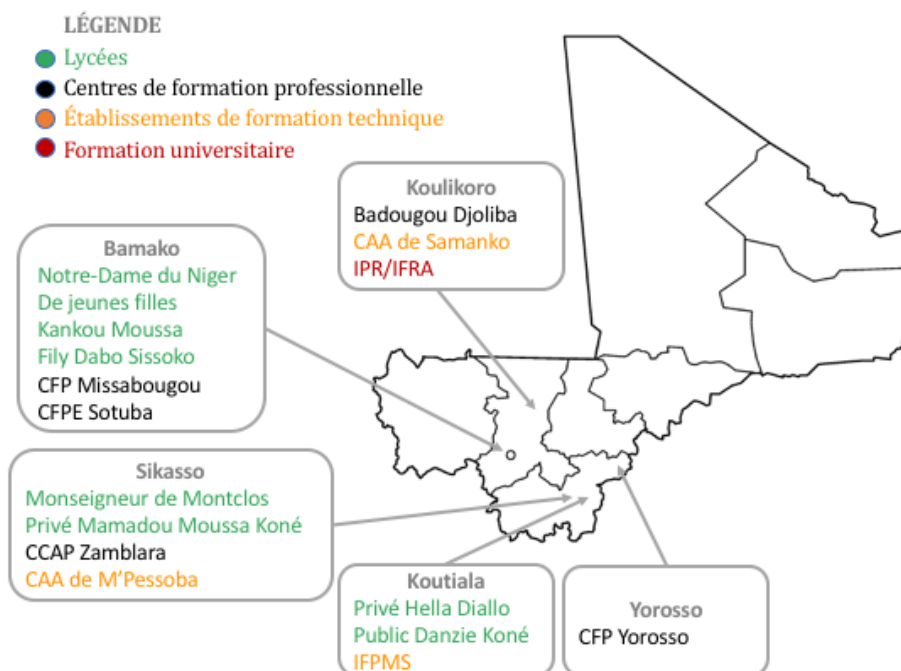


Figure 2. Établissements visités par type et par région

Deux méthodes de collecte de données ont été utilisées pour la constitution du corpus : les groupes de discussion (*focus groups*) et les entretiens individuels. La figure 4, ci-contre, illustre le nombre de rencontres tenues et les personnes ciblées pour chaque méthode.

Les groupes de discussion ont permis de recueillir les opinions et les expériences de participantes et participants de manière ouverte, flexible et engageante.

Chaque groupe de discussion était dirigé par une animatrice et un rapporteur qui avait été préalablement désigné afin de produire le compte-rendu de la rencontre. Les entretiens individuels, quant à eux, ont été réalisés avec les cadres et responsables des établissements où le nombre de participants ne permettait pas la tenue de groupe de discussion.

Dans chacun des établissements de formation rencontrés, indépendamment de leur vocation agricole ou non, des contraintes et des mesures favorables ont été identifiées généralement communes entre les types d'établissements. Un certain nombre de recommandations ainsi que des mesures de soutien et d'accompagnement ont été dégagées par les personnes rencontrées : étudiantes et étudiants, membres du corps enseignant et de la direction. Aux fins du présent rapport, nous avons extrait des comptes-rendus des rencontres les informations recueillies et les avons regroupés par thématique afin de les présenter de manière plus concise et en faciliter l'analyse.

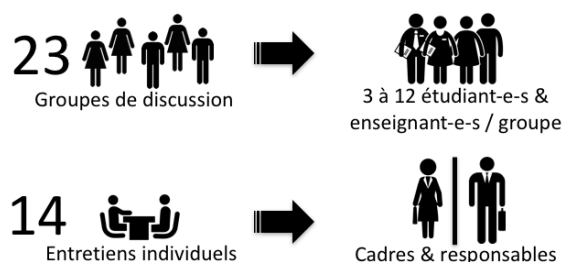


Figure 4. Méthodes de collecte de données

### 3. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

---

Les rencontres ont permis d'identifier un certain nombre d'obstacles et de contraintes qui touchent autant les étudiantes que les enseignantes. À titre d'exemple, pensons aux tâches domestiques qui alourdissent la journée d'étude et de travail des Maliennes en général. Cependant, ces responsabilités ne sont pas identiques pour une jeune adolescente ou une mère de famille et ne se conjuguent pas de la même manière aux autres contraintes rencontrées durant un parcours scolaire ou un cheminement professionnel. Elles sont néanmoins regroupées dans les tableaux suivants.

Force est de constater qu'un grand nombre de mesures proposées pourraient affecter positivement l'ensemble des apprenants, filles et garçons, et du corps enseignant des établissements visités. Néanmoins, la plupart de ces mesures auraient une plus grande résonance chez les étudiantes et les enseignantes qui, en raison de la répartition traditionnelle des rôles, sont plus vulnérables à l'abandon de leurs études ou de leurs fonctions en cours de route, pour la mince frange qui franchit le cap de l'accès.

Le corpus de données recueillies est donc synthétisé dans trois tableaux, un pour chaque étape de leur cheminement professionnel (avant, pendant et après). Les obstacles et les mesures favorables, reprenant les expressions utilisées par les répondantes, y sont regroupés en fonction de leur nature dans les quatre catégories suivantes : le contexte socioculturel, les contextes géographique et physique, les dispositions administratives et financières et la qualité de l'enseignement et de l'encadrement.



### 3.1. OBSTACLES ET MESURES FAVORABLES À L'ACCÈS ET AU RECRUTEMENT DES ÉTUDIANTES, ENSEIGNANTES ET FEMMES CADRES AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION AGRICOLE

TABLEAU 1. OBSTACLES ET MESURES FAVORABLES A L'ACCES ET AU RECRUTEMENT DES ETUDIANTES, DES ENSEIGNANTES ET DES FEMMES CADRES AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE FORMATION AGRICOLE		
NATURE	OBSTACLES	MESURES
<b>Contexte socioculturel</b>	<p><b>Intériorisés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque de confiance en soi</li> <li>- Maternité et mariages précoces</li> </ul> <p><b>Pressions familiales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réticence ou opposition des parents ou du mari</li> <li>- Parents inquiets de laisser leur fille habiter en dehors du domicile familial (sans surveillance)</li> <li>- Priorité donnée au mariage sur les études</li> </ul> <p><b>Conception du métier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Masculinisation de l'agriculture</li> <li>- Méconnaissance des filières par les femmes</li> <li>- Faible intérêt pour l'agriculture (conditions difficiles, heures tardives pour les supervisions et les inspections)</li> <li>- Faible valorisation de l'agriculture et de l'enseignement de l'agriculture</li> </ul> <p><b>Conception du rôle des femmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilités domestiques</li> <li>- Méfiance envers les femmes trop instruites : mauvaises épouses/mauvaises mères</li> </ul> <p><b>Bassin de recrutement restreint (enseignantes &amp; cadres)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peu de femmes ont le niveau ou la formation requis par l'établissement</li> </ul>	<p><b>Stratégie de communication et d'information</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en œuvre une stratégie appropriée d'information et de sensibilisation des parents, des époux et des filles elles-mêmes</li> <li>- Témoignages d'étudiantes, de professionnelles et d'enseignantes qui ont réussi</li> <li>- Faire la promotion du genre au sein de l'établissement</li> <li>- Diffuser de l'information relative au concours d'entrée en régions</li> <li>- Faire connaître l'établissement</li> <li>- Valoriser l'enseignement</li> </ul>
<b>Contexte physique et géographique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distance entre le domicile et l'établissement d'enseignement</li> <li>- Difficulté d'accès à un moyen de transport</li> <li>- Infrastructures déficientes (hébergement, hygiène)</li> </ul>	
<b>Dispositions administratives et financières</b>	<p><b>Réglementation interne des établissements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calendrier scolaire</li> <li>- Contingentement des filières (étudiantes)</li> <li>- Affectation par l'État (enseignantes)</li> </ul> <p><b>Contraintes financières</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Insuffisance de moyens pour le recrutement</li> <li>- Difficulté d'obtention d'une bourse</li> <li>- Bas salaires (enseignantes)</li> </ul> <p><b>Conditions d'admission (étudiantes)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concours d'entrée (manque d'information)</li> <li>- Critères d'âge</li> <li>- Orientation en fonction de l'âge</li> <li>- Parcelle de terre (CFP)</li> <li>- Frais d'inscription</li> <li>- Délais entre l'inscription et le début des cours</li> </ul> <p><b>Constitution du dossier (étudiantes)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retard dans l'obtention de l'attestation du BTA</li> <li>- Délais ou difficulté d'accès aux documents requis pour présenter le dossier</li> </ul>	<p><b>Soutien financier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réduire les frais de scolarité pour les familles à faible revenu (étudiantes)</li> <li>- Octroyer des bourses</li> <li>- Augmenter les salaires</li> </ul> <p><b>Modifications au règlement interne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assouplir les conditions d'octroi des bourses</li> <li>- Renoncer aux critères d'âge (étudiantes)</li> <li>- Accepter les filles mariées ou avec enfants (étudiantes)</li> <li>- Remplacer le concours d'entrée par la sélection de dossiers (étudiantes)</li> <li>- Accorder un quota pour favoriser la participation des femmes</li> <li>- Mettre de l'avant le principe de parité</li> </ul>

### 3.2. OBSTACLES ET MESURES FAVORABLES AU MAINTIEN DES FEMMES AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION AGRICOLE EN COURS DE CHEMINEMENT SCOLAIRE OU PROFESSIONNEL

TABLEAU 2. OBSTACLES ET MESURES FAVORABLES AU MAINTIEN DES ETUDIANTES, DES ENSEIGNANTES ET DES FEMMES CADRES AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE FORMATION AGRICOLE		
NATURE	OBSTACLES	MESURES
<b>Contexte socioculturel</b>	<p><b>Conception du rôle des femmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciliation difficile entre les études ou les activités professionnelles, familiales et ménagères</li> <li>- Manque de vision quant à ce qu'elles feront après leurs études</li> <li>- Obligation de continuer d'habiter le domicile conjugal (nécessité de se déplacer)</li> <li>- Opposition du mari</li> </ul> <p><b>Discrimination (étudiantes)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Harcèlement sexuel de la part des étudiants et des enseignants</li> <li>- Exclusion des filles de certains travaux estimés risqués pour elles</li> <li>- Certains enseignants pensent que les femmes sont naturellement inférieures</li> </ul>	<p><b>Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser des débats sur le genre</li> <li>- Encourager le corps enseignant à faire la promotion du genre</li> <li>- Intégrer des modules liés au genre dans les cours</li> <li>- Faire connaître la PNG</li> <li>- Solliciter la participation des garçons à la préparation des repas</li> </ul>
<b>Contexte physique et géographique</b>	<p><b>Infrastructures déficientes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dortoirs surpeuplés</li> <li>- Difficulté de trouver des conditions adéquates de logement</li> <li>- Soins de santé (accès difficile aux médicaments et aux soins)</li> <li>- Latrines insuffisantes et insalubres</li> <li>- Approvisionnement en eau et en électricité déficient</li> <li>- Plafonds qui fuient</li> <li>- Manque d'espaces pour étudier en dehors des heures de cours</li> <li>- Absence de cuisine</li> <li>- Restauration médiocre ou insuffisante</li> <li>- Insécurité sur le campus</li> </ul> <p><b>Éloignement des établissements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Distance entre le domicile et l'établissement d'enseignement (retards)</li> <li>- Difficulté d'accès à un mode de transport</li> </ul>	<p><b>Aménagement des infrastructures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réduire les effectifs dans les dortoirs</li> <li>- Construire et équiper une cuisine</li> <li>- Aménager une aire de lessive avec corde à linge</li> <li>- Assurer un nombre suffisant de toilettes et leur salubrité</li> <li>- Instaurer un service de navette</li> <li>- Ouvrir un jardin d'enfants</li> <li>- Mettre des logements à disposition du corps enseignant sur le campus</li> </ul>
<b>Dispositions administratives et financières</b>	<p><b>Réglementation interne des établissements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calendrier scolaire et horaires non adaptés</li> <li>- Exclusion des étudiantes en cas de grossesse</li> <li>- Étudiantes-mères ne peuvent être hébergées à l'internat</li> </ul> <p><b>Difficultés financières (étudiantes)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retard dans le versement des bourses</li> <li>- Abandon au profit d'opportunités économiques (orpaillage)</li> <li>- Frais afférents aux études : nourriture, hébergement, fournitures</li> </ul>	<p><b>Modifications au règlement interne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partager une partie des revenus tirés des filières avec les étudiants</li> <li>- Adapter les horaires de cours et le calendrier <ul style="list-style-type: none"> <li>o En fonction de l'hivernage (étudiantes)</li> <li>o Blocs de formation plus courts (enseignantes)</li> </ul> </li> <li>- Accepter que les étudiantes logent hors campus</li> <li>- Adopter un règlement intérieur pour la sécurité des filles (accès aux dortoirs)</li> <li>- Accepter les filles-mères et leurs bébés</li> <li>- Accepter que les nounous accompagnent les mères allaitantes</li> </ul>

**TABEAU 2. OBSTACLES ET MESURES FAVORABLES AU MAINTIEN DES ETUDIANTES, DES ENSEIGNANTES ET DES FEMMES CADRES AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE FORMATION AGRICOLE**

NATURE	OBSTACLES	MESURES
	<p><b>Conditions de travail (enseignantes &amp; cadres)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horaires contraignants et emploi du temps chargé</li> <li>- Bas salaires, retard dans leur versement</li> <li>- Pas de sécurité sociale et délais de renouvellement des contrats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réviser les dispositions contractuelles et augmenter les salaires (enseignantes)</li> </ul> <p><b>Mesures de soutien aux étudiantes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre une conseillère en matière de santé reproductive à la disposition des étudiantes</li> <li>- Respecter le calendrier de versement des bourses</li> <li>- Offrir des activités sportives ou culturelles</li> </ul>
<p><b>Qualité de l'enseignement et de l'encadrement</b></p>	<p><b>Déontologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque de transparence dans l'attribution des notes</li> <li>- Absentéisme des enseignants</li> </ul> <p><b>Formation du corps enseignant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formateurs non préparés à l'enseignement modulaire</li> <li>- Manque de pédagogie</li> <li>- Pas de renforcement des capacités</li> </ul> <p><b>Pratiques pédagogiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trop de théorie, peu de travaux pratiques</li> <li>- Différenciation des rôles lors des travaux pratiques</li> <li>- Différents niveaux des apprenant-e-s</li> <li>- Faible qualité des cours d'anglais</li> </ul> <p><b>Équipement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Équipements vétustes, inadéquats ou inexistants (bibliothèque, salle d'informatique, etc.)</li> <li>- Matériel didactique vétuste ou insuffisant (manuels, laboratoires, etc.)</li> <li>- Manque de véhicules pour les visites de terrain</li> <li>- Connexion internet déficiente ou absente</li> <li>- Travaux pratiques difficiles à réaliser par les enseignantes sans appui technique et mécanique</li> </ul>	<p><b>Modernisation des équipements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Doter l'établissement de matériel agricole moderne</li> <li>- Équiper l'établissement pour plus de travaux pratiques</li> <li>- Moderniser la bibliothèque et améliorer les laboratoires</li> <li>- Amélioration des conditions d'études</li> </ul> <p><b>Mesures d'encadrement (étudiantes)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Offrir des cours de rattrapage</li> <li>- Adopter la formule « pair encadrement »</li> <li>- Suivi de la direction auprès des candidates à l'abandon</li> <li>- Disponibilité des enseignants logés sur place</li> <li>- Encouragement aux meilleures candidates</li> </ul> <p><b>Perfectionnement du corps enseignant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Offrir des activités de renforcement des capacités</li> <li>- Organiser des cours de mise à niveau disciplinaires</li> <li>- Encourager les formatrices à faire des demandes de bourses</li> <li>- Octroi de bourses destinées aux femmes faisant de la vulgarisation agricole</li> <li>- Former le corps enseignant à la maintenance et à l'utilisation des équipements</li> </ul> <p><b>Enrichir l'offre des programmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouvrir une filière de transformation des produits agricoles</li> <li>- Porter plus d'attention à la formation en maraîchage</li> </ul>

### 3.3. OBSTACLES ET MESURES FAVORABLES À L'EMPLOYABILITÉ DES DIPLÔMÉES ET LA PROGRESSION DE LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTES ET DES FEMMES CADRES AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION AGRICOLE

TABLEAU 3. OBSTACLES ET MESURES FAVORABLES A L'EMPLOYABILITE DES DIPLOMEES ET A LA PROGRESSION DE CARRIERE DES ENSEIGNANTES ET DES FEMMES CADRES AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE FORMATION AGRICOLE		
NATURE	OBSTACLES	MESURES
<b>Contexte socioculturel</b>	<p><b>Conception du rôle des femmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciliation difficile entre les activités professionnelles, familiales et ménagères</li> <li>- Obligation de domicile conjugal</li> <li>- Inquiétude du mari lorsque son épouse doit s'absenter pour le travail</li> <li>- Hommes plus mobiles</li> </ul> <p><b>Marché du travail (diplômées)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opportunités plus nombreuses dans les filières « masculines »</li> <li>- Peu d'emplois en milieu urbain</li> <li>- Manque de confiance des employeurs</li> <li>- Préférence des employeurs pour embaucher des hommes (éviter les grossesses et congés de maternité)</li> <li>- Bas salaires</li> </ul> <p><b>Conditions d'études difficiles en dehors du pays</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dépaysement insupportable</li> <li>- Intensité de la session de travail (peur d'être renvoyée au pays)</li> </ul>	<p><b>Stratégie d'information et de communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser les employeurs</li> </ul>
<b>Dispositions administratives et financières</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accès au foncier</li> <li>- Accès au crédit</li> <li>- Lenteur de la promotion professionnelle (enseignantes)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmenter la demande d'enseignantes dans les établissements de formation agricole</li> <li>- Offrir un soutien à la publication</li> <li>- Faciliter la conciliation d'activités de recherche et la vie professionnelle</li> </ul>
<b>Qualité de l'enseignement et de l'encadrement</b>	<p><b>Pratiques pédagogiques (diplômées)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Différenciation des acquis</li> <li>- Manque de formation pratique</li> </ul> <p><b>Encadrement (diplômées)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque d'information sur les opportunités d'emploi</li> <li>- Échec au concours d'entrée de la fonction publique</li> <li>- Manque de suivi des sortant-e-s</li> </ul> <p><b>Formation du corps enseignant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque d'enseignantes spécialisées pour certaines filières</li> </ul>	<p><b>Actualisation des pratiques pédagogiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre l'accent sur la pratique</li> <li>- Organiser des sorties pédagogiques (fermes, vergers modernes, etc.)</li> <li>- Organiser des stages</li> <li>- Mettre en place des partenariats avec des structures qui reçoivent des stagiaires</li> <li>- Renouveler le corps enseignant vieillissant</li> </ul> <p><b>Modernisation des équipements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moderniser les équipements et en faciliter l'accès : laboratoires, salle informatique, bibliothèque (références en français et techniques modernes de recherche)</li> </ul> <p><b>Mesures d'encadrement (diplômées)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Appuyer les finissantes qui souhaitent poursuivre leurs études</li> <li>- Offrir des cours préparatoires au concours de la fonction publique</li> <li>- Faciliter le réseautage entre finissantes, employeurs, ONG, etc.</li> <li>- Élaborer un répertoire des sortant-e-s</li> </ul>

**TABLEAU 3. OBSTACLES ET MESURES FAVORABLES A L'EMPLOYABILITE DES DIPLOMEES ET A LA PROGRESSION DE CARRIERE DES ENSEIGNANTES ET DES FEMMES CADRES AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE FORMATION AGRICOLE**

NATURE	OBSTACLES	MESURES
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soutenir la motivation à des aspirations élevées pour les filles inscrites</li> <li><b>Perfectionnement du corps enseignant</b></li> <li>- Offrir des bourses de spécialisation</li> <li>- Mettre en place et entretenir des projets appuyant la formation des femmes</li> <li>- Renforcer les capacités en recherche des enseignantes</li> </ul>

### 3.4. DISCUSSION SUR LES RÉSULTATS

L'enquête a mis en exergue des obstacles de nature variée regroupés dans les quatre catégories identifiées : le contexte socioculturel, les contextes physique et géographique, les dispositions administratives et financières ainsi que la qualité de l'enseignement et de l'encadrement. Si chacune de ces catégories apporte des éléments essentiels à la compréhension du portrait actuel, le contexte socioculturel représente la clé principale d'analyse permettant de comprendre comment les contraintes d'autre nature affectent particulièrement les femmes. Nous avons donc choisi de présenter le contexte culturel en premier dans chacun des trois tableaux synthétiques précédents et dans la discussion ci-dessous, afin d'interpréter l'ensemble des résultats soulevés par l'enquête à la lumière des *pesanteurs socioculturelles*.

Autant pour les étudiantes et les enseignantes que pour les femmes aspirant à devenir cadres, un grand nombre de difficultés découlant du contexte socioculturel malien restreignent leur accès, découragent leur maintien au sein des établissements de formation agricole et ralentissent la progression de leur carrière. En effet, la répartition traditionnelle des rôles féminins et masculins fait que la présence des femmes comme productrice œuvrant principalement dans des exploitations familiales apparaît plus comme le prolongement de leurs tâches dans la sphère domestique alors que les professions agricoles, elles, sont considérées comme masculine. Cette masculinisation de la filière agricole a un impact dans le façonnement de l'intérêt des filles pour cette filière, dissuade de nombreuses familles à encourager leur fille à poursuivre dans cette voie et se manifeste jusque dans la mise en œuvre des activités pédagogiques durant le cursus. Cette différenciation des apprentissages résonne évidemment au-delà des murs de l'établissement de formation : les employeurs, souvent plus réticents à employer des femmes auront tendance à embaucher davantage les hommes diplômés, qui apparaissent plus disponibles et mieux préparés au marché du travail. Cela renforce inexorablement la vision généralisée d'une sphère agricole masculine et s'installe alors un cercle vicieux où la faible représentation des femmes décourage le recrutement de nouvelles candidates et la faible proportion d'appelées conforte l'idée que cette filière est plus adéquate pour les hommes que pour les femmes. Par ailleurs, la division sexuelle du travail a aussi pour effet de doubler la journée des filles et des femmes qui portent le fardeau de lourdes tâches domestiques en plus de leurs études ou de leurs responsabilités professionnelles. Certains auteurs vont jusqu'à parler d'une triple charge de travail des femmes : familiale, professionnelle ou productive et communautaire<sup>10</sup>. Il va sans dire que cette surcharge ralentit la progression des femmes en cours de scolarité, mais également dans leur cheminement de carrière, tant pour les diplômées de la filière agricole que pour les enseignantes et les cadres dans les établissements de formation agricole.

<sup>10</sup> Il est question de la triple charge dans plusieurs publications dont celles de l'AQOCI, de la FAO, de la Campagne Cultivons et de Musa présentées dans la bibliographie à la toute fin de ce rapport.

Les contextes physique et géographique sont les mêmes pour les femmes et les hommes, mais ils ont un impact dissuasif plus grand chez les femmes en raison de leur couplage avec les *pesanteurs socioculturelles*. Ainsi, l'éloignement des établissements de formation agricole et les infrastructures déficientes sur le campus ou dans les environs affectent aussi la qualité de vie des étudiants et des enseignants, mais ont une portée particulière pour les femmes qui sont moins nombreuses à disposer de leur propre moyen de transport, qui sont plus vulnérables à l'insécurité et qui ont des besoins spécifiques en matière de santé reproductive.

Il en est de même pour les dispositions administratives et financières : ces contraintes s'appliquent aux hommes également, mais lorsqu'elles se combinent avec le contexte socioculturel malien, elles ont une résonance beaucoup plus profonde chez les femmes. Ainsi, les critères d'âge ou d'excellence posent un problème plus grand chez les filles qui ont vu leur cheminement et leurs résultats scolaires affectés par les charges domestiques dont elles ont la responsabilité. Les frais d'inscription, d'hébergement et de restauration ont également un impact dissuasif plus grand quant au maintien des filles qui voient généralement la scolarisation de leurs frères priorisée. En cas de difficultés financières familiales, elles seront la plupart du temps les premières éjectées. Par ailleurs, sur le marché du travail, les femmes à l'esprit entrepreneurial se heurtent plus que leurs collègues masculins aux obstacles d'accès à la propriété foncière et au crédit.

Un nombre appréciable de failles liées à la qualité de l'enseignement et de l'encadrement au sein des établissements de formation agricole peuvent autant affecter le recrutement, le maintien et l'accès des hommes au marché du travail. Pensons notamment à la désuétude et au manque d'équipements et de matériel pédagogique et didactique pour la mise en application et l'intégration des savoirs, à la déontologie variable de certains membres du corps enseignant ainsi qu'à leur formation décrite comme insuffisante. Ces éléments affectent évidemment l'ensemble des membres des communautés étudiante et enseignante. Néanmoins, lorsque l'on appréhende ces écueils à la lumière de l'analyse comparative entre les sexes, le manque de transparence dans l'attribution des notes ouvre la porte au harcèlement sexuel des étudiantes. Ce phénomène très courant dans plusieurs pays d'Afrique est souvent qualifié de MST, soit les « moyennes sexuellement transmises »<sup>11</sup>. En plus de la discrimination subie par les étudiantes et les enseignantes au sein des établissements de formation agricole et au-delà de leurs murs, la pierre d'achoppement en ce qui a trait à la qualité d'enseignement se situe à notre avis dans la différenciation des activités d'apprentissage. En effet, l'enquête menée a confirmé une réalité souvent observée dans le cadre des activités du FASAM, soit une séparation des tâches liées aux activités pratiques confinant les femmes à des responsabilités cléricales (prise de notes, voire simples observatrices) qui limite leur maîtrise des compétences souhaitées et qui confère à leur diplôme une moins grande valeur sur le marché du travail. En conjuguant cette dévalorisation du cursus des femmes aux autres préconceptions des employeurs, celles-ci se retrouvent encore une fois désavantagées face à leurs confrères masculins.

En somme, l'enquête a révélé moult obstacles de diverses natures qui s'entrecroisent et s'enchevêtrent avant, pendant et après le parcours des étudiantes, des enseignantes et des femmes cadres au sein des établissements de formation agricole. Si certains éléments semblent également affecter le recrutement, l'accès, le maintien et l'avancement des hommes, en appliquant le prisme de l'analyse comparative entre les sexes, on découvre que le contexte socioculturel agit comme catalyseur en exacerbant les contraintes d'autre nature. Les *pesanteurs socioculturelles* représentent le fil d'Ariane qui explique les difficultés particulières rencontrées par les filles de leur scolarité élémentaire jusqu'à une progression ardue vers leur carrière. Afin d'atténuer l'impact des écueils rencontrés par les femmes au sein des établissements de formation agricole, il importe de donner une coloration ÉFH à certaines activités qui pourront également bénéficier aux hommes, mais également de prévoir et de concevoir certaines activités stratégiques s'adressant spécifiquement aux femmes.

---

<sup>11</sup> AFP (21 octobre 2017). « Au Gabon, des étudiantes dénoncent les « moyennes sexuellement transmises » », *Jeune Afrique*, [En ligne] <http://www.jeuneafrique.com/depeches/485429/societe/au-gabon-des-etudiantes-denoncent-les-moyennes-sexuellement-transmissibles/>

## 4. MATIÈRE À RÉFLEXION SUR LES SUITES À DONNER

---

L'enquête a permis de dégager un certain nombre de mesures pour accroître la participation des filles et des femmes dans les établissements de formation agricole. Il revient à chaque établissement de faire une analyse permettant d'identifier les obstacles auxquels leurs effectifs étudiants et enseignants féminins sont confrontés en portant une attention particulière aux embûches sur lesquelles ils ont une réelle emprise, puis d'entreprendre une réflexion sur les actions stratégiques à poser pour atténuer ces contraintes. Néanmoins, nous avons pu constater que les sources d'iniquités dans la filière agricole ont des ramifications qui vont bien au-delà des engagements que chaque établissement de formation agricole malien peut prendre pour amoindrir l'écart entre les femmes et les hommes.

Par conséquent, nous avons choisi de présenter en conclusion non seulement les pistes de solutions à explorer pour permettre aux établissements de formation agricole de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes en leur sein, mais également des pistes de réflexion pour l'ensemble des partenaires pouvant jouer un rôle dans cette entreprise. Nous avons identifié trois groupes d'interlocuteurs, soit : les établissements de formation agricole, les autorités de tutelles techniques et institutionnelles qui les régissent et les partenaires techniques et financiers (PTF) qui les soutiennent. De manière plus globale, nous croyons que les conditions gagnantes à mettre en place sont déjà inscrites dans plusieurs engagements que le gouvernement malien a pris et que les partenaires doivent s'attacher à mettre en œuvre.

### 4.1. ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION AGRICOLE

---

Les établissements de formation agricole jouent évidemment un rôle de premier plan dans l'atténuation des obstacles se dressant sur le parcours des étudiantes, des enseignantes et des femmes cadres qui souhaitent évoluer dans ce cadre. Les tableaux synthèses présentés dans la section précédente rassemblent un certain nombre de mesures incorporables dans les plans stratégiques de chaque établissement tout comme dans leurs pratiques courantes. Plusieurs de ces mesures portent sur l'efficacité des communications, la qualité de la vie sur le campus et la pertinence des enseignements. Or, il est nécessaire pour chaque établissement d'identifier et de pondérer les actions visant l'ensemble des effectifs étudiants et enseignants, tout en considérant les contraintes particulières auxquelles se heurtent les femmes et prévoir des actions s'adressant spécifiquement à elles. À terme, il s'agit de combler les écarts chroniques entre les femmes et les hommes dans les programmes de formation agricole.

À cet effet, les responsables des établissements devraient adopter une politique d'égalité entre les femmes et les hommes valorisant une formation d'égale valeur et qui condamne explicitement toute forme de discrimination et de harcèlement. Cette politique prévoirait des mécanismes favorisant les attitudes et les gestes positifs pour le respect et la valorisation de la réussite au féminin, tout en s'assurant de l'uniformité de la participation des femmes dans les activités pédagogiques et de leur évaluation. En corollaire, des sanctions claires en cas de manquements par rapport à la discrimination, au harcèlement ou au dénigrement seront à définir. L'ensemble de ces actes contribueront à déconstruire les préjugés tenaces de certains enseignants et employeurs. Pour un meilleur suivi de l'impact des actions, il est cependant fondamental de ventiler les données minimales de fréquentation, de diplomation, de déperdition et de placement par sexe. Au niveau intermédiaire, le suivi-évaluation de la qualité des programmes devrait également compter sur des données sexospécifiques.

### 4.2. AUTORITÉS DE TUTELLE TECHNIQUES ET INSTITUTIONNELLES

---

Les ministères concernés par la formation agricole ont une responsabilité indéniable dans l'impulsion qui doit être donnée pour que les filles et les femmes accèdent plus massivement aux métiers de l'agriculture et contribuer ainsi à la valorisation du rôle des agricultrices. L'encadrement administratif et technique qu'ils fournissent constitue un moteur puissant de changement. À tous les paliers, les autorités de tutelle doivent

être sensibles aux difficultés particulières que rencontrent les filles et les femmes pour exercer une profession dans le secteur agricole soit comme productrice, spécialiste d'une matière enseignée ou chef d'entreprise. C'est à ce prix que des cadres normatifs appropriés pourront ensuite être élaborés pour y contribuer. Ainsi les autorités de tutelle pourraient s'assurer que le processus de développement et de validation des plans stratégiques des établissements prévoit l'incorporation d'objectifs rejoignant équitablement les hommes et les femmes mais également des mesures particulières visant à combler des déficits chroniques d'accès ou de maintien aux études des femmes et des filles. À cet égard, l'appui à la révision de leur règlement intérieur en vue d'adapter les critères d'admission afin qu'ils prennent en compte les obstacles rencontrés par les femmes et qu'ils facilitent l'intégration des étudiantes-mères sont des exemples de bonnes pratiques. Les investissements en infrastructures (d'hébergement, de plateaux pédagogiques, d'accès géographique) devraient également considérer les besoins différenciés des hommes et des femmes. Le suivi de la mise en œuvre de ces plans stratégiques et des actions prévues devrait également compter sur des données et des analyses sexospécifiques.

Lors de l'actualisation des programmes en formation agricole<sup>12</sup>, il serait plus que souhaitable d'intégrer de façon transversale ou spécifique les dimensions de l'analyse comparative selon les sexes et le genre dans les profils de compétences afin de sensibiliser les futurs spécialistes agricoles, tant féminins que masculins, aux réalités et enjeux différenciés vécues par les agricultrices et les agriculteurs, de les former sur les productions dont elles ont surtout la responsabilité et qui sont souvent négligées. Au moment du suivi-évaluation de l'implantation des programmes actualisés, des indicateurs sur les pratiques pédagogiques et d'évaluation non-discriminantes permettront de valoriser ou de corriger au besoin les actions menées.

D'autre part, favoriser l'embauche d'enseignantes et la réalisation d'actions de sensibilisation pour l'embauche de personnel féminin formés en agriculture auprès des collectivités territoriales, des employeurs du secteur agricole et des instances gouvernementales devraient également s'inscrire à leur agenda. Les autorités de tutelle jouent également un rôle crucial dans la mise en valeur des réussites féminines ainsi que celles des établissements ayant mené des activités contribuant à l'élimination des obstacles touchant les filles et les femmes. Il serait intéressant qu'elles entament une réflexion quant à la tribune la mieux adaptée pour la diffusion des expériences entre les établissements de formation sous leur autorité.

Au niveau de l'environnement social, un nombre appréciable de dispositions est prévu dans la Politique nationale Genre et la Loi d'Orientation agricole. Toutefois, nombre d'entre elles demeurent lettre morte, en partie par le manque de volonté politique et administrative.. Il importe non seulement d'élaborer des orientations en éducation et en agriculture de manière à assurer une meilleure intégration des filles et des femmes, mais surtout de prévoir des mécanismes de mise en œuvre et de suivi-évaluation qui peuvent assurer et supporter ces grands changements à entreprendre. L'enquête a également révélé l'importance de prévoir des fonds supportant spécifiquement la réussite des femmes et la valorisation de leur contribution en agriculture et en enseignement, mais également les potentialités de la discrimination positive par la mise en place de quotas pour les effectifs enseignants et pour les gestionnaires. Il importe également de mener des actions de sensibilisation auprès des familles et des communautés pour faire valoir l'importance de la contribution des femmes à la prospérité économique du Mali.

---

<sup>12</sup> Comme celles menées par le FASAM au niveau du programme CAPA des CAA et de ceux d'ingénieur agronome et technicien supérieur en amélioration des plantes et production de semences à l'IPR/IFRA



### **4.3. PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS**

---

Les PTF devraient appuyer les établissements qu'ils soutiennent dans la recherche de solutions concrètes pour alléger les obstacles auxquels se heurtent les filles et les femmes. Sensibles à leurs besoins spécifiques, les PTF pourraient, par exemple, veiller à ce que les lacunes criantes en termes d'équipements, d'infrastructures et de matériel pédagogique et didactique répondent mieux à ces besoins. Efficacité et pérennité pourraient être les mots d'ordre des appuis fournis. Sous l'égide des responsables d'établissements ou des autorités de tutelle, il est nécessaire d'établir une bonne communication entre les partenaires appuyant un même établissement afin de donner une direction commune et assurer la cohérence entre les actions menées, la stratégie de l'établissement et les orientations nationales.

## **5. CONCLUSION**

---

Le projet FASAM s'est doté d'une stratégie d'égalité entre les femmes et les hommes dès son démarrage et a élaboré par la suite un plan d'action et de suivi pour l'intégration de l'ÉFH. La réalisation de l'enquête sur les obstacles à la participation des femmes en formation agricole et la tenue de l'atelier de dissémination des résultats de la dite enquête les 15 et 16 novembre 2017 à Bamako découlent de ce plan d'action. Elles s'inscrivent dans les actions déjà menées et à venir sur l'intégration de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des activités d'appui du projet.

Outre la diffusion continue des résultats de l'enquête et des recommandations issues de l'atelier aux diverses parties prenantes, le projet veillera selon ses moyens à soutenir et à mettre en valeur les initiatives favorables à la participation des filles et des femmes dans les établissements qu'il appuie.

Considérer et valoriser le rôle des femmes en formation agricole et dans leur pratique professionnelle contribueront de manière indéniable à l'amélioration de la performance globale du secteur.

## BIBLIOGRAPHIE

---

AFP. (21 octobre 2017). « Au Gabon, des étudiantes dénoncent les « moyennes sexuellement transmissibles » », *Jeune Afrique*, [En ligne] <http://www.jeuneafrique.com/depeches/485429/societe/au-gabon-des-etudiantes-denoncent-les-moyennes-sexuellement-transmissibles/>

AQOCI (2013). *L'autonomisation économique des femmes*, Fiche CdP « Genre en pratique » de l'AQOCI L'accompagnement des partenaires à l'intégration du genre, Ottawa.

Campagne Cultivons. (2012). *10 réalités sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde agricole en Afrique de l'Ouest*. Oxfam, Roppa, RBM, Apess : Faty Kane et Franck Muller.

FAO. (2010). *Note d'orientation no. 2 sur genre et emploi rural : Investir dans les compétences pour l'autonomisation socio-économique des femmes en milieu rural*, FAO, FIDA & BIT : Tiina Eskola (pour le BIT) et Lavinia Gasperini (FAO), Rome.

Houzir, Mariam. (2017). « Autonomisation des femmes pour une amélioration durable de la sécurité alimentaire en Afrique de l'Ouest », Colloque sur la sécurité alimentaire, Québec.

Musa, Roselynn. (6 octobre 2006). « Genre et commerce en Afrique », *Pambazuka News*, n° 268 [En ligne] <https://www.pambazuka.org/fr/governance/genre-et-commerce-en-afrique>

Ravel, Clotilde. (11 octobre 2017). « Éducation des filles : 9 pays d'Afrique parmi les 10 « mauvais élèves » », *RFI Afrique* [En ligne] [http://www.rfi.fr/afrique/20171010-education-filles-9-pays-afrique-parmi-10-mauvais-eleves?ns\\_mchannel=fidelisation&ns\\_source=newsletter\\_rfi\\_fr\\_afrique&ns\\_campaign=email&ns\\_linkname=editorial&rft\\_member\\_id=1154524721140&aef\\_campaign\\_ref=article&aef\\_campaign\\_date=2017-10-13](http://www.rfi.fr/afrique/20171010-education-filles-9-pays-afrique-parmi-10-mauvais-eleves?ns_mchannel=fidelisation&ns_source=newsletter_rfi_fr_afrique&ns_campaign=email&ns_linkname=editorial&rft_member_id=1154524721140&aef_campaign_ref=article&aef_campaign_date=2017-10-13)