



HAL
open science

Égalité professionnelle dans les secteurs de l'économie bleue en Afrique francophone

Ndeye Seck Diop

► **To cite this version:**

Ndeye Seck Diop. Égalité professionnelle dans les secteurs de l'économie bleue en Afrique francophone. Sciences du Vivant [q-bio]. 2021. dumas-03576683

HAL Id: dumas-03576683

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03576683v1>

Submitted on 16 Feb 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

AGROCAMPUS OUEST

CFR Angers CFR Rennes

Année universitaire : 2020-2021

Spécialité : Economie Appliquée – Agriculture
– Mer – Environnement

Spécialisation (et option éventuelle) :

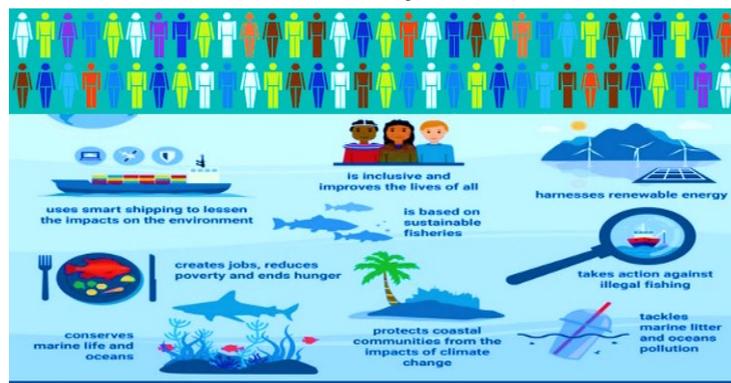
.....

Mémoire de fin d'études

- D'ingénieur d'AGROCAMPUS OUEST (École nationale supérieure des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage), école interne de L'institut Agro (institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement)
- De master d'AGROCAMPUS OUEST (École nationale supérieure des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage), école interne de L'institut Agro (institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement)
- De Montpellier Sup Agro (étudiant arrivé en M2)
- D'un autre établissement (étudiant arrivé en M2)

Égalité professionnelle dans les secteurs de l'économie bleue en Afrique francophone

Par : Ndeye Seck DIOP



Source : ©ONU

Soutenu à Brest le 19 novembre 2021

Devant le jury composé de :

Présidente : Emmanuelle QUILLEROU

Autres membres du jury (Nom, Qualité)

Maître de stage : Thomas du PAYRAT

Enseignant référent : Denis BAILLY

Les analyses et les conclusions de ce travail d'étudiant n'engagent que la responsabilité de son auteur et non celle d'AGROCAMPUS OUEST

Ce document est soumis aux conditions d'utilisation
« Paternité-Pas d'Utilisation Commerciale-Pas de Modification 4.0 France »
Disponible en ligne <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fr>



Remerciements

Tout d'abord, je remercie toute l'équipe d'Odysée développement pour l'accueil chaleureux, les conseils et le partage de connaissances. Je tenais à les remercier chacun pour toute l'aide, la compréhension et la confiance qu'ils ont eu à mon égard.

Mes pensées vont particulièrement :

- ✓ À Leslie WIDMAN qui est une personne très humble, respectable et très généreuse. Merci pour votre gentillesse et les merveilleux cadeaux de voyages ;
- ✓ À Thomas DU PAYRAT, une personne d'une grande simplicité et beaucoup d'humilité. Merci pour l'accueil et les conseils ;
- ✓ À Ariane RAUTUREAU, une personne exceptionnelle qui m'a accepté parmi eux et a contribué par son hospitalité à mon intégration humaine et professionnelle.

Je les remercie tous pour la bonne ambiance du bureau, les pauses café, nos repas de midi en bateau, à la terrasse et la visite à la criée. Merci pour la confiance et merci de m'avoir permis de travailler avec toute l'équipe sur différents sujets aussi intéressants et riches en connaissances les uns que les autres. *Jërënguenjëf* !

Mes remerciements vont également à mon professeur référent Monsieur Denis BAILLY qui a toujours été présent ! Je remercie par la même occasion tous mes professeurs de Brest et de Rennes pour la qualité de leurs enseignements. Je remercie spécialement Madame ALBAN pour les conseils et l'aide apportée dans mon curriculum vitae et ma lettre de motivation.

Je ne saurai finir sans associer à la réalisation de ce parcours ma famille et particulièrement mon papa pour ses conseils quotidiens, ma maman, mes frères et sœurs qui sont toujours à mes côtés malgré la distance.

Mes pensées vont également à mes amis en particulier pour leurs aides et conseils.

Merci à tous !

Table des matières

| | |
|---|----|
| Fiche de confidentialité et de diffusion du mémoire | 2 |
| Remerciements..... | 3 |
| Présentation de la structure d'accueil | 4 |
| Table des matières..... | 5 |
| Introduction..... | 9 |
| I. Méthodologie de recherche | 11 |
| I.1. Choix du champ d'étude et des zones d'investigation..... | 11 |
| I.2. Proposition de collaboration avec le CMAF..... | 12 |
| I.3. Collecte de données | 13 |
| I.4. Traitement des données..... | 14 |
| II. Définition des concepts clés | 15 |
| II.1. Genre vs Sexe | 15 |
| II.2. Égalité femme-homme vs équité femme-homme..... | 15 |
| II.3. L'économie maritime | 16 |
| II.4. Le Cluster maritime d'Afrique Francophone (CMAF) | 16 |
| III. Contextualisation de l'égalité femme-homme..... | 17 |
| III.1. Au niveau international | 17 |
| III.2. Au niveau continental..... | 19 |
| III.3. Au niveau régional | 20 |
| IV. Quelques exemples chiffrés | 21 |
| V. La féminisation dans les secteurs de l'économie maritime | 23 |
| V.1. Togo..... | 24 |
| V.1.a. Importance de l'économie bleue togolaise | 24 |
| V.1.b. La place des femmes dans le Port Autonome de Lomé..... | 25 |
| V.1.c. Femmes impliquées dans les activités de capture, la transformation et le commerce de poissons..... | 26 |

| | |
|--|----|
| V.2. Sénégal | 28 |
| V.2.a. Importance de l'économie bleue sénégalaise..... | 29 |
| V.2.b. Le transport maritime : Port Autonome de Dakar (PAD)..... | 29 |
| V.2.c. La construction et la réparation navale | 38 |
| V.2.d. La marine nationale | 39 |
| V.2.d. La pêche..... | 40 |
| VI. Les problèmes rencontrés | 44 |
| VI.1. Non valorisation du travail des femmes..... | 44 |
| VI.2. La problématique de l'accès au financement, à la terre, la concurrence | 45 |
| VI.3. La problématique de l'éducation..... | 46 |
| VII. Discussion sur quelques bonnes pratiques..... | 49 |
| Conclusion | 51 |
| Références bibliographiques..... | 53 |
| Annexe 1 : Taux de féminisation dans la capture, la transformation et la commercialisation au Togo | 57 |
| Annexe 2 : Questionnaire page 1/3 | 58 |
| Annexe 3 : Questionnaire page 2/3 | 59 |
| Annexe 4 : Questionnaire page 3/3 | 60 |

Tables des illustrations

Liste des figures

| | |
|---|----|
| Figure 1: Nombre d'hommes et de femmes dans les activités de capture, de transformation et de commercialisation au Togo)..... | 27 |
| Figure 2 : Répartition du personnel du PAD selon le genre | 30 |
| Figure 3 : Répartition des femmes travaillant au port autonome de Dakar | 33 |
| Figure 4 : Répartition du personnel de DPW en 2020 selon le sexe et la direction rattachée . | 37 |
| Figure 5 : Répartition des entrepreneurs individuels sénégalaises par sexe selon le niveau d'instruction (%) dans l'ensemble de l'économie nationale..... | 47 |

Liste des tableaux

| | |
|--|----|
| Tableau 1 : Répartition de l'effectif du port selon le genre et la CSP | 31 |
| Tableau 2 : Taux de féminisation au PAD selon le type de contrat..... | 34 |

Liste des Acronymes

| | |
|----------|--|
| FAO : | Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture |
| ONU : | Organisation des Nations Unie |
| CEDEF : | Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes |
| CADHP : | Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples |
| CEDEAO : | Communauté Economique des États de l'Afrique de l'Ouest |
| ODD : | Objectifs de Développement Durable |
| OMD : | Objectifs du Millénaire pour le Développement |
| WEF : | World Economic Forum ou Forum économique mondial |
| OIT : | Organisation Internationale du Travail |
| UA : | Union Africaine |
| SNEEG : | Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de Genre |
| UEMOA : | Union Economique et Monétaire Ouest Africaine |
| CMAF : | Cluster Maritime d'Afrique Francophone |
| OD : | Odyssée Développement |
| PAD : | Port Autonome de Dakar |
| PAL : | Port Autonome de Lomé |
| CV : | Curriculum Vitae |
| LM : | Lettre de Motivation |
| ICSF : | International Collective in Support of Fishworkers |
| ICD : | Institut de Coopération pour le Développement |
| CMAF : | Cluster Maritime d'Afrique Francophone |
| ANSD : | Agence National de la Statistique et de la Démographie |
| OMI : | Organisation Maritime Internationale |

Lexique de quelques mots

| | |
|-----------------|----------------|
| Jërënguenjëf : | Merci à tous |
| Thiébou djeun : | Riz au poisson |

Introduction

L'économie maritime recouvre une multitude d'activités qui dépendent directement ou indirectement de la mer et du littoral, qu'elles soient traditionnelles ou émergentes.¹

La mer présente un véritable atout et offre un potentiel énorme pour tous les territoires possédant une façade maritime. La filière relève ainsi des facteurs de croissance, de compétitivité et d'emploi. Elle participe surtout aux enjeux de l'économie globale que ce soit en termes d'échanges via le transport maritime ou encore des métiers liés à la pêche, l'aquaculture, la plaisance, le nautisme, les énergies offshore, la sécurité maritime ou le tourisme.

Le domaine maritime présente cependant une grande disparité de genre. En effet, dans ce secteur économique, les femmes sont faiblement représentées et plus tournées vers les activités sédentaires ou de post-captures comme le mareyage, la transformation et la commercialisation. Et pourtant plusieurs recherches affirment qu'il existerait une meilleure croissance dans les États où l'égalité professionnelle est importante (OMI, 2021). Certains résultats de recherches montrent que les entreprises qui ont une forte présence féminine dans leurs instances de décision affichent les meilleurs résultats (FAO 2020). Nous pouvons prendre l'exemple des études réalisées par C. Hsieh, E. Hurst, C. Jones et P. Klenow qui ont montré que de 1960 à 2008, 17 % à 20 % de la croissance économique aux États-Unis est causée par une meilleure intégration de la population sous-représentée sur le marché du travail dont les femmes.

Il y a donc un réel intérêt à étudier la problématique de l'égalité professionnelle dans le domaine maritime. Cela nous permettra de donner une vision plus dynamique et d'identifier, au mieux, la féminisation des différents secteurs de l'économie maritime et les forces à mobiliser.

L'importance du rôle mais surtout de la place des femmes africaines en particulier dans certains secteurs clés de l'économie bleue mérite de se poser les questions suivantes :

Quel est le poids et la place qu'occupent les femmes dans ce secteur maritime ? Et s'il existe des inégalités femme-homme dans l'économie bleue, quels sont les obstacles que rencontrent ces femmes du monde maritime ?

Quels sont les enjeux économiques que les États africains peuvent tirer du secteur en optimisant et en valorisant la place et le travail de la femme dans l'économie maritime ?

Quelles sont les bonnes pratiques qui sont mises en place par les professionnels du milieu ?

¹ https://www.univ-brest.fr/digitalAssets/88/88152_Fiche-economie-maritime.pdf

Pour réussir à apporter quelques éléments de réponses à nos interrogations, il sera important dans un premier temps d'orienter notre réflexion vers l'étude de ce qu'est l'égalité professionnelle en dressant un panorama complet sur les éléments de contexte.

Dans une seconde partie, il sera intéressant de voir l'importance et le poids de l'économie bleue dans l'économie nationale des différents pays. Il sera ainsi utile de poser la question de savoir comment mettre en avant le potentiel économique des femmes évoluant dans le maritime pour ces différents États africains.

Pour cela, une étude détaillée des différents sous-secteurs de l'économie maritime porteurs de croissance des pays concernés sera présentée.

L'étude se limitera ainsi aux deux pays de l'Afrique subsaharienne que sont le Sénégal et le Togo et résumera pour chacun l'importance de l'économie maritime, la part et la place des femmes dans les différents sous-secteurs de l'économie bleue, les obstacles rencontrés etc.

I. Méthodologie de recherche

Cette partie relative à la méthodologie est indispensable car elle nous permettra de rendre compte de la structure de notre démarche d'étude. Effectivement, notre travail de recherche peut être scindé en plusieurs étapes.

Bien avant la validation de notre sujet de mémoire, nous avons déjà entamé une étude de réflexion sur la faisabilité de ce travail concernant l'égalité professionnelle. En effet, étant donné que le choix de l'échelle géographique porte sur les pays d'Afrique francophone, il fallait déjà s'assurer de la disponibilité des statistiques genrées. Et si non envisager de compléter nos recherches par des entretiens à distance afin de faire ressortir les enjeux qui ne se voient pas forcément sur les données trouvées sur internet.

I.1. Choix du champ d'étude et des zones d'investigation

Il est important de préciser que l'objectif général de notre étude repose sur la problématique de l'égalité professionnelle dans le secteur de l'économie bleue en Afrique francophone.

L'idée nous est venue lorsque nous travaillions sur un dossier avec l'équipe du bureau et qui portait sur l'égalité professionnelle dans le maritime en France (Cap sur l'égalité !).

Mon rôle dans cette mission que le Cluster Maritime Français avait confié à Odyssee Développement était de faire une étude de contextualisation de l'égalité professionnelle au niveau national en France. Et donc c'est en faisant ce travail que mon maître de stage m'a fait la proposition de réfléchir sur l'opportunité de travailler sur ce thème comme sujet de mémoire. La différence est que cette fois-ci le champ d'étude portera sur les pays d'Afrique francophone et membre du Cluster Maritime d'Afrique Francophone (CMAF).

Avant de l'étendre à l'échelle CMAF, nous avons choisi de travailler sur la question de l'égalité professionnelle femme-homme mais uniquement au Sénégal.

Le choix nous semblait normal et justifiable dans le sens où le Sénégal est un pays avec une grande façade maritime et où l'économie bleue occupe une place très importante dans l'économie nationale. De plus, la question de l'égalité des sexes a longtemps été au cœur des politiques publiques depuis l'arrivée du président WADE au pouvoir en avril 2000.

Tout juste après la convention sur l'égalité des sexes qui a été promulguée en janvier 2001, la loi sur la parité a été votée en 2010 et prévoit ainsi « une parité absolue entre les femmes et les

hommes dans toutes les institutions électorales et les listes de candidatures alternatives sous peine d'irrecevabilité ». Et donc 47,82 % des parlementaires sénégalais étaient des femmes en 2017, une proportion plus importante que la moyenne mondiale (24,24 %) ou celle de l'Afrique subsaharienne (24,1 %).

Nous avons dès lors entamé une revue de littérature sur l'égalité professionnelle dans l'économie bleue au Sénégal. Nous avons consulté presque tous les sites des gouvernements sénégalais en relation avec notre problématique (ministère de la pêche et des affaires maritimes, le ministère de la femme de la famille et du genre etc.), les agences de statistiques et d'autres sites internet. Cependant, seules des données agrégées sur le secteur de la pêche, de l'agriculture et de la sylviculture étaient disponibles dans les recensements de l'ANSD.

Véritablement, la plupart des résultats mettent certes en avant la volonté des pouvoirs publics d'intégrer la question du genre « *au niveau des axes du plan d'actions prioritaire 2019-2023 pour une participation inclusive, équitable ou égalitaire* », mais les données statistiques genrées étaient absentes surtout pour le secteur maritime.

Par la suite, nous avons essayé de contacter quelques personnes ressources afin de savoir quelles informations étaient disponibles concernant les entreprises du secteur, les statistiques et démarches existantes sur la question de l'égalité femme-homme dans le secteur de l'économie maritime au Sénégal. Malheureusement nous n'avons presque pas eu de retour à part un responsable de la direction des pêches qui nous a répondu et disait qu'il allait faire de son mieux pour nous obtenir les données. Cependant, il n'est pas parvenu à nous obtenir les statistiques.

Après cela, nous nous sommes dit pourquoi ne pas étudier les autres pays et voir si nous aurons des informations relatives aux données genrées dans le maritime. Nous avons donc commencé avec le Togo, et à notre grande surprise des informations très récentes étaient disponibles et indiquaient la proportion de femmes qui travaillent dans le maritime togolais.

Et nous avons continué sur cette lancée en faisant de même pour les autres pays d'Afrique francophone. En revanche, nous nous sommes vite aperçus que contrairement au Togo il est très difficile de trouver des données pour les pays membres du cluster.

I.2. Proposition de collaboration avec le CMAF

L'autre partie de notre démarche a été la volonté de travailler avec le CMAF sur le sujet.

Nous avons dans un premier temps établi une feuille de route avec notre maître de stage dans laquelle nous avons proposé au CMAF de travailler ensemble sur le sujet.

L'objectif était de leur expliquer ce que nous voulions faire, la manière dont nous souhaiterions nous y prendre et ce que nous attendions en retour (obtenir des données existantes, coordonnées de personnes ressources que nous pourrions contacter au nom du CMAF pour la réalisation des entretiens etc.).

L'idée était de choisir les pays en fonction des informations que nous obtiendrions de leur part. Après quelques semaines et avec l'aide du bureau nous avons finalement eu l'approbation de Monsieur GAFAN, Président du CMAF et PDG chez Bolloré transport et logistique Togo.

Il nous a répondu par ces mots : « ... *je voudrais saluer l'excellent choix concernant le thème de cette étude qui porte sur l'égalité professionnelle dans le secteur maritime.*

Le CMAF est donc intéressé par cette proposition et je marque mon accord pour la mise en œuvre de cette étude qui, je suis persuadé, apportera une valeur ajoutée certaine au domaine maritime. Je reste disponible pour la démarche à suivre... ».

Il nous a par la suite demandé de lui proposer un questionnaire en ligne (voir annexe 2) dont il se chargera lui-même d'envoyer aux différents membres du conseil d'administration du CMAF. Avec l'aide de l'assistante de projets et sous la supervision de mon maître de stage, nous avons dans un second moment pu réaliser le questionnaire en ligne que nous avons adressée au Président du CMAF. Le questionnaire est également disponible en cliquant sur le lien ci-contre : <https://form.jotform.com/212453877987373>

I.3. Collecte de données

Après la deuxième phase de notre méthodologie, nous avons poursuivi le travail de recherches de données mais cette fois-ci dans des sous-secteurs plus précis. La recherche de la littérature a été plus accès sur le domaine de la pêche et du transport maritime.

Nous avons aussi sollicité des amis qui résident au Sénégal afin qu'ils nous aident à trouver des personnes ressources avec qui nous pourrions effectuer des entretiens pour recueillir des données.

Et donc grâce à un ami du nom de Sanou, nous avons réussi à réaliser un entretien téléphonique avec Monsieur Bachir, dirigeant de Dubaï Port World (DPW).

DPW est basé au Port Autonome de Dakar avec qui ils ont signé un contrat de concession.

L'entretien a duré environ 40 à 45 minutes (si nous comptons les arrêts dû aux problèmes de connexion) et nous a permis de recueillir les statistiques genrées de l'ensemble du personnel de la structure.

Un autre entretien téléphonique avec une responsable de l'entreprise Piriou Sénégal a été fait. Ils sont dans le domaine de la construction et la réparation navale.

Étant donné que nous n'avons pas eu des données assez exhaustives pour notre analyse, mon professeur référent m'a suggéré quelques pistes de recherches nécessaires pour avoir des éléments de contextes relatifs à l'égalité professionnelle en générale, et ensuite spécialement dans le maritime.

Après avoir suivi ces instructions, nous avons obtenu des éléments récents sur l'égalité professionnelle de manière générale. Ensuite, en ciblant notre recherche sur la pêche et le transport maritime au Sénégal, nous avons pris connaissance d'un rapport du PAD publié en 2020.

Ce rapport fait une analyse détaillée sur les activités et le personnel du port autonome de Dakar. Ce document nous a été très bénéfique dans la mesure où il donne des statistiques récentes et genrées sur le personnel, et fait une classification selon le sexe et les catégories socioprofessionnelles.

Toutes ces données recueillies et traitées nous ont permis de commencer notre étude d'analyse. L'ensemble des références utilisées dans ce rapport nous vient donc : des documents officiels de la direction des pêches et de l'économie maritime ; des rapports publiés et relatifs aux résultats généraux des pêches et de l'aquaculture ; du bilan annuel des ports autonomes (Sénégal et Togo), de quelques publications de CRODT, des rapports concernant soit les questions d'égalité d'une part ou les questions maritimes d'autre part ou des deux à la fois. Il s'agit donc des publications de l'ONU, de l'OMI, de la FAO, des ministères etc.

Nota Bene : nous n'avons reçu aucune donnée de CMAF malgré les nombreuses relances.

I.4. Traitement des données

Après avoir recueilli quelques statistiques genrées, nous avons donc procédé à l'analyse et le traitement de ces données.

Les résultats des statistiques obtenus après les recherches documentaires et l'entretien effectué englobent :

- ✓ Les données du personnel portuaire (le port de Dakar, le port de Lomé, Dubaï port world, Piriou Sénégal de Ngom et frère) ;
- ✓ Les données sur la pêche maritime et la pêche à pied ;
- ✓ Les informations concernant l'effectif de quelques femmes transformatrices.

Des informations sur les autres secteurs de l'économie maritime existent, cependant elles ne concernent pas directement notre thématique qui porte sur l'égalité professionnelle.

Nous allons analyser les données, relever celles qui nous semblent pertinentes et les interpréter.

Nous allons donc commencer ce travail par une définition des éléments clés de notre étude.

II. Définition des concepts clés

II.1. Genre vs Sexe

Selon l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, le mot genre ne renvoie pas aux notions « garçons et filles », mais plutôt aux termes « masculin et féminin ». Autrement dit les qualités ou caractéristiques et les fonctions que la société attribue à chaque sexe.

En revanche le sexe relate les caractéristiques biologiques, les fonctions naturelles relevant des gènes » (ANSD 2016).

En effet, « les êtres humains naissent de sexe féminin ou masculin, mais apprennent à devenir des femmes et des hommes ».

Donc, « les perceptions de genre sont profondément ancrées, varient considérablement au sein des cultures, entre les cultures, et évoluent au fil du temps. Mais dans toutes les cultures, le genre détermine les pouvoirs et les ressources dont disposent les femmes et les hommes » (FAO 2018).

II.2. Égalité femme-homme vs équité femme-homme

Le Conseil de l'Europe définit l'égalité femme-homme comme « l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée ». Elle désigne au sein d'une structure l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale (Maison Commune Emploi, Formation de la Save à la Gimone 2012).

En revanche, d'après la définition des Nations Unies, l'équité indique « une situation dans laquelle femmes et hommes sont traités équitablement et de manière impartiale s'agissant de leurs droits, leurs obligations, des possibilités qui leur sont offertes. Il faut parfois un traitement spécial, des mesures de discrimination positive ».

II.3. L'économie maritime

Définir l'économie maritime n'est pas une chose simple dans le sens où elle touche plusieurs domaines d'activités. En effet, il existe plusieurs définitions de l'économie bleue qui varient en fonction des chercheurs ou des organisations. Par ailleurs, définir le concept revient à étudier les différents secteurs qui la composent ou bien apporter une réponse à ce qui est pris en compte à travers cet intitulé.

Dans le domaine maritime, nous pouvons différencier :

- ✓ Les métiers qui relèvent du milieu marin appelés également les métiers embarqués comme la pêche, le transport maritime, la production d'énergie offshore etc. ; et
- ✓ Les métiers sur terre ou non embarqués comme la construction et la réparation navale, les métiers portuaires (tout ce qui est formation etc.).

En outre, dans sa définition la plus large, l'économie bleue s'intéresse aux aspects économiques des activités qui sont liées à la mer et qui la composent². Elle désigne donc l'ensemble des activités portuaires, de négoce, de commerce maritime, de pêche, d'aquaculture, de tourisme maritime, de nautisme, des services relatifs au littoral et bien d'autres activités économiques liées de manière directe ou indirecte à la mer.

II.4. Le Cluster maritime d'Afrique Francophone (CMAF)

Il s'agit d'une association qui est régie par la loi de 1901 et qui rassemble « à son sein les acteurs de l'écosystème maritime, de l'industrie aux services et activités maritimes de toute nature (entreprises de toutes tailles, pôles de compétitivité, fédérations et associations, laboratoires et centres de recherche, écoles et organismes de formation, collectivités et acteurs économiques locaux etc.). Le cluster est composé de de 21 pays africains d'expression française.

² https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00762075/file/Varachaud_Clemence-Economie_maritime_francaise-2012.pdf

A la suite de cette première partie de définition des concepts clés de notre étude, se dégage l'importance d'enchaîner avec quelques éléments de contextes.

III. Contextualisation de l'égalité femme-homme

Depuis plusieurs décennies, la communauté internationale s'est engagée dans la promotion de la femme. Ce travail déployé en faveur de l'égalité des genres a donné naissance à plusieurs accords internationaux, régionaux et continentaux. Ses accords, traduits sous la forme de conventions, protocoles, recommandations et traités, portent une attention particulière à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

En guise d'exemples, nous avons :

- La Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) ratifiée en août 2014 et qui impose à tous les États parties aux pactes internationaux « d'assurer l'égalité des droits de l'homme et de la femme dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques » (ONU 2014)
- Le Protocole de Maputo (CADHP 2014)
- Les conclusions des exercices d'évaluation de la plateforme d'action de Beijing et
- Les instruments sectoriels adoptés au niveau des institutions spécialisées des Nations Unies et régionales comme la Communauté des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et des Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés en 2015 particulièrement l'objectif numéro cinq qui est de « parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles » (Farigoul 2021).

III.1. Au niveau international

Dans la communauté internationale, les questions de genres ont suscité beaucoup d'intérêt à partir des années 1990. Les Nations Unies (ONU) et certaines organisations spécialisées ont tenu des conférences de sensibilisation mondiales et régionales sur les questions d'égalité et d'équité.

Les objectifs de développement durable (ODD) s'appuyant sur le succès des objectifs du millénaire pour le développement (OMD) visent un but spécifique qui est celui de « l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles ». De même la cible 5.5 de

l'OOD numéro 5 ambitionne « l'élimination de toutes les pratiques préjudiciables et la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique » (UNSTATS 2021).

Pour donner de la valeur à ces recommandations et exigences, les organismes des Nations Unies montrent l'exemple. En effet, « *la part des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du système de l'ONU est passée de 44,2 % à 45,3 %* ». *La parité a presque été atteinte pour la première fois au niveau des sièges, où les femmes représentent 49,5 % de l'ensemble du personnel. En outre, la proportion de femmes parmi les chefs et chefs adjoints d'opérations de paix a atteint 48 %, et la parité se maintient parmi les coordonnateurs résidents depuis 2018* » (ONU Femmes 2021).

De même, nous avons le World Economic Forum (WEF) qui tous les ans établissent une analyse de la progression sur les enjeux de la parité des politiques publiques de tous les pays du monde. Il promut ainsi une plus grande égalité femme-homme, en quantifiant les progrès qui sont faits dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Leur dernière publication Global Gender Gap Report indique que sur les 149 pays qui ont fait l'objet de l'étude, la performance globale moyenne en termes d'égalité hommes-femmes se situe à peine à 68 %. Cela signifie donc que sur une échelle où 0 représenterait l'inégalité totale et 100 l'égalité parfaite entre les hommes et les femmes, l'ensemble des pays étudiés ne se situe en moyenne qu'à 68 % » (Fournier 2019).

De plus, les chiffres de l'organisation internationale du travail (OIT) montrent que sur les 156 pays couverts par l'indice³, les femmes ne représentent que 26,1 % des sièges parlementaires et 22,6 % des 3 400 ministres au niveau mondial. Il faut également noter que le taux de participation au marché du travail dans le monde est de 75 % pour les hommes, 49 % pour les femmes (Lopes 2021). Pour l'OIT « la liberté de travailler – par choix, dans la dignité, la sécurité et l'équité - fait partie intégrante du bien-être humain ».

Ce rapport de l'OIT permet également de voir qu'en plus des stéréotypes sexo-spécifiques, la pandémie du Covid a bouleversé presque tout ce qui a été fait pendant des années sur les questions d'égalité. Les résultats indiquent que la crise sanitaire a fait augmenter de 135,6

³ L'indice est calculé à travers quatre critères globaux : participation et opportunités économiques, opportunités éducatives, santé et survie, et empowerment politique.

années le temps nécessaire pour arriver à une parité au niveau mondiale aussi bien sur le plan économique que politique. Elle a causé chez les femmes une perte de 5 % des emplois en 2020 contre 3,9 % chez les hommes. Avec le virus du corona 19, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes est devenue beaucoup plus compliquée notamment « avec les tâches ménagères, la garde des enfants et des soins aux personnes âgées qui leur « incombent de manière disproportionnée » » (Le Monde et al 2021).

III.2. Au niveau continental

A l'échelle du continent, des résultats positifs ont été enregistrés en Afrique. Il est mentionné dans l'article 18 de la charte de l'Union Africaine (UA) que le États ont « *le devoir de veiller à l'élimination de toute discrimination contre la femme et d'assurer la protection des droits de la femme et de l'enfant tels que énoncés dans les déclarations et conventions internationales* » (Ouguergouz 2015).

En outre, ces Chefs d'État et de Gouvernement de l'UA se sont engagés à l'occasion du cinquantième anniversaire, à intégrer les idéaux et objectifs d'égalité et de promotion de la femme dans leurs plans nationaux de développement. Ces engagements sont pris en compte dans l'élaboration de l'Agenda continental 2063 (UA 2013) dont l'objectif 17 porte sur « *l'égalité complète entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la vie* » (CUA 2013). L'agenda a un but spécifique qui est celui d'atteindre l'égalité durant cette nouvelle période (2018-2063).

Les objectifs d'égalité des genres de l'union africaine nourris pleins d'espoir pour un continent où les hommes et les femmes auront des traitements salariaux égaux pour un travail égal, et à compétences égales. Ils prévoient aussi les mêmes opportunités d'éducation, d'insertion professionnelle, de création de richesse et de prises de décisions (africaine, Union africaine 2017).

S'agissant de l'économie maritime, les différents pays africains qui sont dans des perspectives de développement de leur secteur s'investissent dans cette logique d'égalité. En effet, ils ont compris les conclusions tirées des études réalisées par l'Organisation des Nations Unies. Ces études montrent que « *dans de nombreuses communautés moins développées qui sont tributaires de la pêche et de l'aquaculture, l'amélioration des conditions de travail et de l'égalité des sexes tout au long de la chaîne de valeur se traduira par de vastes retombées*

positives pour la société dans son ensemble et contribuera à faire en sorte que chacun puisse bénéficier des fruits du développement » (ONU 2020).

III.3. Au niveau régional

La CEDEAO, un groupement de 15 pays de cette partie du continent depuis 2015, à travers son acte additionnel pour l'égalité des genres, désire conduire ses membres à la réalisation d'un espace communautaire des peuples qui intègre suffisamment les femmes dans le développement. La CEDEAO présageait déjà qu'à l'horizon 2020, la problématique de l'égalité allait être abordée avec une plus grande intensité en raison de l'importance de la place de la femme et son engagement dans le développement socio-économique du continent (SNEEG 2015).

L'importance de la question de l'égalité des sexes dans les politiques économiques et communautaires de l'Union Economique et Monétaire Ouest- Africaine (UEMOA), l'a conduit à mettre en place une direction du genre. Cette direction est « *chargée de promouvoir la prise en compte des inégalités de genre dans les politiques au niveau macroéconomique et social et dans les programmes appuyés ou initiés au profit des Etats membres* » (Ministère de la femme, de la famille et de l'enfance 2016).

Dans cette même lancée, l'association de certains Etats africains regroupée dans le Cluster Maritime d'Afrique Francophone (CMAF) porte un intérêt profond sur cette question de l'égalité dans le maritime. Le PDG de Bolloré Transport et logistique au Togo et président du CMAF, Charles GAFAN a publié ce jeudi 09 septembre 2021 un article dans Port et corridors sur la féminisation des métiers chez BTL qui « *tend à se confirmer ces dernières années* ». Cet article intitulé « *La femme africaine est une logisticienne née* » résume l'importance que le groupe porte à la promotion de la femme et leurs objectifs pour la diversité et l'inclusion sociale.

En résumé, l'engagement de la communauté internationale, continentale et régionale sur les questions d'égalité et d'équité, mais également sur l'autonomisation des femmes constitue un atout essentiel. En effet, cela permettra de réunir tous les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs de développement durable égalitaire indispensable à la mise en place d'un état de droit dans tous les pays du monde et à tous les niveaux des domaines sectoriels.

IV. Quelques exemples chiffrés

Dans son article publié dans le journal Jeune Afrique, la première dame ivoirienne Dominique Ouattara indique que le poids économique des femmes africaines connaît de nos jours une importante croissance en dépit des nombreuses discriminations dont elles sont victimes.

Dans cet article publié en octobre 2016, elle précise qu'au niveau mondial, « *les femmes effectuent les deux tiers du nombre d'heures de travail et produisent plus de la moitié des aliments. Cependant, elles ne gagnent que 10 % du revenu total, possèdent moins de 2 % des terres et reçoivent moins de 5 % des prêts bancaires* ». Cela démontre néanmoins la constance de cette inégalité de traitement et de salaire basée uniquement sur l'aspect genre.

En revanche, elle affirme qu'il n'existe plus de barrières légales dit-elle, ni aucune restrictions au droit de propriété des femmes. Selon Madame Ouattara, les femmes contrairement à ce qui existait dans de nombreux pays africains, sont désormais en droit d'accéder légalement au marché du travail sans une autorisation d'un référent masculin. Les seuls freins à leur émancipation économique se trouvent être les traditions et les normes sociales (OUATTARA 2016).

Pour appuyer sa thèse, les statistiques des Nations Unies publiées en 2016 indiquent un taux d'activité des femmes africaines qui tourne autour de 61,9 %, donc plus important que celui de la plupart des femmes des autres zones économiques du monde. Cependant, un plus faible pourcentage de femmes salariées dans le secteur non agricole est observé (8,5 %). Les femmes africaines sont de plus en plus nombreuses à la tête des entreprises. A défaut de trouver un emploi, elles créent elles-mêmes leur propre business (42 % des micro-entreprises sont dirigées par ces femmes). La difficulté pour elles c'est de maintenir l'occupation de ce poste de direction. Seules 13,6 % des petites et moyennes entreprises sont dirigées par des femmes. En effet, les femmes assurent moins lorsque l'entreprise s'agrandit. Et cela est valable pour pratiquement tous les secteurs d'activités économiques.

Nous avons également l'écart du taux d'activité femme-homme de l'Afrique occidentale qui est largement plus faible que celui du monde sur ces trois dernières années :

- ✓ 11,7 % contre 27,0 % en 2019
- ✓ 11,8 % contre 27,0 % en 2020
- ✓ 11,9 % contre 27,1 % en 2021

Exemple du Sénégal

Si nous regardons de plus près le cas du Sénégal, le recensement général des entreprises (RGE) sénégalaises effectué par l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie du Sénégal et publié en 2017 révèle une sous-représentation des femmes dans la quasi-totalité des domaines d'activités.

Le taux d'activité global était de 57,9 % au quatrième trimestre de 2020 dont 67,6 % pour les hommes et 48,6 % pour les femmes (ANSD 2021).

Le taux d'emploi est de 56,2 % chez les hommes contre 31,1 % chez les femmes. Au niveau national, 43,3 % de la population en âge de travailler ont un emploi (ANSD 2021). Les femmes ne représentent que 25,6 % des travailleurs permanents et 27,7 % des saisonniers au Sénégal.

Dans le secteur informel comme le secteur formel, les femmes sont minoritaires avec des taux respectifs de 31,4 % et 37,6 % (ANSD 2016). Les femmes ne détiennent que 31,3 % des entreprises individuelles au Sénégal. Ces structures sont en majorité sous le contrôle des hommes. 72,8 % des unités économiques dans les services et la restauration sont dirigées par des cheffes d'entreprises. Cependant, elles ne sont que 38,9 % dans le commerce et 27,6 % dans les services personnels divers. Ce recensement général révèle une faible représentation des femmes dans le BTP (1,9 %).

Les hommes sont généralement propriétaires de toutes les unités économiques sans distinction de taille. Un tiers des femmes se dirigent vers l'entrepreneuriat. Elles représentent également 10,3 % des salariés dans les petites entreprises.

L'étude a permis de constater des taux de chefs d'entreprises non instruits similaires chez les hommes et chez les femmes qui sont respectivement de 50,6 % et 49,4 %. En revanche, 72,3 % des hommes chefs d'entreprises et propriétaires des unités économiques ont un niveau d'étude supérieur.

Dans le secteur de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche, les entrepreneurs non instruits représentent 42,0 %. (RGE / ANSD 2016). Il faut noter que dans le cadre de ce RGE, la pêche réalisée par les pêcheurs non immatriculés ne sont pas concernés.

Certainement, du fait de la spécificité de l'activité pêche qui ne s'exerce pas en général dans des endroits fixes et aménagés, il arrive que le champ ne soit pas complètement couvert durant la phase de recensement.

Tout comme la plupart des pays africains, nous remarquons que le Sénégal n'échappe pas à ces problèmes de stéréotypes de genre. Le docteur Mélyan MENDY dans son ouvrage intitulé

« Les enjeux de la féminisation des conseils d'administration des entreprises sénégalaises : Une étude exploratoire » s'interroge sur l'évolution du nombre de femme au sein des conseils d'administrations des entreprises sénégalaises.

Le constat général tiré de son étude est que les femmes sont largement sous-représentées à tous les niveaux. Les postes les plus hauts placés sont monopolisés par les hommes. Et s'il arrive que les femmes fassent partie de ces comités, elles sont au maximum une ou deux (OIT, 2018).

V. La féminisation dans les secteurs de l'économie maritime

D'après une étude réalisée par l'Organisation Maritime Internationale (OMI), le secteur maritime est l'un des secteurs d'activité les plus inégalitaires. Les femmes ne représentent que **« 2 % des 1,2 million de marins employés dans le monde, et 94 % d'entre elles travaillent dans le secteur des croisières »** (OMI 2021).

Or des études présentées plus haut montrent que :

- ❖ Il existe une meilleure croissance économique dans les Etats où l'égalité professionnelle est plus importante (Adema, Thévenon 2016) ;
- ❖ La présence des femmes dans les instances décisionnelles, les postes de direction est très favorable à l'entreprise. Cette dernière enregistre les meilleurs résultats dans ces conditions (employeurs (ACT/EMP) 2019) ;
- ❖ Il y'a une plus grande durabilité dans les accords de paix où on note la présence de la gent féminine (Lund, Mitchell 2017) ;
- ❖ « Les parlements où siègent des femmes adoptent davantage de lois sur des questions sociales fondamentales comme la santé, l'éducation, la non-discrimination et les allocations familiales » (OMI 2021).

Une plus grande égalité entre les sexes se traduirait donc par des avancées pour tous (OMI, 2021) et dans tous les secteurs d'activités y compris le maritime.

Nous proposons ainsi d'étudier la problématique de cette égalité professionnelle du maritime dans quelques pays membres du cluster maritime d'Afrique francophone. Les deux pays membres du cluster que nous avons retenu dans notre étude sont le Sénégal et le Togo car c'est

là-bas où nous avons pu avoir les statistiques générées qui nous permettront de réaliser notre étude.

L'étude sera donc plus axée sur le Sénégal, en revanche nous commencerons par un petit focus sur le Togo.

V.1. Togo

V.1.a. Importance de l'économie bleue togolaise



Avec une façade maritime d'environ 45 km² située entre la République sœur du Bénin à l'Est et la République du Ghana à l'ouest, le secteur maritime tient une place importante dans l'économie togolaise.

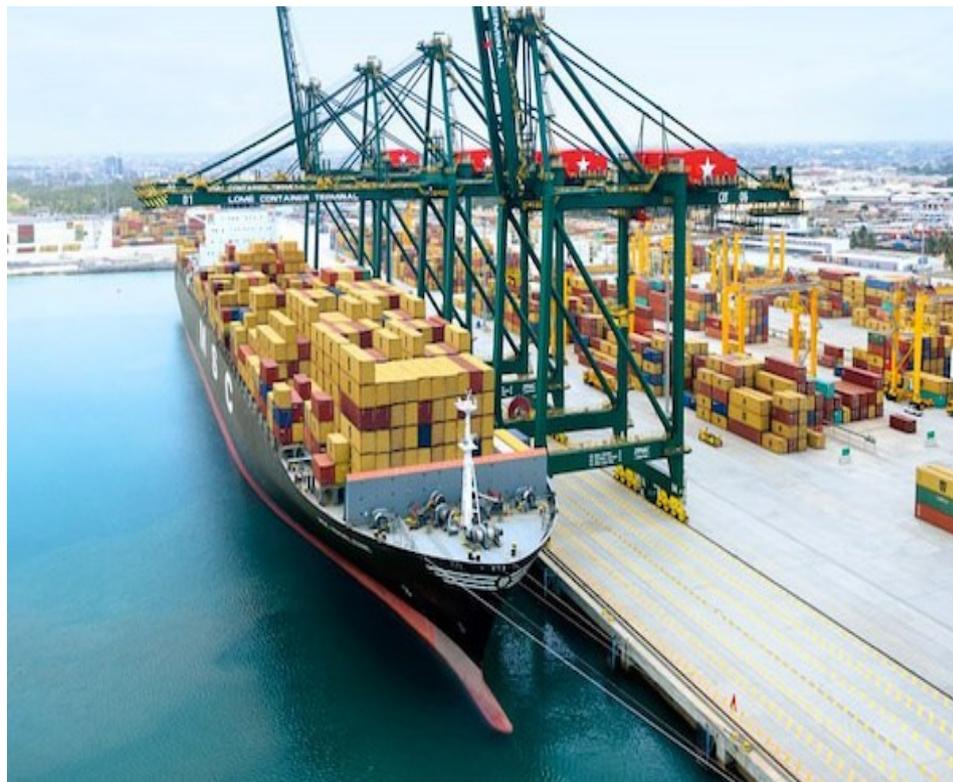
Selon le ministre de l'Économie maritime, de la pêche et de la protection côtière, 70 % des activités économiques du Togo sont liées à la façade maritime et le pays en tire plus de 75 % de ses recettes fiscales (Edem Tengue, 2021).

Les recettes douanières réalisées au Port de Lomé constituaient 80 % du total des activités maritimes et 60 % des revenus de l'État (Zouréatou Kassa Traoré, le ministre des Transports). Le trafic de marchandises togolais est passé de 22 117 000 de tonnes à 22 610 000 tonnes sur un an en 2019 (First 2021).

Source : © Actualitix

V.1.b. La place des femmes dans le Port Autonome de Lomé

Avec 1,2 millions de conteneurs en 2018 contre 380 000 EVP en 2014, le Port Autonome de



Lomé (PAL) est devenu un solide leader régional (Financial Afrik 2020). L'Etat togolais à travers son plan national de développement (PND 2018-2022) a pour ambition « une transformation profonde du port de Lomé ».

Les opérations de modernisation portuaire s'accroissent avec un investissement global de 781 millions d'euros de ses partenaires dont 457 millions d'euros financés par Bolloré pour la construction d'un troisième quai (15 m de profondeur et long de 450 m) et 324 millions d'euros déboursés par Lomé Container Terminal pour la mise en place de son terminal de transbordement.

De plus, Méditerranéen Shipping a investi 500 millions d'euros par le biais du Terminal Investment Ltd (TIL) pour une modernisation de la plateforme sur 20 ou 40 ans (Financial Afrik 2020). L'activité du port est ainsi en pleine croissance.

Au sein de la filiale Bolloré Port Lomé, les femmes représentent **13 %** du total des salariés. Le taux de féminisation est de **24 %** pour les postes de direction et de management de l'entreprise. Les femmes sont également dans « divers métiers direction informatique, des ressources humaines, de terminal voire des postes de portiqueurs, de conductrices d'engins de levage » (Deiss 2021).

Le port compte dans ses employés une présence féminine assez importante.

Ces femmes du PAL sont regroupées dans des associations qui sont les suivantes :

Synergie des Femmes Cadres du Port Autonome de Lomé (SYFCAP)

C'est une association qui regroupe comme son nom l'indique, les Femmes Cadres du Port Autonome de Lomé.

Elle a été créée le 30 octobre 2013, mais sa date marquante fut le 23 janvier 2014 où elle s'est vu attribuer un récépissé par le ministère de l'Administration Territoriale, de la Décentralisation et des Collectivités Locales.

Elle compte **21 membres** (Port Autonome de Lomé 2018). Elle est gouvernée par un bureau exécutif composé de **4 membres** élus pour un mandat de 2 ans renouvelable une seule fois.

Amical des Femmes du Port autonome de Lomé (AFPAL)

L'AFPAL fait partie des Associations que compte le PAL. C'est une association qui regroupe le personnel féminin du Port Autonome de Lomé et des sociétés de la place portuaire. Elle a été créée en 1998 et compte **99 membres** (Port Autonome de Lomé 2018).

V.1.c. Femmes impliquées dans les activités de capture, la transformation et le commerce de poissons

Au Togo, le secteur de la pêche compte plus de **22 000** acteurs dont **10 000** pêcheurs et **12 000** commerçantes et transformatrices de poissons (HCM 2019). Les femmes représentent ainsi plus de la moitié des employés dans ce sous-secteur (Haut Conseil pour la Mer 2019).

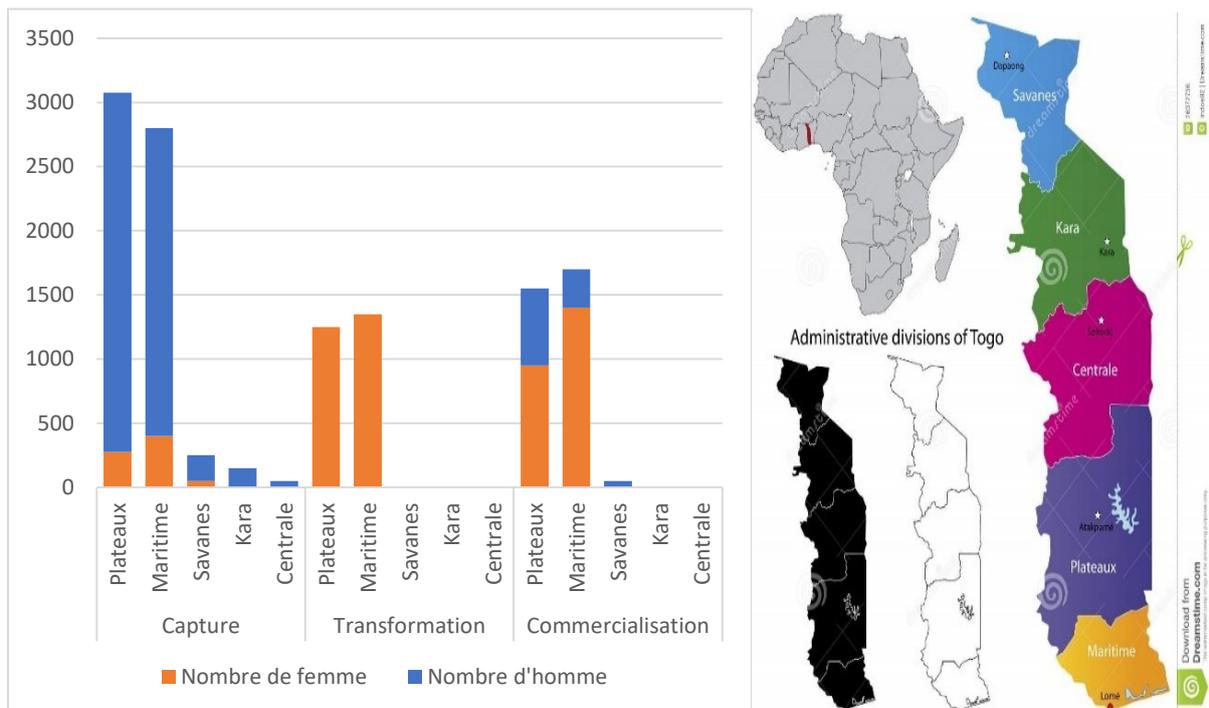
La pêche représente 4,5 % du PIB et sa production halieutique annuelle est estimée à 20 000 tonnes (HCM 2019). D'après les statistiques de la Direction de la Pêche et de l'Aquaculture (DPA) cette production a atteint un pic de 37 000 tonnes entre 2018 et 2019.

L'enquête cadre sur la pêche continentale togolaise effectuée en 2012 (avec le « ménage » unité statistique pertinent retenue) et reconduit en 2014 donne les résultats sur le taux de féminisation dans les différents secteurs de la pêche.

D'après les résultats de cette enquête, dans les unités économiques recensées **41,7 %** des femmes occupent des **fonctions de responsabilité** et une présence féminine est notée dans les activités de capture.

Ci-dessous une répartition genrée du personnel de la pêche togolaise.

Figure 1: Nombre d'hommes et de femmes dans les activités de capture, de transformation et de commercialisation au Togo



Source carte : © Dreamstime

Analyse et interprétation

Ce graphique montre la répartition des hommes et des femmes dans les différents sous-secteurs de la pêche au Togo. Nous constatons que les femmes togolaises sont plus nombreuses dans la transformation et la commercialisation et sont moins présentes dans les activités de captures.

En regardant de plus près, nous remarquons que les femmes occupent à 100 % les activités de transformations, et représentent environ 80 % des commerçants. Cela peut être expliqué par le fait qu'après avoir exercé la pêche, certains pêcheurs vendent eux-mêmes les poissons. Cependant, les autres pêcheurs remettent une partie ou la totalité à leurs femmes qui se chargeront de l'écoulement et de la transformation des poissons qu'elles récupèrent de leurs époux. Donc contrairement à la transformation qui est exclusivement réservée aux femmes, nous retrouvons quelques hommes dans la commercialisation des espèces halieutiques (voir l'annexe 1 pour plus de détails).

Nous remarquons également que même si elles y sont très minoritaires, il y'a un petit nombre de femme qui exerce les activités de capture sur les plateaux, un peu plus dans le maritime et un peu moins dans la région savane. En revanche, la présence féminine dans la capture est nulle dans le Kara et le Centrale. Cette disparité de genre dans les différents sous-secteurs de la pêche

togolaise peut être expliquée par le caractère patriarcal qui a occasionné une sorte de spécialisation des tâches dans le secteur de la pêche. En effet, la pêche est considérée dans les pays africains notamment comme une activité purement masculine car jugé trop pénible pour les femmes ce qui les empêchent de naviguer.

Les femmes ont principalement pour mission de vendre les poissons frais ou de les transformer. Les rares femmes que l'on retrouve dans les activités de pêche habitent souvent dans des zones où les hommes décident de scolariser leurs enfants. Et ces hommes ayant besoin d'une assistance laissent ces femmes pêcher. De même la scolarisation des enfants des pêcheurs peut-être un élément d'explication à l'intervention des femmes dans cette activité de capture.

En résumé, la pêche artisanale togolaise est largement pratiquée par les hommes et la transformation et la commercialisation incombent aux femmes qui représentent 95 % dans ces sous-secteurs de la pêche (Kossi 2016).

V.2. Sénégal

Situé en Afrique de l'Ouest et bordé par l'océan Atlantique, le Sénégal a une superficie de 196 722 km² pour une population de 16 705 608 habitants en 2020 (Direction des Statistiques démographiques et sociales 2020). La parité dans la population a été presque atteinte. En effet,



les femmes représentent un peu plus de la moitié de la population totale avec un taux de 50,2 % de la population totale en 2020 (ANSD 2020).

Source : © Atlas monde

V.2.a. Importance de l'économie bleue sénégalaise

Le Sénégal possède un espace maritime de 212 000 km² (ANSD) de superficie plus grande que son territoire terrestre et s'étend le long de l'Atlantique de Saint Louis à la Gambie. Son littoral découpé par la presqu'île volcanique du Cap Vert où s'abrite le port naturel de Dakar, est considéré comme le meilleur mouillage de toute l'Afrique.

Le pays compte plus de 700 km de côtes, avec un réseau hydraulique dense : le fleuve Sénégal (1700 km), le fleuve Gambie long de 1 150 km (dont 477 km en territoire sénégalais), le fleuve Casamance (350 km) et le fleuve Sine-Saloum (130 km) (Ndao 2021).

Avantagé par sa situation géographique et sa stabilité politique, le Sénégal possède la troisième économie de la sous-région après le Nigéria et la Côte d'Ivoire (MPEM 2018).

V.2.b. Le transport maritime : Port Autonome de Dakar (PAD)



Outre sa localisation exceptionnelle qui constitue un avantage compétitif naturel, le Port Autonome de Dakar occupe une position stratégique à l'intersection des lignes maritimes reliant l'Europe à l'Amérique du Sud, l'Amérique du Nord à l'Afrique du Sud.

Source : © Leral.net

Il est le premier port en eau profonde touché par les navires venant du Nord et le dernier port touché à la remontée par les navires en provenance du Sud. Sa position géographique confère aux navires venant du nord un gain de navigation de deux à trois jours par rapport aux autres ports de la Côte Ouest Africaine.

Le port présente une rade stable et protégée, un accès direct à toute heure de marée et des services assurés sans interruption 24h/24. Il bénéficie d'un plan d'eau exceptionnel délimité par un linéaire de quai de 10 km pouvant recevoir toutes catégories de navires.

Les études du professeur Dramé stipulent que le transport maritime sénégalais se résume en grande partie par le Port Autonome de Dakar (PAD) qui regroupe près de **95 %** des échanges du pays. Il est le plus important des ports du Sénégal et occupe la troisième place après celui d'Abidjan et le port de Lagos.

En 2015, le PAD avait franchi pour la première fois le cap des **15 000 000 tonnes** (ministère de la Pêche et de l'Economie maritime). En revanche, le bénéfice réalisé par le port de Dakar est passé de 23 milliards de franc CFA en 2010 à 6 milliards de franc CFA en 2018, ce qui le positionne à « une bonne distance derrière le port en eau profonde de Lomé qui connaît un essor fulgurant de la modernisation de ses infrastructures portuaires » (Financial Afrik 2020⁴).

Le pays espère donc se repositionner avec les futurs ports de Ndayane et de Sendou.

Le Conseil d'Administration du port

Le conseil d'administration du port autonome de Dakar est composé de **12** membres et de **4** conseillers d'administration avec voix consultatives. Ce Conseil d'Administration a un taux de féminisation **nul**.

Le Comité de Direction du port

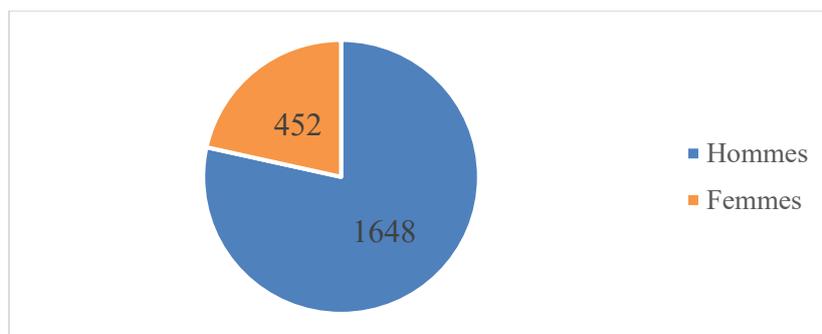
Le Comité de Direction assure le contrôle permanent de la gestion de la société dans l'intervalle des réunions du Conseil d'Administration. Il rend compte de ses réunions au Conseil d'Administration. Le comité est présidé par le Directeur Général ou le Secrétaire Général en cas d'absence de ce dernier.

Le comité de direction est composé des Directeurs et des Conseillers Techniques. Il compte **15** membres dont **5** femmes soit un taux de féminisation de **33 %** (PAD, 2020).

Le personnel du port

Figure 2 : Répartition du personnel du PAD selon le genre

⁴ <https://www.financialafrik.com/2020/01/05/les-ports-dafrique-en-concurrence/>



Source : Rapport annuel du PAD, bilan social des années 2017, 2018 et 2019

Analyse et interprétation

Cette figure présente l'effectif du PAD en 2019. Le Port Autonome de Dakar compte 2100 employés dont 452 employés de sexes féminins et 1648 employés de sexes masculins. Le taux de féminisation s'élève donc à 21,52 %. Cela veut dire que les femmes représentent un peu plus du quart du personnel portuaire ce qui est assez faible.

Le tableau ci-dessous donne plus de détails sur la répartition de ce personnel portuaire par rapport à la catégorie socioprofessionnelle et le genre.

Tableau 1 : Répartition de l'effectif du port selon le genre et la CSP

| CSP | Sexe | Années | | |
|-----------------------------|----------|------------|------------|------------|
| | | 2017 | 2018 | 2019 |
| Ouvriers | H | 97 | 72 | 98 |
| | F | 3 | 3 | 2 |
| Part de fem. Ouvriers | | 3,0 % | 4,0 % | 2,0 % |
| Employés | H | 653 | 686 | 809 |
| | F | 77 | 71 | 93 |
| Part de fem. Employées | | 10,5 % | 9,4 % | 10,3 % |
| Agents de maîtrise | H | 428 | 418 | 443 |
| | F | 235 | 232 | 230 |
| Part de fem. Agent Maitrise | | 35,4 % | 35,7 % | 34,2 % |
| Cadres | H | 288 | 279 | 298 |
| | F | 113 | 117 | 127 |
| Part de fem. Cadre | | 28,2 % | 29,5 % | 29,9 % |
| TOTAL | H | 1466 | 1455 | 1648 |
| | F | 428 | 423 | 452 |
| TOTAUX | | 1894 | 1878 | 2100 |
| Part de fem. PAD | | 22,6 % | 22,5 % | 21,5 % |

Source : Rapport annuel du PAD, bilan social des années 2017, 2018 et 2019

Analyse et interprétation

A l'issue de ce premier tableau, il est possible de remarquer une variation du personnel féminin qui se précise au fil des années et pour toutes les catégories socio-professionnelles.

Le tableau permet donc de constater une quasi-absence des femmes dans les métiers d'ouvriers au sein du Port Autonome de Dakar. Elles sont plus présentes dans les postes d'agents de maîtrise et de cadres.

Dans la catégorie « employés » nous remarquons que le taux de recrutement des femmes varie au fur des années. Et le même phénomène est observé chez le personnel « cadres ». En revanche, pour le personnel « agents de maîtrise », bien vrai qu'il regroupe le plus grand nombre de femme travaillant au PAD, l'effectif baisse légèrement et de manière continue même si la baisse est légère.

Nous remarquons également que le personnel femme est passé de 235 à 232 entre 2017-2018 et de 232 à 230 entre 2018 et 2020. Au même moment, le recrutement de personnel masculin passe de 428 à 418 entre 2017-2018 et remonte à 443 en 2019 (Port Autonome de Dakar 2020).

En 2019, la PAD présente un taux de féminisation de 21,5 % dont 2 % de femmes ouvrières ; 10,3 % de femmes employées ; 34,2 % de femmes agents de maîtrise et 29,9 % de femmes cadres.

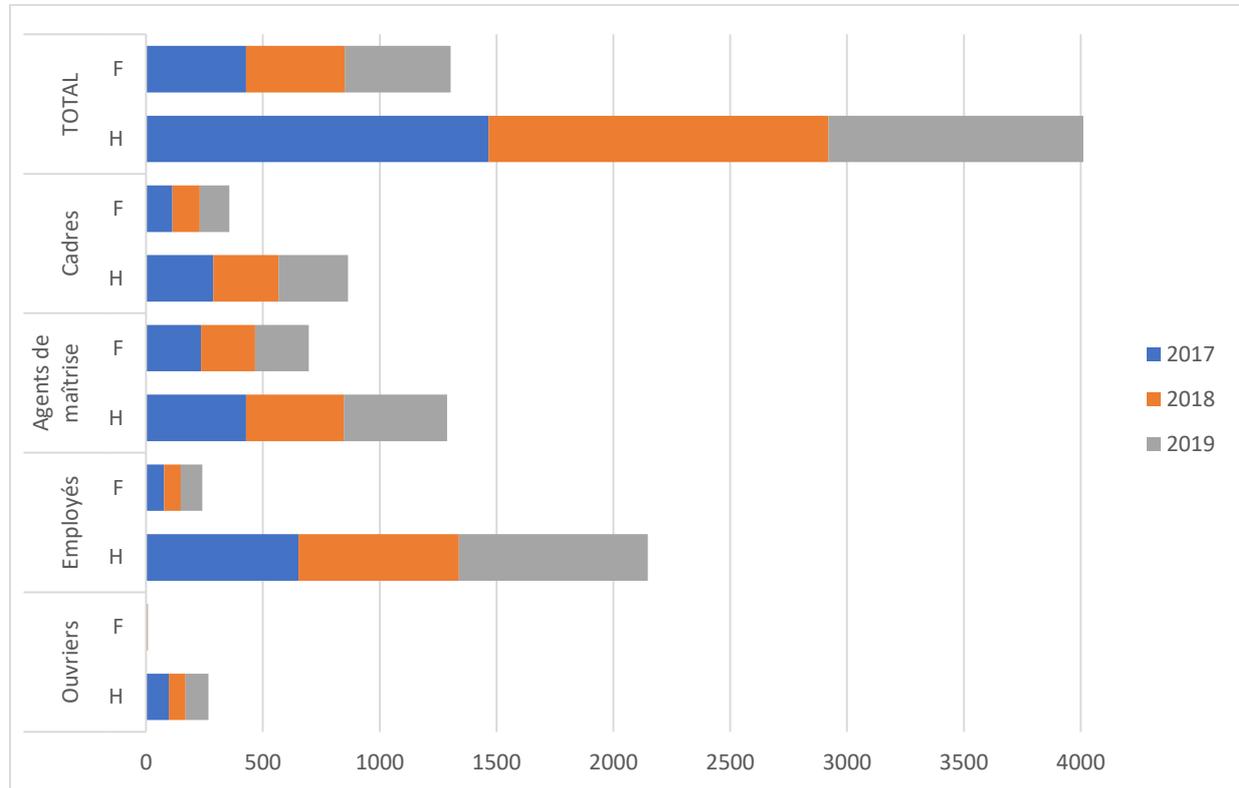
Comme interprétation des faits remarqués en 2019 dans les catégories socioprofessionnelles « agent de maîtrise et cadre », nous pouvons expliquer ces proportions de la manière suivante :

- ✓ Au sein du port de Dakar 34,2 % des femmes sont responsables de l'encadrement du personnel ouvriers du port, elles assurent ainsi le bon fonctionnement de leurs opérations, ce qui n'est pas négligeable.
- ✓ De même, 29,9 % des agents féminins du PAD ont un niveau de formation supérieure important. Ce qui les conduit donc à des postes de responsabilité assez importants au sein du port.

Cependant, nous estimons que ce n'est pas assez vu le nombre de femmes diplômées de l'enseignement supérieur ou des formations professionnelles et techniques dans le domaine portuaire. Le graphique ci-dessous montre plus de détails concernant le nombre de femmes

présentes dans chacune des catégories socioprofessionnelles au sein du port autonome de Dakar.

Figure 3 : Répartition des femmes travaillant au port autonome de Dakar



Source : Rapport annuel du PAD, bilan social des années 2017, 2018 et 2019

Analyse et interprétation

L'objectif de la réalisation de cette figure est d'avoir une meilleure perception de la répartition des femmes dans les différents secteurs d'activités du port.

Déjà nous apercevons plus clairement les écarts assez importants qui existent entre les effectifs femme-homme au sein des différentes catégories socioprofessionnelles.

Globalement, ce graphique nous a permis de mieux voir la quasi-absence des femmes dans le personnel « ouvriers ». Le graphe donne également un meilleur aperçu de la forte présence féminine dans les personnels « agents de maîtrise » et « cadre » qui s'expliquerait par leur niveau de formation très qualifié.

L'absence de personnel féminin dans le personnel « ouvrier » s'explique par certains dirigeants du port par le fait que le travail est assez pénible et que les femmes.

La manutention consistant à soulever et déplacer des matériaux et marchandises très lourds, les femmes ne parviennent pas à résister longtemps. En revanche, nous estimons que les responsables du port étant donné les pouvoirs qui leurs sont conférés pourraient mener une politique d'amélioration des infrastructures et ainsi investir sur des matériels permettant d'alléger la tâche à ces femmes salariées du personnel « ouvriers ».

Cela encouragerait peut-être davantage de femmes à postuler pour travailler dans ce domaine.

Tableau 2 : Taux de féminisation au PAD selon le type de contrat

| | | | | | | | | Taux de progression | | | |
|-----------------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|-------|-----------|---------|
| | | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2017/2018 | | 2018/2019 | |
| | | CDI | CDD | CDI | CDD | CDI | CDD | CDI | CDD | CDI | CDD |
| Total | H | 913 | 553 | 886 | 569 | 1064 | 584 | -3,0 % | 2,9 % | 20,1 % | 2,6 % |
| | F | 314 | 114 | 309 | 114 | 353 | 99 | -1,6 % | 0,0 % | 14,2 % | -13,2 % |
| Totaux | | 1 227 | 667 | 1 195 | 683 | 1 417 | 683 | -2,6 % | 2,4 % | 18,6 % | 0,0 % |
| Part des femmes | | 25,6 % | 17,1 % | 25,9 % | 16,7 % | 24,9 % | 14,5 % | | | | |

Source : Rapport annuel du PAD, bilan social des années 2017, 2018 et 2019

Analyse et interprétation

Dans le tableau 2 ci-dessus, est représenté le taux de féminisation des salariées permanentes et temporaires du port autonome de Dakar. La part des femmes permanente du PAD tourne autour de **26 %** contre **17 %** pour les femmes en CDD.

L'analyse de ce tableau permet de voir que les employés permanents affichent au total une variation positive de **18,6 %**. Cette progression est engendrée par la mise en œuvre d'un protocole d'accord pour régulariser le personnel CDD.

Avec une bonne maîtrise des effectifs, la catégorie des agents de maîtrise affiche une baisse mais reste stable à **40 %** de l'effectif total.

Dans l'ensemble, nous estimons que le port pourrait revoir sa politique d'embauche en faveur des femmes. L'augmentation du personnel permanent féminin est une possibilité que le port de devrait envisager.

En effet, le rapport national sur la situation de la formation professionnelle et technique sénégalaise qui a été publié en 2015 par le ministère de la formation professionnelle de l'apprentissage et de l'artisanat (MFPAA) donne les résultats suivants :

Baccalauréat

Sur les 3 867 candidats qui se sont présentés au baccalauréat technique en 2013, 2 080 ont été admis dont 57,18 % d'hommes et 51,23 % de femmes (OIT 2020). Même si les hommes ont mieux réussi à ce baccalauréat technique la différence n'est pas non plus très grande et ça c'était avant.

En revanche, si l'on considère le baccalauréat en 2020, les résultats définitifs publiés par le directeur de l'office du bac Socé Ndiaye indiquent un taux de réussite de 48,22 % à l'échelle nationale (educationsn.com 2020).

Sur 155 200 candidats au baccalauréat de 2020, le taux de présence dans les centres était de 96 % dont 54 % de filles. Sur les 54 % de filles candidates à cette session, toutes séries confondues, 52 % ont été admises.

Ce pourcentage désagrégé donne les résultats suivants⁵ :

- Baccalauréat littéraire → 51,96 % de filles ont réussi le bac ;
- Baccalauréat scientifique → 53,91 % ont été admises ;
- Baccalauréat technique → 63,03 % de filles ont réussi au terme de l'examen qui regroupe 3 500 élèves.

Nombre de personnes formé

En 2015, 6 156 jeunes ont reçu une formation professionnelle et technique. Ces jeunes sont composés de 31 % d'hommes et 69 % de femmes (MEPAA 2015). Et cela s'explique en partie par l'engagement des femmes, notamment celles qui sont membres de certains GIE.

Elles sont donc conscientes que pour améliorer leurs conditions de travail et se détacher du contrôle de certains hommes, il leur faut une bonne formation leur permettant de s'autonomiser.

Pour la certification au Centre sectoriel de Formation Professionnelle aux Métiers du Bâtiment et des Travaux Publics de Diarniadio nous avons :

⁵ <https://educationsn.com/2020/10/03/resultats-definitifs-bac-2020/>

- En 2015, l'analyse par l'approche de compétence montre que sur les 53 candidats qui se sont présentés à l'examen de certification aux métiers de la manutention portuaire et logistique (MPL), 44 candidats ont été admis soit un taux de réussite globale de 83,0 %. Lorsque le taux global est désagrégé, nous aurons 83,02 % de femmes et 88,10 % d'hommes qui ont réussi cette épreuve de validation des compétences acquises.
- En 2018, 29 candidats ont été certifiés pour la manutention portuaire et logistique (OIT 2020).
- En 2019, l'examen de certification n'a pas eu lieu.

Au terme de tout ce qui précède, nous remarquons que l'écart entre la part des femmes et celle des hommes qui ont validé la certification des métiers de la manutention portuaire et logistique n'est pas très grand. En conséquence, il n'y aura aucune sorte de favoritisme à recruter plus de femmes car après la formation ils ont quasiment les mêmes taux de réussite aux examens. Par conséquent, les stéréotypes de genre pour certains postes doivent être revus.

Le service responsable des recrutements du PAD pourrait donc mettre en place une politique beaucoup plus égalitaire et promouvoir une plus grande mixité lors des embauches. Il serait mieux de mettre en avant les compétences, le talent au lieu de l'aspect genre.

Donc à défaut d'avoir une parfaite égalité au sein des différentes directions, une plus grande mixité pourrait être un atout au développement économique du domaine portuaire.

Après tout, elles ont suivi des formations professionnelles et techniques, de plus certaines d'entre elles ont passé l'examen de certification dans le but de valider leurs compétences acquises.

Dubai Ports World (DPW)

Le PAD a signé avec DPW un contrat de concession. En effet, en 2007 le groupe DPW avait gagné le contrat de concession pour « *développer et exploiter le terminal à conteneurs du PAD* » (Coesson.P 2008).

Dubai Ports World « *prend directement et entièrement en charge toutes les opérations de manutention sur le terminal à conteneurs du port autonome de Dakar (PAD) à partir du 1er juillet 2008 pour une durée de vingt-cinq ans* ».

Cette filiale de Dubaï Mer est basée au sein du Port Autonome de Dakar et travaille sous la tutelle du PAD.

Effectifs de DPW

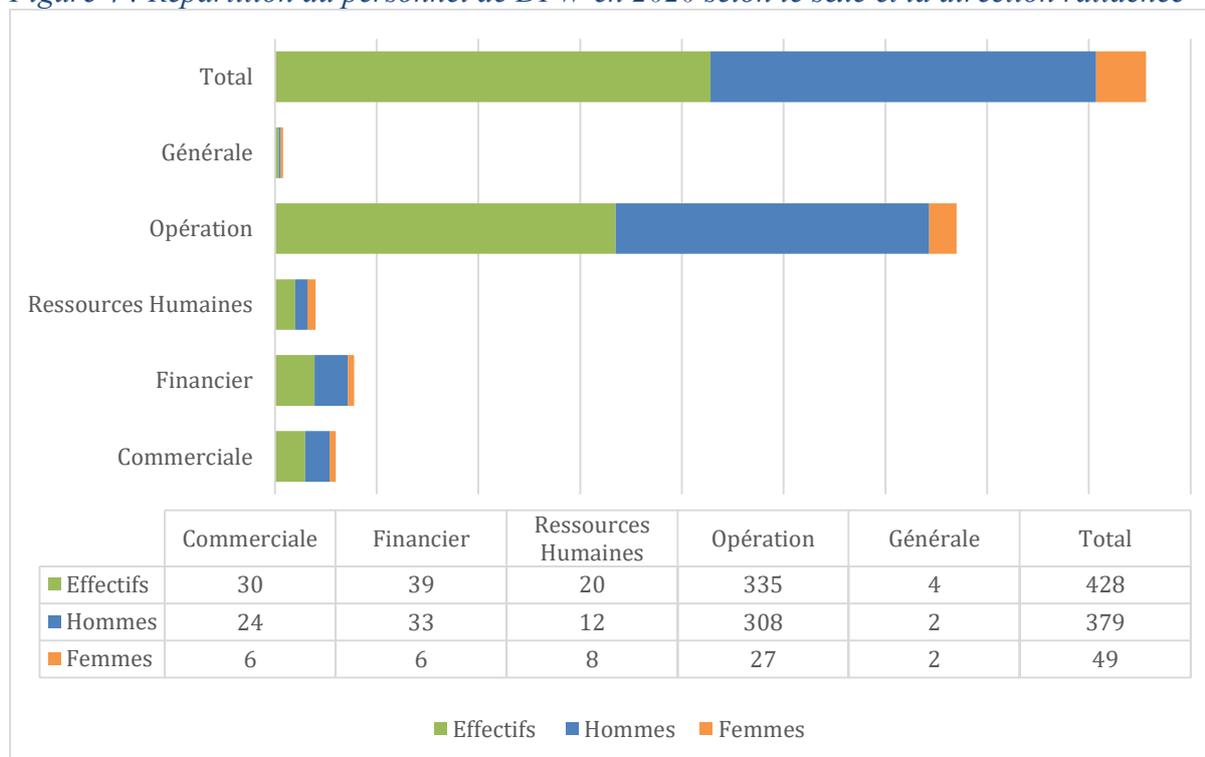
En décembre 2020, DPW comptait 428 salariés permanents dont 379 hommes et 49 femmes.

Cette filiale de Dubaï Mer est composée de 4 directions :

- ✓ Une direction commerciale comprenant 30 personnes dont 15 % de femmes ;
- ✓ Une direction financière de 39 personnes avec 15 % de personnel féminin ;
- ✓ Une direction ressources humaines composée de 20 salariés dont 40 % de femmes et
- ✓ Une direction opération qui regroupe la plus grande masse salariale (335 dont un taux de féminisation de 8 %).

La direction générale de DPW compte 4 personnes dont 2 femmes, une collaboratrice et une assistante. Ci-dessous le graphe récapitulatif des salariés de DPW :

Figure 4 : Répartition du personnel de DPW en 2020 selon le sexe et la direction rattachée



Source : Rapport annuel du PAD, bilan social des années 2017, 2018 et 2019

Analyse et interprétation

Cette figure 4, retrace la répartition du personnel de DPW et montre une présence féminine assez faible au sein de la structure de manutention Dubaï Port.

D'après ces données obtenues grâce à l'entretien téléphonique que nous avons effectué avec Monsieur Bachir, formateur chez DPW Dakar, nous constatons que les femmes représentent **12,9 % du total des employés hommes.**

L'analyse plus détaillée de ces statistiques permet de voir une parité totale dans la direction générale présente avec **2** femmes et **2** hommes. Cependant, au sein de la direction opérationnelle qui regroupe le plus grand effectif du personnel, la féminisation est très faible. En effet, la direction « opération » compte **27** femmes parmi les **308** personnels soit un taux de féminisation très faible de **8 %**.

Monsieur Bachir justifie cet écart par le fait que d'une part dans cette direction le travail est pénible, risqué car il nécessite l'utilisation d'équipements lourds. D'autre part, il explique que les femmes après leurs mariages ne sont plus disponibles comme avant car il y'a les contraintes d'ordres social et culturel. Elles se consacraient plus à leurs devoirs familiaux de bien s'occuper de son époux ce qui fait qu'elles ne peuvent plus travailler à certaines plages horaires. Il a également évoqué la question de la menstruation de certaines femmes qui présentent des règles douloureuses les empêchant de faire convenablement leur travail etc.

Monsieur Bachir estime que DPW ne fait aucune discrimination sexospécifique et les dirigeants sont conscients des compétences que les femmes possèdent. Leurs souhaits est d'accueillir plus de femmes et promouvoir la mixité au sein de leur structure.

V.2.c. La construction et la réparation navale

Le Sénégal compte quelques entreprises de construction et réparation navale comme Dakarnave qui est basée à l'intérieur du port autonome de Dakar, l'entreprise Ngom et frère etc.

Le responsable de l'entreprise Ngom et frère, membre du cluster maritime d'Afrique francophone est en collaboration avec Piriou.

Nous avons réussi à nous entretenir au téléphone avec Madame Nogaye Ngom de la direction Financière de Ngom et Frère. Cet entretien nous a permis de savoir que chez l'entreprise de construction et réparation navale sénégalaise, il n'existe aucune femme dans la direction opération technique. Elle compte un effectif total d'environ 60 personnes dont une vingtaine de femmes.

La structure détient à sa tête une directrice, au sein de la direction finance il y a 3 personnels femmes et 1 dans la direction des ressources humaines. Le taux de féminisation est d'environ 33 %.

V.2.d. La marine nationale



Source : © Leral.net 2018, Pinterest

Sur cette image, les femmes sont regroupées sur les deux colonnes de la droite. Malgré l'absence de données palpables, nous voyons qu'elles sont réellement présentes dans la marine nationale sénégalaise. Le pays compte **3** officiers, qui sont des capitaines femmes navigantes et **2** d'entre elles commandent des vedettes de 20 mètres (Ndeye Anna SOW MBODJ direction des opérations maritimes de l'agence nationale des affaires maritimes).

En 2018, l'agence nationale des affaires maritimes du Sénégal avait à sa tête une directrice (DPEM, 2018). Parmi les **6** directions techniques que compte l'agence, les **5** sont des femmes (ministère de la Pêche et de l'économie maritime, 2018). Et il ne s'agissait pas d'une discrimination positive indique la directrice. En effet, les femmes ont concouru de la même manière que les hommes, et elles ont été choisies à la tête de ces directions en fonction de leurs capacités, de leurs compétences.

Nous allons enchaîner l'étude de la féminisation dans le secteur de la pêche.

V.2.d. La pêche



Source : © Rapport de Cissé, 2020

Dans les eaux sénégalaises se trouve une grande richesse, le poisson. Il est consommé à hauteur de 27 kg par personne et par an, ce qui classe le pays parmi les plus grands consommateurs de poisson. En effet, le phénomène d'upwelling, c'est-à-dire la remontée d'eaux froides des océans de certains littoraux riches en sels minéraux, favorise la forte production biologique de cette zone côtière du continent. 40 % des captures de la pêche mondiale s'opèrent au sein des écosystèmes d'upwelling qui représentent moins de 3 % de la surface de l'océan (IRD, 20...).

La pêche sénégalaise, premier secteur d'activité économique, est considéré comme le poumon économique du pays. C'est le principal pilier de l'économie du pays en termes d'emploi et d'exportation (Haydar Ali, ancien ministre des Pêches 2018).

Il existe tout une chaîne qui est organisée autour de ce sous-secteur de l'économie maritime comme le petit commerce, les détaillants, les transformateurs (trices).

Les activités de pêche soutenues en aval par un ensemble d'acteurs contribuent à l'emploi, à la sécurité alimentaire et au bien-être de milliers de personnes (Cissé, Cissé 2020). La valeur ajoutée générée par la transformation de la matière première qui elle-même diminue les pertes post captures témoigne du rôle fondamental que jouent les femmes dans ce domaine.

La pêche maritime a une contribution significative en termes d'emploi et d'apport alimentaire (70 %) pour le pays (ANSD 2019). Il contribue à « 7,1 % au PIB du secteur primaire en 2017 » (Mballo 2018) et participe ainsi à l'amélioration des conditions de vie des Sénégalais.

Selon l'Organisation des Nations Unies, la pêche fait vivre directement ou indirectement environ 500 000 Sénégalais pour une population d'environ 16 millions. Les chiffres gouvernementaux indiquent que le poisson représentait environ 17 % des revenus des exportations sénégalaises en 2018 (Dakar (AFP) 2020).

Nous avons la pêche artisanale et la pêche industrielle :

La pêche artisanale

Pour comprendre le rôle et la place de la femme dans la pêche au Sénégal, il faut distinguer la pêche artisanale de la pêche industrielle. En effet, selon la direction des pêches maritime, la pêche artisanale représente près de 76 % des débarquements. C'est un secteur très dynamique dans la filière en termes de volumes capturés et de nombre de pêcheurs présents. Il assure 94 % des 600 000 « emplois directs et induits » (Sow 2015).

Les résultats généraux de la pêche maritime publiés en 2018 nous ont permis de constater que le nombre de pêcheurs sénégalais tourne autour de **70 000 personnes** entre 2017 et 2018 (Ministère des Pêches et de l'Economie Maritime, Dakar (Sénégal). Direction des Pêches Maritimes (DPM) 2018).

La pêche est pratiquée par 71 531 pêcheurs hommes en 2017 et 70 041 pêcheurs hommes en 2018, d'où une baisse de 1 490 par rapport à l'année d'avant (MPEM, 2018). Il n'existe pas de femmes dans la pêche maritime d'après monsieur Mbengue de la DPM.

L'enquête-cadre de la pêche artisanale maritime réalisé en 2014 indique qu'à l'échelle sous régionale, le Sénégal englobe 72 % du parc piroguier des pays de l'UEMOA, avec un taux de motorisation de 85 %, s'impose ainsi en leader (Ndao 2021).

Dans le rapport « Situation économique et sociale du Sénégal publié en 2016 », les statistiques de l'Agence Sénégalaise de la Statistique et de la Démographie (ANSD) montrent qu'en 2016, la pêche artisanale débarquait 397 871 tonnes de poissons. Au même moment, le débarquement de la pêche industrielle s'élevait à 89 564 pour une valeur globale estimée à 196 milliards FCFA (ANSD 2016).

L'agence nationale de la statistique va plus loin dans ses recherches et stipule que la pêche artisanale sénégalaise fait vivre directement ou indirectement **600 000 personnes** et aura rapporté 217 milliards de francs CFA (331 millions d'euros) en 2017 (France24.com 2018).

Le rôle et la place des femmes dans la pêche artisanale sénégalaise

C'est dans la pêche artisanale que nous retrouvons la plus grande partie des femmes qui évoluent dans le secteur de l'économie maritime. Leurs interventions commencent dès le retour des pirogues à travers celles que nous appelons les mareyeuses. Ce sont elles qui vendent les poissons qu'elles achètent directement du pêcheur. Cela étant, elles les vendent à la plage ou au marché. Elles peuvent les vendre également sur les sites de transformation ou à d'autres personnes qui achètent pour revendre.

Nous avons également des activités de transformations qui regroupent presque 100 % de femmes. Il faut noter que la pêche est un pan assez minoritaire de l'économie bleue mais où les femmes sont carrément sur toute la chaîne de valeur.

Nous pouvons même dire qu'il existe une réelle spécialisation des tâches car sur bien d'autres secteurs d'activités de l'économie maritime comme le transport maritime, ou les activités de négoce, les femmes sont moins présentes comparé au secteur de la pêche. Elles sont plus spécialisées dans la filière pêche et occupent une place prépondérante entre les pêcheurs et les consommateurs.

Très souvent, ces femmes qui sont dans la pêche allient les travaux ménagers avec leurs activités professionnelles. Elles s'occupent de la maison, de leurs époux ; leurs enfants, la famille et leurs activités de transformation et de commercialisation des produits de la mer.

En effet, les femmes assistent leurs maris lorsqu'ils reviennent de la pêche, les aident dans l'écoulement et la transformation des poissons. En plus de ce laborieux travail, ce sont elles qui leur préparent le fameux « Thiébou djeun » du midi. Et c'est donc toute leur routine quotidienne de s'occuper de l'ensemble des tâches ménagères et de travailler en même temps.

❖ La pêche à pied

Dans certaines zones du pays comme dans les îles du Saloum, il existe des activités de pêche qui sont pratiquées uniquement par les femmes. Ces mamans y viennent tous les jours en charrettes pour faire de la pêche aux coquillages. Sur la plage, elles pêchent les coquillages marins comme les Cymbium (escargot de mer), Murex, les huîtres et les arches en prenant le soin de bien les trier pour ne prendre avec elles les juvéniles (Diadhiou 2003).

Les femmes pratiquent une forme de cueillette de coquillage bien plus durable et portent moins de préjudice à l'environnement marin.

Exemple de quelques femmes qui sont dans les activités de captures de transformation et de commercialisation :

- Dans le village de Nianing situé sur la petite côte, au sud de Dakar et à 8 km de Mbour, **500** femmes exercent les activités de transformations de produits de la mer (France Diplomatie 2013).
- **218** personnes s'activent sur le site de Thiaroye-sur-mer situé à l'entrée de la presqu'île du Cap-Vert, à l'ouest de Dakar. Parmi ces 218 personnes, il y a **117** femmes transformatrices membres de Pencum Sénégal (GEF / groupement économique féminin) et **54** femmes qui exercent certaines activités de préparation pour la transformation. Nous notons également **45** hommes qui assistent les femmes avec les tâches plus lourdes de l'activité de transformation (ICSF, 2020).
- **1 975** femmes regroupées dans neuf (9) Groupements d'Intérêts Economiques (GIE) féminins exercent **la pêche aux coquillages** sur le delta du Saloum situé dans la région de Thiès au Sénégal (ICD Afrique 2018).

La transformation des produits halieutiques est une activité familiale. « *Elle se transmet de mère en fille* » (Software 2020).

La pêche industrielle

Au Sénégal, contrairement à la pêche artisanale qui se fait avec des pirogues traditionnelles, la pêche industrielle est pratiquée par des bateaux à moteur et des chalutiers.

De plus, les activités de transformations des produits de la mer issue de la pêche industrielle sont effectuées par des entreprises industrielles au lieu des femmes.

Le plus marquant c'est que ces entreprises rivalisent avec les femmes transformatrices et ayant plus de moyens qu'elles, leurs implantations de plus en plus nombreuses ne facilitent pas la tâche à ces femmes. Les entreprises industrielles concurrencent les prix des poissons en « évaluant ceux des femmes » et en payant plus pour obtenir les ressources. Les femmes n'interviennent en effet que dans la pêche artisanale.

VI. Les problèmes rencontrés

Dans certains pays il est possible de rencontrer des femmes dans les activités de capture même si elles y sont très minoritaires et font face à beaucoup de stéréotypes sexospécifiques. En revanche, dans d'autres pays, particulièrement ceux du continent africain, les femmes sont presque absentes dans les activités de captures de poissons considérées comme un travail d'homme.

Leurs participations se limitent au segment post-capture comportant le mareyage, la commercialisation, la transformation, le nettoyage des embarcations et le transport de poisson au marché.

Ce travail passe traditionnellement par une extension des occupations ménagères qui est sous-estimée sur le plan économique (FAO 2018).

Peu nombreuses dans l'économie maritime et occupant une place très importante dans la filière pêche, les femmes en dépit du fait qu'elles soient les piliers de l'économie familiale sont peu visibles et font face à des barrières très persistantes.

En plus de leurs propres activités, elles ont également le rôle de soutenir leurs époux, de gérer les finances du ménage. Elles gèrent aussi les ressources aquatiques au niveau communautaire.

Dans ces communautés, les femmes possèdent en effet d'énormes connaissances écologiques locales et traditionnelles nécessaires à l'utilisation durable et à la conservation de la biodiversité marine et côtière (FAO 2015).

VI.1. Non valorisation du travail des femmes

Le travail des femmes qui évoluent dans le secteur de la pêche n'est malheureusement pas considéré à la hauteur de leurs engagements. En effet, non seulement leur travail n'est pas bien rétribué mais leur apport significatif à l'économie de la plupart des pays africains n'est pas bien reconnu.

C'est dans ce sens que cette étude de la FAO portant sur la participation des femmes dans le secteur de la pêche révèle que : « *Si on estime que les femmes constituent près de la moitié de la main d'œuvre du secteur des pêches, leur contribution passe souvent inaperçue ou n'est pas rémunérée à leur juste valeur. Quant à leur accès aux opportunités et aux ressources, il reste*

limité et leur représentation à des postes d'encadrement est encore bien loin de celle d'autres secteurs » (FAO 2015).

Or dans le sens où les ressources marines font vivre près de 120 millions de personnes sur la planète (FAO 2015), promouvoir l'égalité des sexes dans le secteur comme le recommande la cible 5.c de l'ODD 5⁶ est fondamentale pour la sécurité alimentaire à l'échelle planétaire.

Dans ce contexte, Cissé nous exemple dans son rapport que : *« les femmes transformatrices de poissons n'ont pas de statut professionnel et leur profession n'est donc pas reconnue, ce qui désavantage ce groupe dont le travail contribue à nourrir des milliers de populations en Afrique de l'ouest » (Cissé, Cissé 2020).*

Le statut professionnel est donc fondamental pour ces femmes entreprenantes qui possèdent des micro-entreprises de transformation et de commercialisation des espèces halieutiques.

VI.2. La problématique de l'accès au financement, à la terre, la concurrence

La participation des femmes dans le secteur de l'économie maritime et notamment dans le domaine de la pêche est très souvent négligée dans les statistiques officielles. Cela a comme conséquence une non-prise en compte des questions de genre dans les politiques publiques et joue ainsi sur le financement de leurs activités (FAO 2018).

Bien qu'elles exercent pratiquement le gros du travail dans la pêche, les femmes ne sont pas très visibles et ont une plus grande difficulté que les hommes à accéder au capital.

Lorsqu'il s'agit d'étendre leurs activités ou d'améliorer les locaux afin de développer leur business, choses qui sont très importantes dans le domaine de la transformation, les femmes sont plus souvent bloquées par la difficulté d'accès au financement.

Elles ont un accès très limité aux prêts bancaires. Le même problème est observé pour accéder au financement des matières premières nécessaires à leur travail.

Cela est peut-être lié à un problème d'organisation. En effet, il est important de relever un manque d'organisation de ces femmes qui pourrait se justifier en quelque sorte par un manque

⁶ Cible 5.c : « Adopter et renforcer des politiques saines et une législation applicable pour la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles à tous les niveaux » (<https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-05-0c-01.pdf>)

d'accès aux moyens de financement (SSNS 2015) et (SSNS 2016) et un manque d'accès à la terre (ANSD 2019).

En plus de cela, elles subissent la concurrence des hommes pêcheurs et des nouvelles industries de transformations des produits halieutiques comme en témoigne Madame Seynabou Ba transformatrice à Pencum Sénégal à Thiaroye sur mer. Elle indique : « *Nous sommes étouffées par la concurrence des industriels. Si le marché central n'est pas très bien approvisionné ou si les prix connaissent des hausses, on se contente de ça pour avoir quelque chose à transformer. C'est triste.* » (Sakho 2018).

Ces problèmes que rencontrent les femmes pour accéder aux ressources de financement ou bien obtenir des locaux où exercer leurs activités peuvent indirectement être liés à l'absence d'un minimum d'éducatives requises.

Nous allons donc voir dans la prochaine partie comment l'éducation peut constituer un frein à l'obtention des crédits ou bien à l'accès des terres

VI.3. La problématique de l'éducation

Le problème éducatif est très important. En effet, dans une famille s'il y a une personne qui doit arrêter les études à cause des soucis financiers c'est d'abord à la petite fille, la femme que l'on pense.

Dans certaines zones, les femmes ne sont pas bien intégrées dans le système éducatif qui est mis en place et donc à long terme elles peuvent être amenées à quitter ce système.

Ce sont donc des questions de pérennisation de l'éducation des femmes qui s'en suivent.

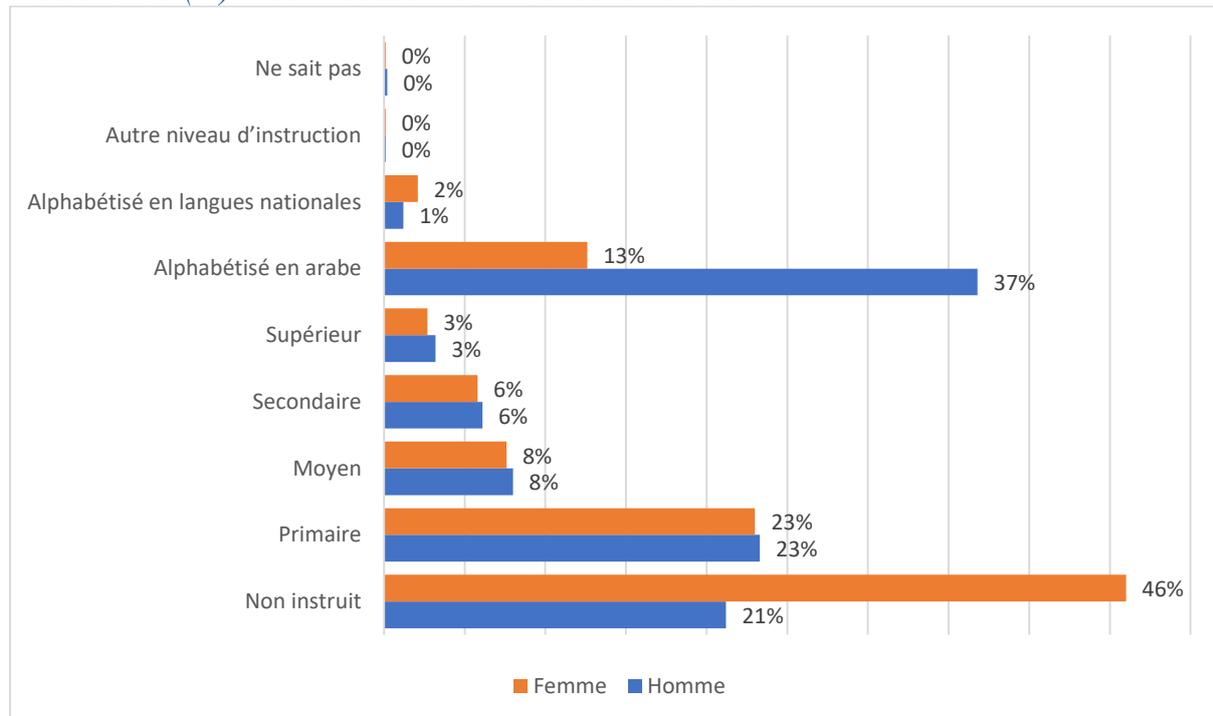
Et ce manque d'éducation entraînant un manque d'organisation et finalement des difficultés d'obtenir des financements que ça soit pour le démarrage des activités piscicoles par exemple qui nécessitent des droits de propriété.

La cible numéro 5.a des objectifs de développement durable stipule qu'il faut : « entreprendre des réformes pour donner aux femmes des droits égaux aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle de la terre et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, conformément aux lois nationales » (Rosa 2017).

Par ailleurs, les femmes qui évoluent dans le milieu maritime sont généralement dans le secteur de l'entrepreneuriat. Elles créent leurs propres entreprises de transformation et de commercialisation des produits de la mer. Elles se regroupent dans des GIE.

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des entrepreneurs individuels sénégalais toutes activités confondues selon leur sexe et leur niveau d'instruction.

Figure 5 : Répartition des entrepreneurs individuels sénégalais par sexe selon le niveau d'instruction (%) dans l'ensemble de l'économie nationale



Source : Statistiques ANSD 2017

Analyse et interprétation

Sur ce graphique, nous pouvons clairement voir le décalage existant au niveau éducationnel entre les hommes et les femmes. En effet, 46 % de femmes non instruites sont dans le milieu de l'entrepreneuriat contre 21 % pour les hommes dont la majorité a fait des études alphabétisées en arabe (37 %).

Alors que le français est la langue officielle de travail, la vulgarisation des outils de gestion et des programmes se fait ainsi dans une langue non maîtrisée par la majorité des pêcheurs. Seuls 12,5 % des professionnels de la pêche ont fait des études secondaires et 31,3 % ont fait des études primaires (Cissé, Cissé 2020).

Or « Sans formation ni technologie de stockage, de nombreuses femmes entrepreneurs sont incapables de garantir la fraîcheur de leurs poissons et subissent des pertes considérables après récolte » (FAO 2015).

De plus, beaucoup de femmes évoluant dans l'informel ont certes des ambitions mais elles ont besoin d'être soutenues par l'Etat, les institutions et les administrations publiques pour avoir accès aux financements. Elles se heurtent aux barrières du foncier qui ne les permettent pas d'avoir des terres ou d'être propriétaires de bateaux ou même d'avoir un local afin de formaliser leurs activités.

Il leur faut pourtant accroître leur valeur ajoutée et se trouver une place reconnue sur le marché concurrentiel « plus mondialisé et mécanisé » pour espérer s'en sortir (AFO 2015).

Le directeur adjoint de la division FAO des politiques et de l'économie des pêches et de l'aquaculture Audun Lem affirme que présentement « *plus vous montez les échelons et moins vous trouvez de femmes* ». Et donc cela a comme conséquence un défi de sécurité alimentaire à relever. Il indique que « *le secteur ne saura pas relever le défi d'augmenter de façon durable la production s'il n'est pas en mesure d'attirer les meilleurs. Et il ne peut se permettre d'exclure 50 pour cent de la population active,* » souligne M. Lem. (FAO 2015).

La secrétaire technique ivoirienne chargée des affaires maritime et portuaire au secrétariat permanent de l'action de l'Etat en mer confie dans une émission que « *réellement une économie bleue sans financement ce n'est pas grande chose* ».

Les femmes ont besoin d'avoir une plus grande place, plus de responsabilité et cela nécessite qu'elles aient accès au crédit, aux infrastructures pour bien conserver les produits frais, aux moyens de transport pour évacuer ces produits etc.

VII. Discussion sur quelques bonnes pratiques

La contribution des femmes dans les différents secteurs de l'économie doit être prise en compte dans les statistiques officielles des Etats, des institutions en charge des affaires maritimes, les agences de statistiques etc.

Il va falloir que les Etats et gouvernements veillent à une application stricte et active de toutes les réglementations relatives à l'égalité salariale à compétence égale et travail égal aussi bien dans le secteur formel que dans l'informel. Les mesures doivent être prises sans aucune discrimination conformément à la convention n° 111 de l'OIT et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (USAID/COMFISH 2018).

Les femmes transformatrices dans l'exercice de leur travail sont exposées à des accidents de travail alors qu'elles ne bénéficient ni de prestation encore moins de régime de sécurité sociale. Il est donc indispensable de revoir le régime de sécurité sociale dans le secteur informel afin de permettre aux femmes qui sont dans le secteur de bénéficier d'un niveau de vie stable.

Pour une meilleure visibilité de l'application de ces bonnes pratiques, il est important que les Etats fournissent les données détaillées sur leurs régimes de sécurité sociale et leurs taux de couverture dans leur rapport périodique (USAID/COMFISH PUS 2018).

Les femmes transformatrices tout comme les pêcheurs ont des difficultés d'accès aux soins de santé et n'ont aucune forme de couverture alors qu'ils ont tous le droit à la sécurité sociale.

Il faut mettre en œuvre un programme visant à soutenir une participation active et égale des femmes aux processus décisionnel conformément à l'ODD 5, aux droits humains des femmes (section 8.2 du chapitre 8 relatif à la participation à l'élaboration des politiques et à la promotion de leurs droits humains) et la section 5.3 des Directives volontaires visant à assurer la durabilité de la pêche artisanale.

Conformément à la section 7.2 des Directives volontaires visant à assurer la durabilité de la pêche artisanale, les Etats doivent prendre les dispositions nécessaires pour améliorer les conditions de travail des femmes en leur permettant d'avoir accès à des équipements et des services adaptés (Cissé 2020).

Il est primordial de revoir la place des femmes dans les instances de décisions, leur donner la voix, les prendre en considération, fournir les statistiques sur le genre et ventiler les données par âge et par sexe (Ka, Gueye 2020).

Pour avoir une économie océanique durable, il faut améliorer le bien-être des individus, protéger les droits humains, stimuler l'inclusion et l'équité entre les hommes et les femmes, promouvoir la reconnaissance des rôles, la diversité et un juste accès aux ressources disponibles afin de donner la même chance aux uns et aux autres (ICSF F2021).

Conclusion

L'égalité professionnelle est un concept qui est très utilisée dans les programmes et politiques publiques. En revanche, cela n'est apparemment pas suffisant pour son application absolue.

Au terme de nos recherches, nous avons remarqué que l'ensemble des chefs d'Etat et de gouvernement de tous les continents ont un objectif commun qui est de parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles.

Les termes utilisés dans les traités, protocoles et accords internationaux, continentaux, régionaux ou nationaux sont peu différents et ont des idées qui convergent.

En revanche, en dépit des nombreux efforts qui ont été fait dans ce sens, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour parvenir à cette égalité.

Les femmes, très souvent confrontées à des défis à relever, font face à de nombreux obstacles qui les empêchent d'avancer au même rythme que les hommes. Ces freins sont surtout d'ordres sociaux.

Par ailleurs, les barrières diffèrent selon les secteurs économiques. Dans certains domaines comme la santé, la restauration etc., les femmes y sont fortement représentées. Cependant, dans d'autres secteurs plus techniques comme le domaine maritime, les femmes y sont très faiblement représentées et se retrouvent souvent dans des sous-secteurs spécifiques. Elles rencontrent des stéréotypes sexospécifiques et subissent un manque de considération assez flagrant de la part des autorités publiques.

Dans les pays d'Afrique francophone comme le Sénégal ou le Togo, les femmes occupent une place très importante dans la pêche et particulièrement dans l'activité post-capture où elles se spécialisent très souvent dans la transformation et la commercialisation.

De même, après leurs baccalauréats techniques, les femmes sont de plus en plus formées dans les métiers de manutentions portuaires et logistiques comme nous l'avons vu pour le cas du Sénégal. Elles réussissent presque autant que les hommes aux examens de certification de ces métiers. Il faut les encourager à aller davantage dans ces métiers en leur donnant des chances égales à celles qu'ont les hommes à la sortie de leurs formations.

Les décideurs publics doivent plus penser à ces femmes du monde maritime lors de l'établissement des budgets annuels. Elles ont besoin d'avoir un accès aux financements, à la terre, à des infrastructures adaptées à leurs activités. Elles ont besoin d'être formées et bien

accompagnées. Leurs participations dans le secteur de l'économie bleue en plus d'être importante est indispensable pour tendre vers les enjeux que se fixe le monde maritime.

La principale limite à notre étude est l'absence de données genrées dans les autres sous-secteurs de l'économie maritime comme le tourisme, la construction et réparation navale etc.

Références bibliographiques

- ADEMA, Willem et THÉVENON, Olivier, 2016. L'égalité hommes-femmes comme facteur de croissance économique : que peuvent les politiques ? In : *Geoeconomie*. 2 mai 2016. Vol. N° 79, n° 2, pp. 141-163.
- AFRICAINNE, Union et UNION AFRICAINE, 2017. *Stratégie de l'Union africaine en matière de genre (2018-2027)*. Addis-Abeba : Union africaine.
- ANSD, 2019. VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET POUVOIR D'ACTION DES FEMMES. In : [en ligne]. 2019. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : <http://www.statsenegal.sn/equite-de-genre-famille-solidarite-nationale/func-startdown/90/>.
- CADHP, 2014. Commission africaine des droits de l'homme et des peuples Fr_legalinstruments. In : [en ligne]. 2014. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.achpr.org/fr_legalinstruments/detail?id=13.
- CISSÉ, Ibrahima et CISSÉ, Abdoul Wahab, 2020. *article_pecherie-artisanal_vf.pdf* [en ligne]. S.l. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.ipar.sn/IMG/pdf/article_pecherie-artisanal_vf.pdf.
- CUA, 2013. Objectifs et domaines prioritaires de l'agenda 2063 | Union africaine. In : [en ligne]. 2013. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : <https://au.int/fr/agenda2063/objectifs>.
- DAKAR (AFP), 2020. Le Sénégal refuse à des dizaines de bateaux étrangers ses eaux atteintes de surpêche. In : *Ouest-France.fr* [en ligne]. 9 juin 2020. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.ouest-france.fr/economie/le-senegal-refuse-des-dizaines-de-bateaux-etrange-ses-eaux-atteintes-de-surpeche-6863364>.
- DEISS, Hervé, 2021. La femme africaine est une logisticienne née. In : *Ports et corridors* [en ligne]. 8 septembre 2021. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : <https://portsetcorridors.com/2021/la-femme-africaine-est-une-logisticienne-nee/>.
- DIADHIOU, Hamet Diaw, 2003. *icsr05-diadhiou.pdf*. In : [en ligne]. 2003. [Consulté le 6 octobre 2021]. Disponible à l'adresse : <http://www.ifremer.fr/icsr05/communications/meridienne/Wed%20am/icsr05-diadhiou.pdf>.
- DIRECTION DES STATISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET SOCIALES, ANSD, 2020. *Rapport-sur-la-Population-du-Sngal-2020_03022021-1.pdf* [en ligne]. S.l. [Consulté le 19 août 2021]. Disponible à l'adresse : https://investinsenegal.com/wp-content/uploads/2021/03/Rapport-sur-la-Population-du-Sngal-2020_03022021-1.pdf.
- EMPLOYEURS (ACT/EMP), Bureau des activités pour les, 2019. Femmes d'affaires et femmes cadres: Les arguments en faveur du changement. In : [en ligne]. 22 mai 2019. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700966/lang--fr/index.htm.
- FAO, 2020. *La situation mondiale des pêches et de l'aquaculture 2020* [en ligne]. S.l. : FAO. [Consulté le 12 septembre 2021]. ISBN 978-92-5-132755-5. Disponible à l'adresse : <http://www.fao.org/documents/card/en/c/ca9229fr>.
- FAO, 2015. Secteur des pêches: l'égalité hommes-femmes à travers les mailles du filet | Genre | Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. In :

[en ligne]. 2015. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : <http://www.fao.org/gender/news/detail/fr/c/287816/>.

FAO, 2018. Pour l'équité hommes-femmes dans la gouvernance et le développement de la pêche artisanale - Guide. In : . 2018. pp. 184.

FARIGOUL, Sophie, 2021. Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles. In : *Développement durable* [en ligne]. 2021. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/>.

FIRST, Togo, 2021. Combien rapportent les activités maritimes à l'économie togolaise. In : [en ligne]. 2021. [Consulté le 25 août 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.togofirst.com/fr/gouvernance-economique/0906-7990-combien-rapportent-les-activites-maritimes-a-l-economie-togolaise>.

FOURNIER, Clément, 2019. Le top 10 des meilleurs pays pour l'égalité homme - femme. In : *Youmatter* [en ligne]. 4 mars 2019. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : <https://youmatter.world/fr/top-pays-egalite-homme-femme-parite/>.

FRANCE DIPLOMATIE, 2013. Détail projet - Commission nationale de la coopération décentralisée. In : [en ligne]. 2013. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : <https://pastel.diplomatie.gouv.fr/cncdext/dyn/public/atlas/detailProjet.html?criteres.prjId=9630>.

FRANCE24.COM, 2018. La vague à l'âme : l'odyssée des pêcheurs sénégalais. In : *FRANCE 24* [en ligne]. 8 juin 2018. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : <https://webdoc.france24.com/lodysee-pecheurs-senegalais/>.

HAUT CONSEIL POUR LA MER, 2019. JM-Océans : Des femmes togolaises encouragées à prendre leur place dans le domaine maritime. In : [en ligne]. 2019. [Consulté le 25 août 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.onaemtogo.org/index.php/actualites/102>.

ICD AFRIQUE, 2018. Fiche-Projet-n°-36-bis-Femmes-Coquillages-mai-2018.pdf. In : [en ligne]. 2018. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : <http://www.icd-afrique.org/wp-content/uploads/2018/06/Fiche-Projet-n%C2%B0-36-bis-Femmes-Coquillages-mai-2018.pdf>.

ICSF), 2020. Yemaya_61_FRE_Jan2021.pdf. In : [en ligne]. 2020. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : https://aquadocs.org/bitstream/handle/1834/41333/Yemaya_61_FRE_Jan2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

KOSSI, M AHOEDO, 2016. Dr. ALI Domtani, Directeur des Pêches et de l'Aquaculture, DPA. In : . 2016. pp. 99.

LE MONDE ET AL, 2021. La pandémie de Covid-19 retarde les progrès vers l'égalité femmes-hommes d'une génération. In : *Le Monde.fr* [en ligne]. 31 mars 2021. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/03/31/la-pandemie-retarde-les-progres-vers-l-egalite-femme-homme-d-une-generation_6075037_3224.html.

LOPES, Geoffrey, 2021. Dans le monde du travail, les femmes encore discriminées. In : *LCI* [en ligne]. 2021. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse :

<https://www.lci.fr/vie-pro/assises-de-parite-dans-le-monde-du-travail-les-femmes-encore-discriminees-2185062.html>.

LUND, Kristin et MITCHELL, Laura, 2017. Prévenir les crises et les conflits: Le rôle des femmes dans les processus de paix actuels | Nations Unies. In : *United Nations* [en ligne]. 2017. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse :

<https://www.un.org/fr/chronicle/article/prevenir-les-crisis-et-les-conflits-le-role-des-femmes-dans-les-processus-de-paix-actuels>.

MAISON COMMUNE EMPLOI et FORMATION DE LA SAVE À LA GIMONE, 2012. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES. In : [en ligne]. 2012.

[Consulté le 23 août 2021]. Disponible à l'adresse :

<https://www.gers.gouv.fr/content/download/5003/31272/file/Action.pdf>.

MINISTÈRE DE LA FEMME, DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE, Sénégal, 2016.

SNEEG2.pdf. In : [en ligne]. 2016. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse :

<https://csoplcp.sec.gouv.sn/pasneeg/documents/SNEEG2.pdf>.

MINISTÈRE DES PÊCHES ET DE L'ÉCONOMIE MARITIME, DAKAR (SÉNÉGAL).

DIRECTION DES PÊCHES MARITIMES (DPM), 2018. *Résultats généraux des pêches 2018 final.pdf* [en ligne]. Book/Monograph/Conference Proceedings. S.l.

[Consulté le 19 août 2021]. Disponible à l'adresse :

<https://aquadocs.org/bitstream/handle/1834/15921/R%3%a9sultats%20g%3%a9n%3%a9r%20des%20p%3%aaches%202018%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

NDAO, Cheikh Bamba, 2021. Sénégal : Pêche industrielle et pêche artisanale, l'impossible cohabitation ? In : *Greenpeace Africa* [en ligne]. 2021. [Consulté le 12 septembre 2021].

Disponible à l'adresse : <https://www.greenpeace.org/africa/fr/les-blogs/13337/senegal-peche-industrielle-et-peche-artisanale-limpossible-cohabitation/>.

OMI, 2021. Media Centre. In : [en ligne]. 2021. [Consulté le 25 août 2021]. Disponible à

l'adresse : <https://www.imo.org/en/MediaCentre/Pages/default.aspx#>.

ONU, 2014. HCDH | Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. In : [en ligne]. 2014. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à

l'adresse : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>.

ONU FEMMES, 2021. Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des

Nations Unies : Rapport du Secrétaire général (2021) | Digithèque : Publications. In : *ONU Femmes* [en ligne]. 2021. [Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse :

<https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2021/07/improvement-in-the-status-of-women-in-the-united-nations-system-2021>.

OUATTARA, Dominique, 2016. La femme va-t-elle enfin trouver sa place dans l'économie africaine ? – Jeune Afrique. In : *JeuneAfrique.com* [en ligne]. 6 octobre 2016.

[Consulté le 25 août 2021]. Disponible à l'adresse :

<https://www.jeuneafrique.com/363165/societe/dominique-ouattara-femme-va-t-enfin-trouver-place-leconomie-africaine/>.

OUGUERGOUZ, Fatsah, 2015. Chapitre IV. Les droits de l'individu. In : *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples : Une approche juridique des droits de l'homme entre tradition et modernité* [en ligne]. Genève : Graduate Institute Publications.

International. pp. 83-129. [Consulté le 12 septembre 2021]. ISBN 978-2-940549-37-5.

Disponible à l'adresse : <http://books.openedition.org/iheid/2199>.

PORT AUTONOME DE DAKAR, PAD, 2020.

Note_Information_APE_PAD_6.60_2020_2027.pdf [en ligne]. S.l.

[Consulté le 23 août 2021]. Disponible à l'adresse :

https://sgibenin.com/opportunités/2020/sn/APE_PAD2020/Note_Information_APE_PAD_6.60_2020_2027.pdf.

PORT AUTONOME DE LOMÉ, 2018. Associations du port de Lomé. In : *Port autonome de Lomé* [en ligne]. 2018. [Consulté le 25 août 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.togo-port.net/presentation-pal/associations-pal/>.

ROSA, William (éd.), 2017. Goal 5. Achieve Gender Equality and Empower All Women and Girls. In : ROSA, William (éd.), *A New Era in Global Health* [en ligne]. New York, NY :

Springer Publishing Company. [Consulté le 12 septembre 2021]. ISBN 978-0-8261-9011-6.

Disponible à l'adresse :

<http://connect.springerpub.com/lookup/doi/10.1891/9780826190123.0016>.

SAKHO, Bocar, 2018. SENEGAL: Les transformatrices dans le creux de la vague. In : *Earth Journalism Network* [en ligne]. 31 octobre 2018. [Consulté le 12 septembre 2021].

Disponible à l'adresse : <https://earthjournalism.net/stories/senegal-les-transformatrices-dans-le-creux-de-la-vague>.

SOFTWARE, A7, 2020. Les femmes de l'halieutique à Joal-Fadiouth, au Sénégal. In :

Wallonia.be [en ligne]. 2020. [Consulté le 6 octobre 2021]. Disponible à l'adresse :

<https://wallonia.be/fr/actualites/les-femmes-de-lhalieutique-joal-fadiouth-au-senegal>.

SSNS, 2015. Données consolidées 2015. In : [en ligne]. 2015.

[Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : <http://www.statsenegal.sn/micro-finance/func-startdown/75/>.

SSNS, 2016. Situation des SFD 2eme trimestre 2016. In : [en ligne]. 2016.

[Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse : <http://www.statsenegal.sn/micro-finance/func-startdown/71/>.

UA, 2013. 29732-wd-27_08_agenda_2063_background_note_fr.pdf. In : [en ligne]. 2013.

[Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse :

https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/29732-wd-27_08_agenda_2063_background_note_fr.pdf.

UNSTATS, 2021. SDG Indicators — SDG Indicators. In : [en ligne]. 2021.

[Consulté le 12 septembre 2021]. Disponible à l'adresse :

<https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>.

Gouvernement (2012). *Etude sur l'évaluation des coûts de passage des marchandises au Port*

autonome de Dakar, Dakar. Récupéré de

<https://www.google.com/search?q=Etude+sur+l%E2%80%99%C3%A9valuation+des+co%C3%BBts+de+passage+des+marchandises+au+Port+Autonome+de+Dakar&oq=Etude+sur+l%E2%80%99%C3%A9valuation+des+co%C3%BBts+de+passage+des+marchandises+au+Port+Autonome+de+Dakar&aqs=chrome.69i59j1194j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>.

Annexe 1 : Taux de féminisation dans la capture, la transformation et la commercialisation au Togo

| Colonne1 | Nombre de femme | Nombre d'homme | Taux de féminisation |
|--------------------------|-----------------|----------------|----------------------|
| Capture | | | |
| Plateaux | 275 | 2800 | 8,94% |
| Maritime | 400 | 2400 | 14,29% |
| Savanes | 50 | 200 | 20,00% |
| Kara | 0 | 150 | 0,00% |
| Centrale | 0 | 50 | 0,00% |
| Transformation | | | |
| Plateaux | 1250 | 0 | 100,00% |
| Maritime | 1350 | 0 | 100,00% |
| Savanes | | 0 | |
| Kara | 0 | 0 | |
| Centrale | 0 | 0 | |
| Commercialisation | | | |
| Plateaux | 950 | 600 | 61,29% |
| Maritime | 1400 | 300 | 82,35% |
| Savanes | 0 | 50 | 0,00% |
| Kara | 0 | 0 | |
| Centrale | 0 | 0 | |
| Totaux | 5675 | 6550 | 46,42% |

Source : Enquête cadre sur la pêche en 2012

Annexe 2 : Questionnaire page 1/3

Égalité professionnelle dans les secteurs de l'économie bleue en Afrique francophone



Parmi les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, l'objectif 5 est de « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». En plus de constituer un droit fondamental, de nombreux travaux montrent que la mixité entre les femmes et les hommes est source de compétitivité pour les entreprises et les secteurs professionnels.

C'est la raison pour laquelle le Cluster Maritime d'Afrique Francophone (CMAF) se penche sur la question de l'égalité femme / homme dans les secteurs maritimes avec l'appui du bureau d'étude Odyssee Développement, membre actif du Cluster Maritime Français.

Quelle est la réalité de l'emploi des femmes au sein des adhérents du CMAF ? Quelles bonnes pratiques ? Quels freins subsistent dans les filières maritimes ? Quelles sont les priorités ?

Votre avis est essentiel !

Cette enquête prend 5 à 10 minutes. Si vous le préférez, Odyssee Développement peut caler une visioconférence ou un appel téléphonique pour recueillir vos réponses.

Pour tout renseignement complémentaire contactez madame Ndeye Seck DIOP au maritime@elcimai.com ou au +33 5 46 68 42 80.

1. A propos de votre entreprise/institution

1.1. Nom de l'entreprise / institution

1.2 Pays

- Bénin
- Burkina Faso
- Cameroun
- Côte d'Ivoire
- Gabon
- Guinée
- Guinée équatoriale
- Guinée Bissau
- Mali
- Mauritanie
- Niger
- Rwanda
- Sénégal
- Togo
- Autre ? Précisez

Annexe 3 : Questionnaire page 2/3

1.3. Secteur(s) d'activité(s)

- Transport
- Pêche et produits de la mer
- Industrie navale et nautique
- Câbles sous-marins
- Ressources énergétiques
- Autre, précisez

1.4. Nom du répondant

Prénom :

Nom de famille :

1.5. Fonction

1.6. Email

@ .

1.7. Téléphone

Code pays :

Indicatif régional :

Numéro de téléphone :

2. A propos de vos effectifs

Effectif total dans chacune des catégories socioprofessionnelles de l'entreprise / l'institution au 31/12 /2020 en Equivalent Temps Plein (ETP)

| | SEDENTAIRES Hommes | SEDENTAIRES Femmes | NAVIGANTS Hommes | NAVIGANTS Femmes | TOTAL |
|---|-----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|-------|
| Ouvrier | | | | | |
| Employé / matelot | | | | | |
| Technicien, Agent de Maîtrise / off. marinier | | | | | |
| Cadre / officier | | | | | |
| Dirigeant / officier général | | | | | |
| TOTAL | | | | | |

Annexe 4 : Questionnaire page 3/3

3. Bonnes pratiques, freins, priorités

Par exemple en termes de rémunération, recrutement, promotion, formation, communication contre les stéréotypes, conciliation vie professionnelle / vie privée, mentorat etc.

3.1. Quelles bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle femme / homme dans votre entreprise, organisation, secteur d'activité pourriez-vous partager ?

3.2. Quels sont les freins dont vous avez connaissance ?

3.3. Pour favoriser l'égalité professionnelle femme / homme dans l'écosystème maritime, quelles priorités pourraient porter le CMAF ?

- Je souhaite être recontacté pour apporter des précisions
- Je souhaite que mon logo figure dans la liste des partenaires
- J'accepte être cité sur les supports de communication du CMAF (après validation de votre part des verbatims)

Conformément au règlement européen en matière de protection des données personnelles (RGPD), les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatisé dans le cadre de l'étude. Elles ne seront en aucun cas transmises à des tiers extérieurs. Depuis la loi "informatique et libertés" du 6 janvier 1978 modifiée, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, merci de nous en informer par retour de mail.

- Je suis d'accord pour que mes coordonnées soient conservées dans le cadre de cette enquête

Pour tout renseignement complémentaire contactez Madame Ndeye Seck DIOP
maritime@elcimai.com ou au +33 5 46 68 42 80

Fiche résumé

| | |
|--|---|
|   | <p>Diplôme : Master</p> <p>Spécialité : Economie Appliquée Agriculture – Mer - Environnement</p> <p>Spécialisation / option :</p> <p>Enseignant référent : Denis BAILLY</p> |
| <p>Auteur(s) : Ndeye Seck DIOP</p> <p>Date de naissance* : 03/11/1990</p> | <p>Organisme d'accueil : Odyssée Développement</p> <p>Adresse : 22 Rue de l'Ouvrage à Cornes 17000 La Rochelle</p> |
| <p>Nb pages : 60 Annexe(s) : 5</p> | <p>Maître de stage : Thomas du PAYRAT</p> |
| <p>Année de soutenance : 2021</p> <p>Titre français : Égalité professionnelle dans les secteurs de l'économie bleue en Afrique francophone</p> <p>Titre anglais : Professional equality in the blue economy sectors in Francophone Africa</p> | |
| <p>Résumé (1600 caractères maximum) :</p> <p>Parmi les Objectifs de Développement Durable de l'Organisation des Nations Unies, l'objectif 5 est de « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». En plus de constituer un droit fondamental, de nombreux travaux montrent que la mixité entre les femmes et les hommes est source de compétitivité pour les entreprises et les secteurs professionnels.</p> <p>C'est la raison pour laquelle avec le bureau d'étude Odyssée Développement, membre actif du Cluster Maritime Français, nous avons voulu nous pencher sur la question de l'égalité femme / homme dans les secteurs maritimes avec l'appui du Cluster Maritime d'Afrique Francophone (CMAF).</p> <p>Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes intéressés à quelques États membres du CMAF (Togo et Sénégal) et avons voulu savoir :</p> <p>Quelle est la réalité de l'emploi des femmes au sein des adhérents du CMAF ? Quelles bonnes pratiques ? Quels freins subsistent dans les filières maritimes ? Quelles sont les priorités ?</p> | |
| <p>Abstract (1600 caractères maximum) :</p> <p>Among the United Nations Sustainable Development Goals, Goal 5 is to "achieve gender equality and empower all women and girls". In addition to being a fundamental right, much research shows that gender diversity is a source of competitiveness for companies and professional sectors.</p> <p>This is why, with the Odyssée Développement consultancy, an active member of the French Maritime Cluster, we wanted to look into the issue of gender equality in the maritime sectors with the support of the Cluster Maritime d'Afrique Francophone (CMAF).</p> <p>In the framework of this study, we were interested in some member states of the Maritime Cluster in French-speaking African countries (Togo and Senegal) and wanted to know :</p> <p>What is the reality of women's employment within the CMAF members ? What are the good practices ? What obstacles remain in the maritime sectors ? What are the priorities?</p> | |
| <p>Mots-clés : Egalité professionnelle femme - homme, économie maritime, genre, transport maritime, pêche</p> <p>Key Words: Gender equality, maritime economy, gender, maritime transport, fisheries</p> | |

* Élément qui permet d'enregistrer les notices auteurs dans le catalogue des bibliothèques universitaires