



HAL
open science

Prendre en compte le genre pour améliorer l'accès, le maintien et l'insertion post-formation des filles et des femmes dans la Formation Agricole et Rurale: Analyse comparative dans 3 Centres de Formation au Togo

Éléa Fournier

► To cite this version:

Éléa Fournier. Prendre en compte le genre pour améliorer l'accès, le maintien et l'insertion post-formation des filles et des femmes dans la Formation Agricole et Rurale: Analyse comparative dans 3 Centres de Formation au Togo. Agriculture, économie et politique. 2023. dumas-04416904

HAL Id: dumas-04416904

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04416904>

Submitted on 25 Jan 2024

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.

Mémoire de fin d'études

présenté pour l'obtention du Diplôme d'Ingénieur AgroParisTech

**Dominante : Marchés, Organisations, Qualités et Services en appui aux
agricultures du Sud (MOQUAS)**

**Prendre en compte le genre pour améliorer l'accès, le maintien
et l'insertion post-formation des filles et des femmes dans la
Formation Agricole et Rurale : Analyse comparative dans 3
Centres de Formation au Togo**



par Eléa FOURNIER

Année de soutenance : 2023

Organisme d'accueil : Réseau FAR

Mémoire de fin d'études

présenté pour l'obtention du Diplôme d'Ingénieur AgroParisTech

**Dominante : Marchés, Organisations, Qualités et Services en appui aux
agricultures du Sud (MOQUAS)**

**Prendre en compte le genre pour améliorer l'accès, le maintien
et l'insertion post-formation des filles et des femmes dans la
Formation Agricole et Rurale : Analyse comparative dans 3
Centres de Formation au Togo**

par Eléa FOURNIER

Année de soutenance : 2023

**Mémoire préparé sous la direction de :
Betty WAMPFLER**

Présenté le : 06/11/2023

devant le jury :

Carole LAMBERT (Institut Agro)

Jacques AYITE (Réseau FAR)

Audrey SIRVENTE (Réseau FAR)

Betty WAMPLER (Institut Agro)

Organisme d'accueil : Réseau FAR

Maître de stage : Audrey SIRVENTE

Résumé

Les femmes représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre agricole togolaise. Elles font pourtant face à des obstacles structurels pour l'accès aux moyens de production dont la FAR fait partie. Elle constitue un puissant levier pour relever les défis d'un pays à dominante agricole confronté au sous-emploi des jeunes et à la très faible productivité de son agriculture. Malgré les mesures mises en place par les centres de formation agricole et rural pour augmenter leur effectif féminin, les filles et les femmes restent difficiles à recruter. Dans un contexte de préoccupations croissantes du Réseau FAR sur le genre, l'APCFAR au Togo souhaite comprendre quels sont les freins liés au genre pour accéder à la formation, s'y maintenir, et s'installer ensuite. Analyser les dispositifs mis en place par les centres pour pallier ces difficultés, permet de prendre du recul sur les mesures qui peuvent être prises par l'APCFAR pour améliorer la prise en compte du genre dans la FAR au Togo et plus largement dans les actions du Réseau FAR. Une étude qualitative, compréhensive et systémique a donc été mobilisée durant 6 mois dont 4 sur le terrain dans 3 centres du Togo : CIDAP, CFER de YMCA et SICHEM.

Les principaux résultats issus de l'analyse d'entretiens semi-directifs et de groupes auprès de l'ensemble des acteurs et bénéficiaires de la FAR montrent que les obstacles rencontrés relèvent majoritairement des normes socioculturelles. La FAR souffre d'une image négative, l'agriculture reste considérée comme un métier d'homme, les parents préfèrent investir dans l'éducation de leurs fils. Au cours de la formation, les filles et les femmes ne disposent pas d'infrastructures adaptées à leurs besoins. Les formateurs ne sont pas formés aux spécificités de genre et la pédagogie dispensée tend à renforcer les stéréotypes de genre. Les filles et les femmes sont souvent victimes de violences liées au genre et le règlement intérieur peut être discriminant à leur encontre. A la sortie de la formation, les filles et les femmes privilégient le mariage et la maternité au détriment de leur activité professionnelle. Les pesanteurs socioculturelles concernant l'accès à la terre et au financement ralentissent fortement leur installation. Les centres ont mis en place des mesures pour pallier les difficultés qu'ils ont eux-mêmes identifiées. Elles peuvent bénéficier d'une réduction de leurs frais de scolarité. Les centres mettent en place des dortoirs et sont attentifs au bien-être des filles. A l'issue de la formation, un seul centre a mis en place une action en faveur des filles : la distribution de kits d'installation. Ceux qui semblent parvenir à recruter les filles sont ceux qui ont un ancrage territorial important. Pour autant, les centres ne s'attaquent pas aux racines du problème que sont les normes socio-culturelles. Les entretiens révèlent que la population n'a généralement pas conscience des enjeux liés au genre et des difficultés que les filles et les femmes rencontrent. Si l'Etat défend une approche intégrée du genre, sur le terrain ses représentants perpétuent les normes de genre défavorables pour l'égalité. Les associations de défense des droits des femmes, et de formation préconisent une approche intégrée et transformative du genre.

C'est sur cette base que les propositions à destination de l'APCFAR se sont construites. L'APCFAR en tant qu'acteur clé, peut mettre en place des actions de plaidoyer au niveau institutionnel et accompagner les CFAR dans leurs démarches. Elle peut d'une part favoriser l'accès des femmes et des filles à la FAR en transformant la perception du secteur, et en mettant en place un système de discrimination positive adapté. Pour assurer un environnement sain et sécurisé adapté aux femmes et aux filles, il est essentiel de travailler sur la pédagogie, les infrastructures et de transformer la participation des jeunes à travers l'*empowerment* du genre féminin et la promotion des masculinités positives. Enfin, accompagner les filles et les femmes est l'un des leviers pour favoriser leur installation, en agissant en lien avec les associations de défense des droits des femmes pour l'accès à la terre et aux financements.

Mots clés : Formation Agricole et Rurale, Réseau international FAR, APCFAR, genre, normes socio-culturelles, étude comparative, dispositifs de formation, accès, maintien, installation, Togo

Pour citer ce document : Fournier Eléa, 2023. Prendre en compte le genre pour améliorer l'accès, le maintien et l'insertion post-formation des filles et des femmes dans la FAR : Analyse comparative dans 3 CFAR au Togo. Mémoire de fin d'études pour l'obtention du diplôme d'ingénieur AgroParisTech, option MOQUAS, Institut Agro Montpellier, 111p.

Abstract

Women constitute more than half of Togo's agricultural workforce. Yet, they face structural obstacles to access to means of production, and Agricultural and Rural Training (FAR) is one of them. The FAR is a powerful lever for meeting the challenges of a predominantly agricultural country faced with underemployment of young people and very low agricultural productivity. Despite the measures put in place by agricultural and rural training centers to increase their female workforce, girls and women remain difficult to recruit. Against a backdrop of growing concern about gender issues within the FAR network Réseau International FAR, APCFAR in Togo wants to understand the gender-related obstacles to accessing training, staying in training and then starting a career in agriculture. Analysing the mechanisms put in place by the centres to overcome these difficulties will enable us to take a step back and look at the measures that can be taken by APCFAR to improve the way in which gender is taken into account in the FAR network in Togo and, more broadly, in the actions of the FAR network. A qualitative, comprehensive and systemic study was therefore carried out over a period of 6 months, including 4 months in the field in 3 training centers in Togo: CIDAP, YMCA's CFER and SICHEM.

The main findings from the analysis of semi-directive and group interviews with all the actors and beneficiaries of the FAR show that the obstacles encountered are mainly related to socio-cultural norms. The FAR suffers from a negative image, agriculture is still seen as a man's job, and parents prefer to invest in their sons' education. During training, girls and women do not have access to facilities adapted to their needs. Trainers are not trained in gender-specific issues and the teaching methods used tend to reinforce gender stereotypes. Girls and women are often victims of gender-based violence and the internal rules can discriminate against them. When they leave training, girls and women prioritize marriage and motherhood to the detriment of their professional activity. Socio-cultural constraints on access to land and finance greatly slow down their establishment.

The training centers have introduced measures to alleviate the difficulties they have identified themselves. Women and girls can have a reduction in their school fees. The centers set up dormitories and pay attention to the welfare of the girls. At the end of the training, only one center had set up an initiative specifically for girls: the distribution of installation kits. The centers that seem to succeed in recruiting girls are those with a strong local presence. However, the centers are not tackling the root of the problem, which is socio-cultural norms. The interviews reveal that the population is generally unaware of gender issues and the difficulties faced by girls and women. While the State defends an integrated approach to gender, on the ground its representatives perpetuate gender norms that are unfavourable to equality. Women's rights and training associations advocate an integrated and transformative approach to gender.

It was on this basis that the proposals to APCFAR were developed. As a key player, APCFAR can implement advocacy actions at institutional level and support the agricultural and rural training centers (CFAR) in their efforts. On the one hand, it can promote women's and girls' access to agricultural training by changing the perception of the sector and setting up an appropriate system of positive discrimination. To ensure a healthy and safe environment for women and girls, it is essential to work on teaching methods and infrastructure, and to transform young people's participation by empowering women and promoting positive masculinity. Finally, providing support for girls and women is one of the ways of encouraging them to set up their own businesses, by working with women's rights associations to ensure access to land and finance.

Key-words : Agricultural and Rural Training, Réseau international FAR, APCFAR, sociocultural norms, gender issues, socio-cultural norms, gender-based violence, comparative study, training programs, barriers, enablers, access, retention, establishment in agriculture

Remerciements

Tout d'abord, je souhaite adresser mes remerciements au Réseau FAR et à l'APCFAR. Merci de m'avoir donné l'opportunité de réaliser un stage qui m'a profondément bouleversée, qui confirme ma volonté de m'engager dans l'univers passionnant des questions de genre, qui me donne les clés pour analyser le monde, et pour y trouver ma place. Merci à Audrey, ma maîtresse de stage pour son encadrement, sa confiance, et l'oreille attentive qu'elle m'a prêtée. Merci aussi à Marie, à Ny Ando et à Marie!

Merci Véronique pour votre investissement, votre accueil, votre volonté de nous faire découvrir le Togo, toute cette énergie mobilisée pour la réussite de nos stages. Mes sincères remerciements à M. Président de l'APCFAR, Emmanuel K. Aziaba, pour avoir veillé sur nous tout au long de notre séjour. Merci Adrien, mon binôme, pour ces nombreux échanges autour de nos cultures, et de celles du Togo. Merci également à l'équipe du projet SAFARI qui nous accueillit et orienta : un immense merci à M. Fantchede et à Jacques Ayité.

Merci à Madame Babé, et à Monsieur Pierre pour leur accueil à CIDAP, et tous les efforts déployés pour que tout se passe bien, merci à toutes les dames de l'unité accueil et hébergement et à Lydia pour sa motivation sans faille, *Eremegb*. Merci à Alphonse qui a rendu mon expérience au CFER si mémorable. Merci de m'avoir accompagnée coûte que coûte dans tous les endroits les plus difficiles d'accès, de m'avoir assistée avec autant d'enthousiasme, merci d'avoir accepté de passer des heures interminables à refaire le monde sur la terrasse du centre. Merci à Max, Ariel, Tony, et Georges de m'avoir si bien accueillie à SICHEM, d'avoir partagé tant de moments au coin du feu, et d'avoir eu la patience de nous apprendre à danser et à parler éwé. *Akpé kaka* ! Je vous souhaite le meilleur à tous. J'espère vous revoir, portez-vous bien.

Merci Maëva d'avoir rendu certains moments plus lumineux. Merci Ben de m'avoir partagé des lectures si inspirantes. Merci Amélie-Rose et Mathilde, d'avoir croisé mon chemin au moment où j'en ai eu besoin. Merci Fanny de m'avoir fait plonger un peu plus encore dans la culture togolaise, et d'avoir affiné mes réflexions. Merci Béranger de nous avoir supportées ! Merci à Fabien et Caro, d'avoir été si inspirants. Merci Khalid d'avoir rapporté un peu de Montpellier au cœur du Togo. Merci à tous d'avoir changé mon voyage, d'avoir été présents et d'avoir chacun à votre manière affûté mon regard, affiné ma réflexion, façonné ce travail.

Je remercie infiniment l'ensemble des acteurs des CFAR sans lesquels rien n'aurait été possible, merci de m'avoir introduite partout, d'avoir cru en moi et d'avoir porté tant d'attention à mon travail. J'adresse mes remerciements les plus chaleureux aux filles et aux femmes qui ont fait ce mémoire. Merci pour votre confiance, pour le temps que vous m'avez accordé, pour votre patience. Merci de m'avoir autorisée à rentrer dans vos vies, d'avoir changé la mienne. Merci pour ces mille existences que j'ai vécues à travers vos récits. Merci de m'avoir émue aux larmes, merci de m'avoir fait rire. Merci à chacune d'avoir apporté une pierre à l'édifice et d'avoir donné du sens à tout ça. Ce travail est pour vous.

Je remercie ma directrice de mémoire, Betty, pour ses précieux conseils. Merci pour la pertinence de votre regard, merci pour votre bienveillance et votre soutien tout au long de ce mémoire. Merci de m'avoir donné confiance, d'avoir cru en ma capacité à aborder des problématiques qui me paraissaient impossibles. Merci à l'ensemble du corps pédagogique. Je n'oublierai pas.

Derniers remerciements et pas des moindres. Merci la Mif : Maman, Papa, BM et BP, Mamie Monique. Merci Albane, Auréanne et Evann. Merci pour votre soutien, votre admiration, qui me portent et me donnent le courage d'aller au bout du monde faire ce que j'aime. Merci les copaines de m'accompagner, de me faire grandir, de me faire mourir de rire et d'être un soutien constant à un continent, 7000 km d'écart et 4 h de décalage horaire. Merci Reg, les mots me manquent. Merci Lucie, pour tout, et pour la suite. La liste est longue mais merci à tous.

Table des matières

Introduction	1
Partie I : Le contexte de la commande	2
I. Le Togo, un pays essentiellement agricole où la FAR revêt de nombreux enjeux stratégiques	2
1.1. Présentation générale et situation agricole du pays	2
1.1.1. Quelques généralités sur le Togo	2
1.1.2. Situation agricole du pays	2
1.1.3. L'environnement de la politique agricole au Togo	3
1.2. Définition, importance et structuration de la FAR au Togo.....	4
1.2.1. Définition de la FAR	4
1.2.2. La structuration de la FAR au Togo.....	5
II. La FAR des filles et des femmes, véritable levier de développement du Togo	7
2.1. Définition des concepts relatifs au genre.....	7
2.2. Les facteurs des inégalités de genre et les conséquences sur la FAR des femmes et des filles.....	9
2.2.1. Des organisations sociales patriarcales au Togo.....	9
2.2.2. Les conséquences des inégalités de genre sur l'accès à la formation des femmes.....	9
2.3. Les enjeux de la FAR des femmes et des filles pour le développement du Togo.....	10
III. La commande : une étude comparative de la prise en compte du genre dans les centres de formation agricole et rurale	11
3.1. Origine et enjeux : les préoccupations croissantes des réseaux de FAR nationaux et internationaux au sujet du genre.....	11
3.1.1. Le Réseau International de Formation Agricole et Rurale (Réseau FAR) élabore sa politique de genre	11
3.1.2. L'Association Professionnelle des Centres de Formation Agricole et Rurale au Togo .	12
3.2. La commande : une étude comparative multi-acteurs et à différentes échelles.....	12
Partie II : Problématique et méthodologie.....	13
I. Problématisation.....	13
1.1. Problématique centrale	13
1.2. Questions et sous-questions.....	14
1.3. Postulat de départ et hypothèses de travail.....	14
II. Méthodologie.....	15
2.1. Organisation générale de l'étude et choix de l'approche.....	15
2.1.1. Une approche en trois phases itératives.....	15
2.1.2. Le choix de la méthode qualitative.....	15
2.2. Grille d'analyse et typologie des acteurs.....	15
2.2.1. Description et pertinence des outils.....	15
2.2.2. Présentation de la grille d'analyse et de la typologie des acteurs.....	16
2.3. Collecte de données sur le terrain.....	18

2.3.1.	Les outils de collecte de données	18
2.3.2.	Déroulé sur le terrain	18
2.3.3.	Détail de l'échantillon	19
2.4.	Analyse critique et construction des résultats.....	20
2.5.	Considérations éthiques.....	20
2.6.	Difficultés et limites de l'étude	21
Partie III :	Résultats.....	22
<i>Sous-Partie 1 :</i>	<i>La prise en compte du genre dans les dispositifs institutionnels togolais</i>	<i>22</i>
I.	Contexte national de la prise en compte du genre	22
1.1.	Cadre législatif international et régional de la prise en compte du genre.....	22
1.2.	Cadre politique et législatif national de la prise en compte du genre.....	22
1.2.1.	Le cadre juridique.....	22
1.2.2.	Le cadre politique.....	23
1.3.	Cadre institutionnel national de la prise en compte du genre.....	24
1.3.1.	Le rôle de l'Etat et de ses organes décentralisés.....	24
1.3.2.	Le tissu extrêmement dense de la société civile en matière de promotion du genre	27
II.	Le contexte des CFAR CIDAP, CFER YMCA et SICHEM pour la prise en compte du genre.....	30
2.1.	Présentation des centres.....	30
2.1.1.	CIDAP	30
2.1.2.	CFER YMCA	34
2.1.3.	SICHEM.....	36
2.2.	Typologie des centres	40
2.2.1.	Présentation générale.....	41
2.2.2.	Caractérisation des types de centre.....	41
III.	Cartographie des acteurs de la FAR et de la promotion du genre	44
<i>Sous-Partie 2 :</i>	<i>Spécificités de genre et leviers pour leur prise en compte dans la FAR.....</i>	<i>45</i>
I.	Freins et leviers concernant l'accès des filles à la FAR.....	45
1.1.	Identification des freins liés à l'accès des filles et des femmes à la FAR.....	45
1.1.1.	Les CFAR ont du mal à recruter les filles, absentes de leurs bassins de recrutement et peu intéressées par la FAR	45
1.1.2.	Le manque d'intérêt des filles pour la FAR.....	46
1.1.3.	Les obstacles économiques et géographiques liés au genre	50
1.2.	Les leviers mis en place par les CFAR pour faciliter l'accès des filles et des femmes à la FAR	50
1.2.1.	La discrimination positive	51
1.2.2.	Communiquer sur la formation pour recruter les filles	52
1.3.	Le profil des apprenantes qui accèdent à la FAR	52
1.3.1.	Des filles et des femmes issues d'un milieu socio-culturel plutôt élevé	53

1.3.2.	Nature et origine de la motivation des filles et des femmes pour la FAR	53
II.	Freins et leviers concernant le maintien des filles et des femmes dans la FAR	54
2.1.	Spécificités de genre pour le maintien des filles et des femmes dans la FAR.....	54
2.1.1.	Celles qui y accèdent n'abandonnent pas la FAR.....	54
2.1.2.	Les obstacles que rencontrent les filles	57
2.2.	Les leviers mis en place par les CFAR.....	65
2.2.1.	En cours, les filles bénéficient d'une indulgence qui parfois renforce les stéréotypes de genre	66
2.2.2.	La gestion de la santé sexuelle et reproductive (SSR) des filles demeure insuffisante .	70
2.2.3.	Prévention et sanctions contre les violences basées sur le genre.....	71
III.	Freins et leviers liés à l'insertion des filles et des femmes post-formation	71
3.1.	Les freins liés à l'insertion des filles et des femmes	72
3.1.1.	L'accomplissement en tant qu'épouse et mère priorisé au détriment de la réussite professionnelle.....	72
3.1.2.	Les pesanteurs socio-culturelles restreignent l'accès des filles aux moyens de production.....	73
3.2.	Les leviers mis en place par les CFAR pour faciliter l'insertion des filles et des femmes post-formation	79
3.2.1.	L'accès aux moyens de production.....	79
3.2.2.	L'insertion dans la société rurale : les conseils des CFAR aux filles et aux femmes	80
	<i>Sous-partie 3 : La perception du genre selon les acteurs et actrices de la FAR</i>	<i>82</i>
I.	Le poids des normes socio-culturelles, clé de voûte de l'analyse	82
1.1.	La perception du genre au sein des CFAR	82
1.1.1.	L'intériorisation des normes par les bénéficiaires de la FAR	82
1.1.2.	La perception du genre des professionnels de la FAR, dépendante de la compréhension des acteurs et qui se limite aux exigences de l'Etat.....	84
1.2.	La perception du genre par les figures d'autorités traditionnelles.....	84
II.	Diversité des approches genre entre les acteurs, et les acquis généralisables	89
2.1.	L'expertise de la société civile en matière de formation continue des femmes.....	89
2.1.1.	Malgré les moyens déployés par l'Etat, une pauvreté féminine qui s'explique par le carcan patriarcal traditionnel	89
2.1.2.	Le genre transformatif et la masculinité positive comme vision proposée par la société civile	90
2.1.3.	L'intégration transversale du genre : les solutions de la FC applicables au contexte des CFAR	91
2.2.	Les ambitions de l'Etat sur le genre face aux réalités de ses services décentralisés	92
2.2.1.	Une vision transformatrice portée par les acteurs en lien avec les affaires sociales.....	92
2.2.2.	Le manque de formation au sein des organes décentralisés, frein à l'application effective d'une approche transformatrice sur le terrain.....	93
	Partie IV : Discussion et propositions	94

I.	Discussion	94
1.1.	Mise en perspective des résultats avec la littérature existante et les attentes initiales des commanditaires	95
1.1.1.	Des résultats en accord avec la littérature sur le sujet	95
1.1.2.	Les limites de l'étude et les thématiques d'approfondissement	95
1.2.	Mise en perspective des résultats avec la vision des commanditaires pour définir l'approche genre	96
1.2.1.	L'approche genre des commanditaires n'est pas encore clairement définie	96
1.2.2.	Les insuffisances de l'approche intégrée sensible au genre promue au Togo	96
1.2.3.	Réflexions autour du positionnement des CFAR et de l'APCFAR par rapport aux transformations sociales	97
1.2.4.	Choix de l'approche genre mobilisée pour les propositions et considérations éthiques	97
II.	Propositions	98
2.1.	Généralités autour du rôle de l'APCFAR et des grands éléments d'intervention	98
2.2.	Des propositions pour une prise en compte du genre qui lutte contre les inégalités	99
2.2.1.	Concernant la mise en œuvre des propositions : l'intégration transversale du genre dans la stratégie de l'APCFAR	99
2.2.2.	Favoriser l'accès des filles et des femmes à la FAR en transformant la perception du secteur	99
2.2.3.	Assurer un environnement sain, protecteur et adapté aux besoins des femmes et des filles	100
2.2.4.	Accompagner les filles et les femmes dans leur insertion professionnelle et sociale pour en faire des actrices du changement en faveur de l'égalité	103
2.3.	Aller plus loin : le rôle du Réseau FAR pour la prise en compte du genre dans la FAR	105
	Conclusion.....	106

Sigles et acronymes

ADEX-FAR	Projet d'Appui au Développement de l'Expertise de la FAR
AGIR-Togo	Association d'Action et Gestion des Insuffisances et initiatives Rurales au Togo
AGR	Activité Génératrice de Revenu
ANADEB	Agence Nationale d'Appui au Développement à la Base
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ANVT	Agence Nationale du Volontariat au Togo
APCFAR	Association Professionnelle des Centres de Formation Agricole et Rurale
BEPC	Brevet d'Etudes du 1er Cycle du second degré
BT	Brevet de Technicien
CADIF	Le Centre d'Appui pour le Développement des Initiatives Féminines
CADO	Centre d'Assistance aux Démonis et aux Orphelins
CAFAP	Centre d'Accueil et de Formation Active et Permanente
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEPD	Certificat d'études du premier degré
CFAR	Centre de Formation Agricole et Rurale
CFG	Cellule Focale Genre
CNFAR	Conseil National de la Formation Agricole et Rurale
CPCAT	Conseil Permanent des Chambre d'Agriculture au Togo
CQD/CVD	Comités de Quartier/Villageois de Développement
CTOP	Coordination Togolaise des Organisations Paysannes
DFDTPA	Direction de la Formation et de la Diffusion des Techniques et des Organisations Professionnelles Agricoles
DGER	Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
DPAS	Direction Préfectorale de l'Action Sociale
DSRP	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
ECS	Education Complète à la Sexualité
EFTPA	Projet Enseignement et Formation Technique et Professionnelle Agricoles pour les Femmes
FAEJ	Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes
FAO	Food and Agriculture Organization
FAR	Formation Agricole et Rurale
FC	Formation Continue
FCFA	Franc de la Communauté Financière en Afrique
FG	Focus Group
FUCEC	Faîtière des Unités Coopératives d'Epargne et de Crédit au Togo
GERADD	Le Groupe d'Education de Recherche et d'Action pour un Développement Durable
GF2D	Le Groupe de réflexion et d'action Femmes, Démocratie et Développement
GIL	Gender Innovation Lab
GIZ	Société Allemande pour la Coopération Internationale
GHM	Gestion de l'Hygiène Menstruelle
GRESF	Gender-Responsive Education Sector Planning
ICAT	Institut de Conseil et d'Appui Technique
IFAEFA	Institut de Formation Agricole, d'Economie Familiale et d'Administration
IFF	Institut de Formation de Fondacio
INADES	Institut Africain pour le Développement Economique et Social
IPS	Institut Polytechnique de Sichem
ISMA	Institut Supérieur des Métiers Agricoles

ITRA	Institut Togolais de Recherche Agronomique
MAEDR	Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et du Développement Rural
MASPFA	Ministère de l'Action Sociale, la Promotion de la Femme et l'Alphabétisation
MDBJEJ	Ministère du Développement à la Base, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes
MEPSTA	Ministère des Enseignements Primaire, Secondaire, Technique et de l'Artisanat
MFPTDS	Ministère de la Fonction Publique, du Travail et du Dialogue Social
MIFAR	Master Ingénierie de la Formation Agricole et Rurale
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
PADES	Programme d'Aide pour le Développement Economique et Social
PAEIJ-SP	Projet d'Appui à l'Employabilité et à l'Insertion des Jeunes dans les Secteurs Porteurs
PANEEG	Plan d'Action Nationale d'Equité et d'Egalité de Genre
PDC	Plan de Développement de Commune
PDDAA	le Programme Détaillé pour le Développement de l'Agriculture en Afrique
PFT	Partenaire Technique et Financier
PIB	Produit Intérieur Brut
PND	Plan National de Développement
PNEEG	Politique Nationale d'Equité et d'Egalité de Genre
PNIASA	Plan National d'Investissement pour l'Agriculture et la Sécurité Alimentaire
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
POS	Plan d'Orientation Stratégique
PSG	Pédagogie Sensible au genre
RDC	République Démocratique du Congo
RENAFAT	Réseau National des Femmes Agricultrices du Togo
SAFARI	Projet de Structuration et Amélioration de la Formation Agricole et Rurale et de l'Insertion
SNFAR	Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale
SSR	Santé Sexuelle et Reproductive
UCJG	Union Chrétienne des Jeunes Gens
VBG	Violences Basées sur le Genre
VGMS	Violences de Genre en milieu Scolaire
WILDAF	Women in Law for Développement in Africa
YMCA	Young Men's Christian Association
YWCA	Young Women's Christian Association
ZAAP	Zones d'Aménagement Agricole Planifié

Table des figures

<i>Figure 1 : Localisation des 3 CFAR de l'étude</i>	<i>12</i>
<i>Figure 2 : Grille d'analyse déclinée par échelle.....</i>	<i>17</i>
<i>Figure 3 : Le continuum de l'égalité de genre</i>	<i>20</i>
<i>Figure 4: Cartographie des acteurs de la FAR et prise en compte du genre (en violet)</i>	<i>44</i>
<i>Figure 5 : Eléments constitutifs de la GRESP.....</i>	<i>98</i>

Table des tableaux

<i>Tableau 1 : Nombre d'entretiens individuels et de Focus Groups (FG) par type d'acteur au cours des 4 phases de terrain</i>	<i>19</i>
<i>Tableau 2 : Evolution de l'effectif des promotions de l'IFAEFA entre 2021 et 2023.....</i>	<i>32</i>
<i>Tableau 3 : Effectif des apprenants et apprenantes pour la formation en agropastoral entre 2015 et 2023.....</i>	<i>39</i>
<i>Tableau 4 : Effectif des promotions 2022-2023 des différents cursus de l'IPS selon le genre</i>	<i>39</i>
<i>Tableau 5 : Typologie des CFAR</i>	<i>41</i>

Introduction

La prise en compte du genre prend de l'ampleur dans le monde du développement et de la coopération internationale. Le Programme de Développement Durable à l'horizon 2030 des Nations Unies établit l'Égalité des sexes comme le 5^{ème} Objectif de Développement Durable. Le Réseau International de Formation Agricole et Rurale est en pleine réflexion stratégique autour de sa politique genre qui devient une préoccupation croissante au sein de ses pays membres. Au Togo, l'Association Professionnelle des Centres de Formation Agricole et Rurale voit naître au sein de ses centres membres, des mesures pour favoriser l'accès, le maintien et l'insertion post-formation des filles et des femmes. Malgré une politique togolaise en faveur de la promotion des femmes, et ces dispositions prises par les CFAR, le constat reste sans appel : il est difficile de recruter les filles et les femmes, et après la formation, elles ne s'installent pas aussi facilement que les hommes.

Les femmes et les filles représentent pourtant une ressource importante pour relever les défis de la croissance économique et de la sécurité alimentaire au Togo. En effet, bien qu'elles représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre agricole du Togo, et malgré le travail conséquent de l'Etat pour la promotion du genre, le contexte patriarcal réduit leur accès aux moyens de production dont fait partie la FAR. L'accès des filles et des femmes à la FAR constitue un levier majeur de l'amélioration de la productivité de l'agriculture togolaise. De surcroît, l'agriculture constitue un secteur stratégique pour un pays essentiellement rural et agricole qui vise une transformation structurelle de son économie. Les emplois des secteurs secondaires et tertiaires dans les villes ne parviennent pas à absorber les vagues de nouveaux travailleurs que la croissance démographique amène chaque année sur le marché du travail. Face au sous-emploi des jeunes et aux enjeux du monde rural, le Togo souhaite promouvoir une nouvelle génération d'agriculteurs et d'agricultrices à travers la FAR. Grâce au projet SAFARI financé par l'AFD, les CFAR ont bénéficié d'un appui financier et technique pour rénover leurs dispositifs et leurs infrastructures de formation.

Désormais, face au constat de l'échec des tentatives des CFAR de féminiser leurs promotions, l'APCFAR et le Réseau FAR souhaitent approfondir leur compréhension des spécificités de genre en vue de pallier les obstacles rencontrés par les filles et les femmes dans la FAR. Leur objectif est ainsi de disposer de propositions applicables aux différentes échelles (centres, pays, région) pour améliorer la prise en compte des filles et des femmes dans la FAR.

Le présent mémoire propose des éléments de réponse qui résultent de 6 mois de travail dont 4 mois d'enquêtes dans 3 CFAR répartis dans 3 régions différentes du Togo : SICHEM dans la région Maritime, CIDAP dans la région de la Kara et CFER YMCA dans la région des Plateaux, et dans la capitale Lomé pour les rencontres institutionnelles. Cette analyse comparative a mobilisé la méthode qualitative et des entretiens semi-directifs multi-acteurs pour dresser un portrait de la société rurale togolaise à travers les rencontres avec des bénéficiaires de la formation initiale et continue, leurs familles, mais également les formateurs, coordinateurs des CFAR, les autorités traditionnelles, les organisations professionnelles et de la société civile ou encore des représentants de l'Etat.

Cette analyse de la prise en compte du genre dans les CFAR s'articule en 4 parties : la première dépeint le contexte de la FAR au Togo et présente les éléments relatifs au genre dans un souci de présentation du cadre de la commande formulée par le Réseau FAR et l'APCFAR. Dans un second temps, la problématique est formulée pour ensuite s'intéresser à la méthode qualitative, et les grilles d'analyse. La présentation des résultats s'organise autour de l'analyse de la prise en compte du genre dans les dispositifs togolais avant de s'intéresser aux freins et leviers rencontrés dans les CFAR pour la prise en compte du genre, et à la perception du genre selon les acteurs et actrices de la FAR. Cette dernière sous-partie permettra d'amorcer la discussion autour de l'approche genre préconisée pour élaborer les propositions à l'égard de l'APCFAR et du Réseau FAR.

Partie I : Le contexte de la commande

I. Le Togo, un pays essentiellement agricole où la FAR revêt de nombreux enjeux stratégiques

1.1. Présentation générale et situation agricole du pays

1.1.1. Quelques généralités sur le Togo

Le Togo, aussi appelé République Togolaise, se situe en Afrique de l'Ouest, et partage ses frontières ouest, est et nord avec le Ghana, le Bénin, et le Burkina Faso. Son accès à la mer se fait au niveau du golfe de Guinée. La capitale du Togo est Lomé. Le Togo est membre de l'Organisation des Nations Unies (ONU), de l'Union Africaine et de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). Ses relations avec l'Union Européenne (UE) sont régies par l'accord de Cotonou et sur le plan agricole, la programmation conjointe de l'UE au Togo identifie parmi ses initiatives phares, la promotion d'un agribusiness durable. Si l'histoire des peuples et de la région est bien plus ancienne, le Togo prend son nom en 1884 lorsqu'il est colonisé en tant que protectorat allemand. Suite à la 1^{ère} guerre mondiale, la partie Ouest du protectorat subit l'occupation britannique. Elle est rattachée à la Gold-Coast qui gagne son indépendance en 1957 et devient alors le Ghana. La partie Est est occupée par la France et devient l'actuel Togo lors de son indépendance, le 27 avril 1960.

Selon le 5^{ème} recensement général de la population et de l'habitat publié le 4 avril 2023, la population togolaise s'élève à 8,095 millions d'habitants dont 4,15 millions de femmes (51,3 %) et 3,944 millions d'hommes (48,7 %). La densité de population s'élève à 143 personnes/km². Avec un taux de croissance important, de 2,3 %, la population se concentre principalement dans l'aire urbaine de la région maritime, autour de la capitale. La population urbaine connaît un taux de croissance annuel de 3,7%, bien que le Togo soit un pays essentiellement rural (57 % de la population). Avec une espérance de vie à la naissance estimée à 61 ans en 2018, et un taux d'alphabétisation des adultes de 64 % en 2015 (51,24 % pour les femmes, et 77,26 % pour les hommes), le Togo obtient la note de 0,539 à l'Indice de Développement Humain (IDH) du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) en 2021 et se classe 162^{ème}/189 en termes de développement humain. Le Produit Intérieur Brut (PIB) du Togo s'élève à 7,2Mds € en 2021 et le secteur agricole y contribue à hauteur de 40 %. Le coton-fibre et le phosphate comptent parmi les principaux produits d'exportation et le port de Lomé est le 1^{er} port du golfe de Guinée et le 5^{ème} port à containers d'Afrique. Le pays souhaite s'affirmer comme une « économie de transit » basée notamment sur ce port. Son taux de croissance actuel, de 5,6 % en 2022, tend à accélérer ces dernières années, (France Diplomatie, 2021). Il a su rebondir notamment après la crise sanitaire et se positionne 97^{ème} /190 au classement des pays de la Banque Mondiale sur le climat des affaires en 2020, soit 40 places de plus que l'année précédente. Ses principaux fournisseurs sont la Chine, la France, les USA et l'Inde ; ses principaux clients : le Burkina Faso, le Bénin, l'Inde et le Nigéria.

1.1.2. Situation agricole du pays

L'agriculture occupe une place essentielle dans l'économie et la société togolaise, où les 2/3 des habitants dépendent de l'agriculture et de l'élevage pour vivre, (AVSF, 2019). Les principales cultures vivrières sont le maïs, le sorgho, le riz, l'igname, le manioc, l'arachide, le haricot et le soja. La volaille constitue l'élevage majoritaire et près de 80 % des familles paysannes le pratiquent. En termes d'export, les cultures principales sont le café, le cacao et le coton. Pour autant l'agriculture togolaise présente de nombreuses faiblesses structurelles. Sur 3,4Mha de terres cultivables, seules 45 % sont exploitées en 2015, (APCFAR, 2021). L'agriculture togolaise est caractérisée par sa faible productivité : 78% des surfaces agricoles génèrent moins de 1500 FCFA/ha/mois. Elle est peu mécanisée et la production est peu transformée du fait d'un manque de capacités techniques, d'infrastructures et d'approche intégrée

au sein des filières. Le diagnostic du Plan National de Développement (PND) 2018-2022 relève un ensemble de causes à la faible productivité du système agro-sylvo-pastoral togolais, dont :

- La faible professionnalisation des acteurs et actrices du secteur ;
- La faible qualité des produits agricoles aux exigences de l'export/la transformation ;
- La forte dépendance aux conditions climatiques ;
- L'absence de mécanismes de facilitation ou de financement de la chaîne de valeur ;
- La faible qualité de l'investissement dans le secteur en termes de débouchés/emplois ;
- La faible implication des acteurs privés dans le secteur ;
- L'absence de stratégie claire de développement du potentiel économique à moyen/long terme pour constituer des pôles de croissance ;
- Un manque de structuration et d'organisation des agriculteurs et agricultrices entre elles et eux : seuls 8% d'entre elles et eux sont regroupés dans 2500 coopératives ;
- **Le faible accès des femmes aux facteurs de production (terres, financement, techniques) au sein de la population agricole, (République Togolaise, 2018).**

Ce manque de productivité a des retentissements : des secteurs déficitaires, des importations de produits alimentaires (108 Mds de FCFA) qui conduisent à une balance commerciale agricole négative (64 Mds de FCFA) à une balance commerciale déficitaire de manière générale, (APCFAR, 2021). Or, selon le document de la politique agricole du ministère de l'agriculture, la population togolaise « double tous les 25 ans ». Les besoins alimentaires du Togo ne cessent de croître alors que la sécurité alimentaire et nutritionnelle constitue déjà un véritable enjeu pour le pays. Près d'1 habitant sur 6 souffre d'insécurité alimentaire (AVSF, 2019) et 70 % de la population rurale vit en dessous du seuil de pauvreté. 27,5 % des enfants de moins de 5 ans souffrent de malnutrition chronique, 6,5 % de malnutrition aigüe et 16 % d'entre eux sont en insuffisance pondérale, sans information désagrégée par sexe. La maigreur et le déficit d'énergie chronique eux, touchent 6,9 % des femmes en âge de procréer, (MAEH, 2018).

1.1.3. L'environnement de la politique agricole au Togo

L'environnement politique régional

Le Togo est engagé dans le Programme Détaillé pour le Développement de l'Agriculture en Afrique (PDDAA) qui constitue le cadrage stratégique en matière de développement agricole, tandis que la politique agricole régionale est pilotée par ECOWAP. 10 % du budget national doit donc être alloué à l'agriculture avec l'exigence d'un taux de croissance minimal du PIB agricole annuel de 6 %. Après une première période entre 2002 et 2012 sur le développement agricole comme facteur de croissance économique, la seconde phase (jusqu'en 2025) est axée sur la promotion de chaînes de valeur ciblées, la création d'emploi pour les jeunes et les femmes et l'amélioration de la gouvernance, (Rakotomampionona, 2018). Les évaluations du PDDAA ont mis en évidence l'importance de l'acquisition de compétences professionnelles pour la population active africaine. Le cadre stratégique pour la formation agricole et le renforcement des compétences est le premier cadre stratégique d'envergure continentale mis en place pour remédier au déficit de capital humain du secteur agricole des pays membres. Il oriente la politique de renforcement de capacités des acteurs de la filière agricole notamment à travers : (1) la réforme de la gouvernance de l'enseignement et de la FAR, (2) la mise en place de références pour les politiques des gouvernements en matière de formation agricole, (3) la révision du système de l'enseignement agricole, (4) la mobilisation de partenariats publics-privés.

L'environnement politique national de la formation agricole au Togo

Les difficultés du Togo en matière de productivité peuvent partiellement être imputées à la longue crise politico-économique qu'a traversé le pays entre 1990 et 2005 et qui a conduit à une réduction considérable des investissements avec pour conséquence une forte dégradation des indicateurs sociaux (augmentation de la pauvreté de 62 % durant cette période), (MAEH, 2015). Suite à la crise alimentaire, l'Etat togolais rédige son Document de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP) puis lance sa

Stratégie de Croissance Accélérée et de Promotion de l'Emploi (SCAPE) en 2013. Adopté en 2018 et mis en œuvre en 2019, le Plan National de Développement (PND) pour la période 2018-2022 constitue le nouveau cadre de référence qui vise la transformation structurelle de l'économie togolaise. Son axe stratégique 2 est consacré à la transformation du secteur agricole avec comme effets attendus l'accélération de la création de la richesse, la meilleure redistribution de ses fruits, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté.

La politique Agricole au Togo

Au moment des grandes crises alimentaires mondiales de 2008, c'est la Stratégie Agricole de Relance de la Production Agricole de 2008 (SRPA 2008-2010) qui a jeté les bases pour la mise en place du Plan National d'Investissement pour l'Agriculture et la Sécurité Alimentaire (PNIASA) entre 2010 et 2015, déclinaison nationale de la politique agricole régionale de l'Afrique de l'Ouest ECOWAP/PDDAA. La succession des politiques agricoles précédentes a mis l'accent sur des filières porteuses de croissance et a concentré ses efforts sur l'objectif de sécurité alimentaire. Si le PNIASA l'a globalement atteinte, ses résultats en termes de développement agricole restent mitigés, (Rakotomampionona, 2018) . En effet, malgré l'atteinte des exigences du PDDAA en termes de croissance du PIB agricole annuel, le plan présentait des lacunes en termes de mise en œuvre du renforcement de compétences. Actuellement, la nouvelle politique agricole cherche à orienter le secteur vers « *Une agriculture moderne, durable et à haute valeur ajoutée au service de la sécurité alimentaire nationale et régionale, d'une économie forte, inclusive, compétitive et génératrice d'emplois décents et stables à l'horizon 2030* ». On y retrouve 5 axes : (1) assurer la sécurité alimentaire nationale durablement, (2) améliorer les revenus et les conditions de vie des populations rurales, (3) contribuer à améliorer la balance commerciale, (4) accélérer la création d'emplois et réduire la pénibilité du travail, (5) contribuer au développement économique à travers une croissance soutenue du PIB, (MAEH, 2015). L'évolution de l'environnement de la politique agricole est disponible en Annexe 1.

1.2. Définition, importance et structuration de la FAR au Togo

Cette partie a pour but de mettre en regard l'importance de la FAR avec les enjeux de développement agricole que souhaite relever l'Etat togolais avec sa succession de politiques.

1.2.1. Définition de la FAR

La **Formation** désigne un processus d'acquisition de connaissances et de compétences qui se déroule dans le temps, avec des moments situés dans un espace social déterminé. La **Formation Agricole et Rurale** désigne « *la formation sur les métiers de l'agriculture, tout au long des chaînes de valeur agricole, de la logistique à la transformation des produits alimentaires et sur les métiers non agricoles qui font la vitalité des espaces ruraux (machinisme agricole, transformation des produits, etc.)* », (Rakotomampionona, 2018). Elle peut être **initiale**, c'est-à-dire s'adresser à des jeunes élèves, étudiants, ou apprentis, avant leur entrée dans la vie active et ainsi avoir pour objectif de les préparer aux futurs enjeux des professions agricoles et non-agricoles. Elle peut également être **continue** et s'adresser ainsi à des exploitants agricoles déjà actifs afin qu'ils puissent s'adapter aux mutations en cours dans le secteur et améliorer leur productivité et leur résilience.

L'agriculture étant le moteur de l'économie nationale et la principale source de revenu des ménages ruraux, il s'agit également d'un levier critique de lutte contre la pauvreté, dans un contexte de pression foncière liée à la croissance démographique. Elle présente un énorme potentiel de développement à travers l'augmentation de la productivité à l'hectare et la mise en place de pratiques adaptées et durables. Le faible taux d'instruction en milieu rural, la déperdition scolaire et le manque de formation des agriculteurs et surtout des agricultrices constitue un lourd handicap pour le développement du secteur car ils rendent difficile l'accès aux facteurs de production et la conformation aux normes de qualité, de traçabilité, et vis-à-vis des exigences relatives aux contrats de culture. Ainsi, la FAR apparaît comme l'un des leviers essentiels pour améliorer la performance des systèmes agricoles et pour relever

le défi social du chômage des jeunes déscolarisés qui ne trouvent pas d'emploi en ville et qui se retrouvent désœuvrés. Elle permet d'une part de reprendre les jeunes dans le système et de les accompagner dans la concrétisation d'un projet professionnelle, elle permet la diffusion de techniques agricoles performantes et durables, et l'acquisition de compétences en termes de gestion d'une exploitation etc.

1.2.2. La structuration de la FAR au Togo

La Stratégie Nationale de FAR (SNFAR)

En 2012, le premier diagnostic de la FAR au Togo réalisé par AgroCampus Ouest met en évidence un manque de cadre juridique et institutionnel pour orienter la FAR, l'insuffisance des programmes et d'une pédagogie appropriée à la FAR, un manque de coordination et l'absence d'un réel dispositif de financement, (Fantchede, 2018). 3 ans plus tard, la SNFAR 2016-2020 est élaborée de manière participative. Elle a pour vocation d'être l'un des fondements de la stabilité sociale à travers sa contribution à la création d'emplois. Il s'agit également d'un moteur de la modernisation technico-économique du secteur agricole en répondant à de grands enjeux : permettre à la jeunesse rurale de trouver des emplois, former les futurs producteurs et productrices à la création d'exploitations viables, améliorer le niveau de formation des producteurs et des productrices actuelles pour leur permettre d'améliorer leur productivité, améliorer la formation des techniciens en activité, et de la relève pour accompagner le secteur. Elle se base sur quelques grands principes : l'Etat doit être garant de la FAR, la gestion de la SNFAR doit être collective et prendre en compte la multiplicité des publics à cibler, et l'intersectorialité : elle doit préparer notamment « *un certain nombre de femmes et jeunes à exercer en milieu urbain et périurbain* », (MAEH, 2015). Sans être validée, la SNFAR du Togo a été mise en œuvre autour d'un certain nombre de projets.

La gouvernance de la FAR

Le pilotage de la SNFAR est centralisé au niveau national à travers le Conseil National de la FAR (CNFAR), présidé par le Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et du Développement Rural (MAEDR) appuyé par le Ministère des Enseignements Primaire, Secondaire, Technique et de l'Artisanat (MEPSTA). Le CNFAR définit et contrôle la SNFAR et regroupe une trentaine de membres : l'Etat, la profession agricole, les structures de formation et de recherche agronomique constituent l'émanation du Comité Interministériel de Pilotage Stratégique du PNIASA, (MAEH, 2015). Au niveau national, le Secrétariat Exécutif du CNFAR (SECNFAR), assure le suivi et l'appui à la mise en œuvre de la SNFAR. Le SECNFAR est composé de 4 membres permanents (1 coordinateur, 3 responsables techniques) et de tous les responsables de FAR des ministères (non permanents). Au niveau régional, les fonctions de coordination, d'articulation et de mise en cohérence des fonctions de la FAR avec les plans de développement régionaux, et la SNFAR sont imputées aux Comités Régionaux FAR constitués des représentants des services déconcentrés des ministères concernés par la FAR, les représentants de la profession agricole et des professions para-agricoles, les représentants des prestataires de services FAR sur tous les types de formation, le secteur privé et les ONG, les coordonnateurs de formation et les représentants des collectivités territoriales décentralisées.

Les différents acteurs

Les institutions étatiques et organismes sous leur tutelle

Le MAEDR et le MEPSTA sont les deux ministères à la présidence et vice-présidence du CNFAR. Le MAEDR dispose d'une direction spécifique en charge de la FAR, la DFDTOPA qui a pour rôle de coordonner l'ensemble des actions de la FAR au Togo, notamment la mise en œuvre de la SNFAR. Elle assure également la mise en œuvre des projets FAR financés par les principaux bailleurs de fond, comme le projet de Structuration et Amélioration de la Formation Agricole et Rurale et de l'Insertion (SAFARI) et le projet d'appui à l'Enseignement et Formation Technique et Professionnelle Agricole (EFTP) de la Société Allemande pour la Coopération Internationale (GIZ). Le MAEDR vient en appui

au MEPSTA pour l'élaboration des projets de formation professionnelle des filières agricoles. Sous sa tutelle on retrouve : (1) l'Institut de Conseil et d'Appui Technique (ICAT), un établissement public à caractère agricole, créé en 1996 qui met en œuvre de l'appui-conseil et de la formation continue (FC) à destination des exploitations agricoles et des OPA sur les techniques de production végétale, et animale ; et (2) l'Institut National de Formation Agricole de Tové qui est le seul centre public de formation agricole sous tutelle du MAEDR (en co-tutelle avec le MEPSTA). Le MEPSTA est un acteur « pivot » de la SNFAR. Il contribue à l'élaboration de la SNFAR et à sa mise en œuvre. 3 centres publics de FAR sont sous sa tutelle : 2 Centres de Formation Technique et Professionnelle (CFTP) et un Centre Régional d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle. L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) est un établissement public sous tutelle du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et du Dialogue Social (MFPTDS) qui assure une veille sur le marché du travail. Il identifie les besoins de main d'œuvre des différents secteurs économiques, et l'appui qu'il fournit pour l'emploi des filles et jeunes garçons concerne significativement le secteur agricole et rural.

Les partenaires techniques et financiers (PFT)

Les PFT appuient la mise en œuvre de la SNFAR à travers différents projets. On retrouve parmi eux l'Agence Française de Développement qui finance le projet SAFARI. Ce projet mérite une attention particulière car il apporte un appui à l'un des commanditaires de cette étude : l'APCFAR, et que l'AFD est également le principal PFT du Réseau FAR. Mis en place depuis 2017, le projet SAFARI s'articule autour de trois axes : (1) l'appui aux CFAR, (2) l'appui institutionnel à la FAR et (3) la coordination du projet. L'appui aux CFAR passe par une aide différenciée à partir d'une typologie des CFAR classés selon des critères dans le but d'accompagner leur autonomisation. Tous les centres ont pu bénéficier de la formation de leurs formateurs et formatrices autour notamment de l'économie de la formation, la gestion comptable, et d'une dotation en intrants et en matière d'œuvre. 21 centres classés comme « intermédiaires » ont bénéficié d'un appui aux infrastructures (réhabilitation des locaux et des unités pédagogiques). Les 4 centres dynamiques (dont l'INFA de Tové) ont bénéficié d'une réhabilitation, voire de la construction de bâtiments, et d'une dotation en équipements. Concernant l'appui institutionnel à la FAR, une dizaine de cadres ont été formés à l'ENSFEA de Toulouse, et une dizaine de curricula ont été révisés : 3 bacs professionnels, 6 licences professionnelles, 1 CAP agropastoral.

L'APCFAR est dans ce « pipeline » de l'appui institutionnel du projet SAFARI à la FAR car c'est un véritable interlocuteur du secteur de la FAR. Le Réseau FAR a été sollicité pour ses compétences techniques dans l'établissement de la typologie des centres et la mise à disposition d'un consultant. Aujourd'hui, le projet SAFARI s'achève et un autre concours doit prendre la relève. Une mission de supervision s'est déroulée en 2023 et a établi un **certain** nombre de pistes à explorer pour la suite. La question de l'intégration du genre dans la FAR a été soulevée, au moment même où l'APCFAR et le Réseau FAR cherchent à mettre en place une stratégie genre. Les autres projets qui ont accompagné la mise en œuvre de la SNFAR sont entre autres EFTP/PDDAA avec l'appui technique et financier de la GIZ, le Projet National pour la Promotion de l'Entreprenariat Rural (PNPER) financé par le Fond International de Développement Agricole (FIDA), le Programme d'Appui à l'Insertion et à l'Employabilité des Jeunes dans les Secteurs Porteurs (PAIEJ-SP) financé par la Banque Africaine de Développement (BAD) ou encore le Programme de Formation Technique et Professionnelle et Emploi des jeunes (PAFPE) financé par la Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW).

Les établissements de la FAR

Les CFAR peuvent être publics ou privés, dispenser des formations initiales, continues ou modulaires. Certains sont membres de l'APCFAR. La formation des cadres supérieurs agricoles est assurée par l'ESA, rattachée à l'Université de Lomé et au Ministère de l'Enseignement Supérieur. Elle dispense des formations de niveau licence/master/doctorat en production végétale, animale et en agroéconomie.

La profession agricole

La Coordination Togolaise des Organisations Paysannes et de producteurs agricoles (CTOP) est une association à caractère professionnel qui regroupe 20 fédérations d'organisations professionnelles agricoles. Créée en 2001, grâce à l'appui de la Chambre d'Agriculture, sous l'impulsion de 6 OP togolaises, elle a pour rôle la représentation du monde paysan, et participe au renforcement de capacités de ses membres à travers l'appui conseil et la formation. En son sein on retrouve diverses organisations telles que le Mouvement Alliance Paysanne du Togo (MAPTO), la Fédération Nationale des Organisations Maraichères du Togo (FENOMAT), la Fédération des Unions de Producteurs de Café-Cacao du Togo (FUPROCAT), l'Association Nationale des Professions Avicoles du Togo (ANPAT), et bien d'autres encore, organisées autour des filières et impliquées dans la formation. Le Conseil Permanent des Chambres d'Agriculture au Togo (CPCAT) est l'autre représentant le plus impliqué dans la problématique de la FAR au Togo (Réseau FAR, 2018). Il constitue la structure faîtière des chambres d'agriculture togolaise et il est chargé du montage de formations continues et la recherche de financement de ces formations. Les chambres participent aussi aux instances des centres.

La société civile

La société civile s'investit également dans la formation agricole, par le biais d'ONG locales et internationales qui dispensent des formations généralement continues sous forme de modules. En termes d'ONG locales spécialisées sur la formation, on retrouve notamment INADES-Formation, (Institut Africain pour le Développement Economique et Social) -Togo qui est une référence. INADES travaille sur 4 grands champs d'action : les systèmes alimentaires basés sur l'agriculture familiale, la microfinance communautaire, la gouvernance inclusive et la résilience au changement climatique. Cette ONG promeut la formation agricole à distance sur l'autopromotion rurale et la gestion de petits projets à travers la distribution de supports de formation aux exploitations agricoles. On la retrouve surtout dans la région Maritime.

Le secteur privé

Le document de SNFAR mentionne la trop faible participation du secteur privé au fonctionnement et au financement de la FAR. L'identification des besoins de ce secteur en amont de la constitution de dispositifs de formation est essentielle pour mettre en place des formations adaptées aux emplois, qui permettent aux apprenants et apprenantes d'acquérir les compétences demandées dans tel ou tel secteur fortement porteur d'emploi. D'autre part, en aval, le secteur privé est trop peu impliqué dans l'emploi des sortants et sortantes des formations. La SNFAR souhaite voir « une forte implication du secteur privé ». Un partenariat Public-Privé doit également être mis en place pour le financement de la formation dont les besoins budgétaires sont importants : les bénéficiaires de la FAR doivent pouvoir contribuer de manière abordable, un Fonds National de la FAR avec un mécanisme de cogestion et de répartition équitable, ainsi que l'encouragement au système de partenariat et de parrainage sont les dispositions mentionnées par le document pour assurer un mécanisme de financement soutenable de la FAR, avec le secteur privé, qui doit être l'un des bénéficiaires indirect de cette stratégie.

II. La FAR des filles et des femmes, véritable levier de développement du Togo

2.1. Définition des concepts relatifs au genre

« Le Genre se distingue du sexe biologique et désigne le caractère socialement construit des identités féminines et masculines et des rapports sociaux qui en découlent », (Réseau FAR, 2022).

Du genre attribué, découlent un ensemble de normes sociales et de comportement attendus et valorisés pour les hommes et les femmes. Ce sont ces normes, intégrées par les personnes et

institutionnalisées par les sociétés, qui sont à l'origine d'inégalités et de discriminations à l'égard d'un genre au détriment de l'autre. Le concept de genre désigne alors un système dual et hiérarchisé entre des personnes de sexe biologique différent, et les valeurs et représentations qui leur sont associées. Le genre détermine, en interaction avec d'autres systèmes, les droits, et les rapports entre les personnes. Il est à l'origine de la division genrée du travail, les femmes et les hommes effectuent des rôles différents. Ils peuvent être d'ordre reproductif : il s'agit des tâches domestiques non rémunérées, du *care*, généralement associé aux femmes par l'argument naturaliste du statut de procréatrices des femmes. Les rôles productifs sont eux liés à la production de ressource économique et sont généralement assignés aux hommes. Ils donnent lieu à une rémunération et à l'opportunité d'occuper la sphère publique. Enfin, les rôles social et politique assignent également des comportements aux hommes et aux femmes en lien avec la participation à la vie communautaire.

Les inégalités de genre désignent l'ensemble des déséquilibres entre hommes et femmes, induit par des discriminations directes, indirectes, et qui résultent de dispositions sociales, juridiques, économiques, culturelles et institutionnelles. **Les facteurs d'inégalité de genre** constituent l'ensemble des circonstances, normes, pratiques et structures sociales qui contribuent à créer des disparités entre les genres, favorisant les hommes aux dépens des femmes. Parmi elles on retrouve les **pesanteurs socio-culturelles**, qui peuvent être définies comme une force d'inertie, une résistance au changement social. Elles sont induites notamment par les **normes sociales, culturelles ou traditionnelles**. Ces normes constituent les attributs et caractéristiques acceptées de l'identité de genre masculine ou féminine à un moment donné dans une communauté spécifique. Elles assignent les **rôles** pour les hommes et pour les femmes (comportements, tâches, responsabilités qu'une société considère appropriées pour un genre) et les **relations de genre**, c'est-à-dire la manière dont une société définit les droits, les responsabilités, et les identités des hommes et des femmes, les uns par rapport aux autres, (FAO, 2021). Elles conduisent souvent à une différenciation et à une hiérarchie entre les genres qui se traduit par des inégalités et des injustices. Ces normes s'appuient et entretiennent des **stéréotypes de genre**, c'est-à-dire des préjugés, des représentations et généralisations rigides et simplistes répandus quant aux caractéristiques, capacités, rôles et aux comportements auxquels un homme ou une femme doivent correspondre en raison de leur appartenance à un genre. Assimilés et intériorisés, les stéréotypes de genre sont souvent considérés comme innés et naturels. Les personnes qui n'y correspondent pas sont considérées comme des exceptions. Ils sont particulièrement néfastes car ils limitent la capacité des personnes à développer des compétences et à prendre des décisions concernant leur vie hors des normes de genre. Ils constituent une cause fréquente de **discrimination** à l'égard des femmes et des filles. Les **violences basées sur le genre** (VBG), dont sont victimes les filles et les femmes, constituent l'ensemble des actes préjudiciables perpétrés à l'encontre d'une personne ou d'un groupe en raison de leur identité de genre. Elles ne concernent d'ailleurs pas uniquement le genre féminin mais il est le plus fréquemment touché. Elles prennent racines au sein de ces normes, et des inégalités de pouvoir fondées sur le genre, (ONU Femmes, 2023). Elles incluent les **violences physiques, sexuelles et psychologiques** au sein de la cellule familiale, de la communauté, ou de l'environnement en général. Cela concerne notamment les **pratiques traditionnelles préjudiciables** telles que les mutilations génitales féminines, les mariages précoces, **la violence domestique**, ou encore **la violence de genre en milieu scolaire (VGMS)**. Quelques-unes de ces violences nécessitent d'être explicitées pour la suite de l'étude. **La violence économique** est le fait de rendre une personne financièrement dépendante en maintenant un contrôle sur ses ressources financières, en lui refusant l'accès à l'argent, en lui interdisant d'aller à l'école ou de travailler. Elle fait partie des violences domestiques. Les VGMS incluent (1) la violence psychologique et émotionnelle (intimidation visant à la peur, menaces, brimades, harcèlement verbal, humiliations et critiques visant à déconsidérer l'autre), (2) la violence physique (châtiments corporels) et (3) la violence sexuelle, qui revêtent des formes sexuées et discriminatoires. Certaines pratiques scolaires quotidiennes qui visent à renforcer les stéréotypes et les inégalités de genre constituent des actes implicites de VGMS. Le terme de violence sexuelle (VS) inclue le **harcèlement sexuel** (sollicitations sexuelles sans contact : voyeurisme, exhibitionnisme ; VS verbales : plaisanteries à connotation sexuelle, propositions ou

comportements suggestifs ; VS non verbales : diffusion d'images pornographiques, etc), **les attouchements non consentis, la coercition sexuelle, les agressions sexuelles et le viol**, (Équipe du Rapport mondial de suivi sur l'éducation, Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles, 2015).

Parvenir à l'égalité des genres et autonomiser toutes les femmes et les filles, constitue l'ODD 5 de l'Agenda de l'ONU à l'horizon 2030. L'autonomisation est un contrôle accru des femmes sur leur vie grâce au progrès économique, et au renforcement de leur pouvoir et capacité d'agir, (FAO, 2021). **Le continuum des approches genre** dans le développement se réfère à la diversité d'approches utilisées pour prendre en compte le genre dans le développement, allant d'une approche aveugle au genre aux approches de genre transformatives, (Interagency Gender Working Group, 2017). Il est également nécessaire d'analyser la réalité sociale des hommes et des femmes à travers le prisme de **l'intersectionnalité**, c'est-à-dire reconnaître la multiplicité des systèmes de dominations qui pèsent sur les personnes, et leur interaction, dans la production et la reproduction des inégalités sociales : genre, race, classe, orientation sexuelle, âge, handicap. A titre d'exemple, une femme rurale togolaise est plus vulnérable qu'une femme urbaine, tout comme une jeune fille analphabète l'est plus qu'une fille ayant reçu une éducation.

2.2. Les facteurs des inégalités de genre et les conséquences sur la FAR des femmes et des filles

2.2.1. Des organisations sociales patriarcales au Togo

Riche de ses 45 ethnies, le Togo s'organise majoritairement selon une structure sociale patriarcale, et fondée sur une hiérarchie entre les hommes et les femmes, (MASPFA, 2011). La procréation est mise au cœur de l'organisation sociale, et de nombreuses pratiques visent à maintenir la femme dans sa fonction de reproduction. L'homme représente l'autorité au sein du ménage, instaure les règles, gère les biens familiaux, décide de la répartition et de l'utilisation du foncier et prend les décisions capitales pour la famille, tout en assurant ses besoins de subsistance. La femme, en tant qu'épouse et mère, est responsable de l'éducation, et des tâches domestiques. Si elle peut se substituer à son époux en cas d'incapacité de celui-ci de jouer son rôle, elle ne bénéficie cependant pas de la reconnaissance qui en découle. Cette organisation sociale conduit au fait que, si elles représentent la majorité de la main-d'œuvre agricole (53,46 %), et que c'est dans ce secteur qu'on les retrouve le plus, suivi par le commerce, les femmes rurales représentent la majorité de la population pauvre au Togo. La féminisation de la pauvreté décrit le fait que le manque d'accès aux ressources des femmes induit des revenus plus faibles, et donc une plus grande pauvreté que chez les hommes. Cette pauvreté induit elle-même une vulnérabilité du fait de l'absence de protection, l'insécurité et l'exposition au risque.

2.2.2. Les conséquences des inégalités de genre sur l'accès à la formation des femmes

Alors que les femmes sont présentes dans tous les processus de production, elles ne perçoivent que 10 % du revenu monétaire de leur travail notamment du fait de l'inégalité d'accès aux facteurs de production (foncier, financements, intrants, ...). Elles ont également, malgré leur rôle majeur joué dans l'agriculture et la sécurité alimentaire, de plus grandes difficultés d'accès à la formation agricole et rurale du fait de l'organisation patriarcale des sociétés togolaises, (FAO et Commission de la CEDEAO, 2018). En effet, n'étant que rarement les cheffes de ménage, elles n'ont souvent qu'un accès indirect à l'information à travers leur mari ou des amis. En raison des normes sociales et culturelles, elles ne sont pas toujours en mesure d'interagir avec les agents de formation masculins, ou ne peuvent pas communiquer aussi efficacement que leurs homologues masculins avec eux pour obtenir des compétences, (Gender Innovation Lab, 2020). Les activités indépendantes qu'elles mènent ne leur permettent pas d'être considérées comme des entrepreneuses dans leur communauté et donc d'accéder à la formation et aux services d'aide à la création d'entreprise. La triple responsabilité des femmes (de mère, épouse, et travailleuse) conduit au fait qu'elles ont rarement le temps de s'impliquer dans une

formation. Les familles étant dépendantes de la contribution des filles aux tâches ménagères, il y a des « *coûts d'opportunité plus élevés pour l'éducation des filles* », (FAO, 2010).

Par ailleurs, du fait des inégalités et des discriminations liées au genre, les filles togolaises sont particulièrement exposées au Togo aux VGMS. De par la sensibilité des informations, le silence des victimes, et la minimisation des faits par la population en général, il existe très peu de données concernant les VGMS qui ont pourtant un impact très important sur la scolarité des filles et sur l'ensemble des domaines de leur vie. En 2006, l'ONG Plan Togo et le Forum des Femmes Africaines Educatrices ont réalisé une enquête sur la violence et la scolarisation dans les préfectures de Tchaoudjo et de Tchamba : « *Suffering to succeed : Violence and abuse in schools in Togo* ». Les entretiens révèlent des violences physiques et psychologiques, et 4,1 % des filles déclarent avoir subi des VS, 88% des châtiments corporels et 52 % un comportement menaçant ou des violences psychologiques. En 2015, l'EDS indique que 5,6 % des filles interrogées dans le cadre de son étude ont subi des VS à l'école. Les chiffres ne sont pas disponibles pour les garçons (Devers, Henry, Hofmann, *et al.*, 2012). Ces chiffres sont probablement sous-estimés du fait de la sous-déclaration de la violence à cause de l'ignorance du cadre et des mécanismes juridiques, du manque de confiance envers les services judiciaires et le manque de reconnaissance « *de ce qui constitue la violence* », (Devers, Henry, et Hofmann, 2012). Bien que difficilement chiffrables, les conséquences des VGMS sur les filles sont pléthores et s'ajoutent aux obstacles déjà nombreux de leur scolarisation. Les VS les exposent à des grossesses précoces, des traumatismes psychologiques importants, des infections sexuellement transmissibles, qui compromettent le bien-être et le futur de ces filles. Les filles qui refusent les avances s'exposent à des sanctions. De plus la peur d'aller à l'école et le stress affectent la qualité du travail, et peuvent conduire à un échec scolaire voire à l'abandon. Elles perdent leur intérêt pour la formation, s'abstiennent de participer, tentent de se soustraire au risque, et plusieurs études soulignent que la crainte de la violence sexuelle est l'une des principales causes de la sous-performance et du décrochage scolaire des filles. (Devers, Henry, et Hofmann, 2012).

2.3. Les enjeux de la FAR des femmes et des filles pour le développement du Togo

Former les femmes aux enjeux de l'agriculture et de la ruralité aurait des bénéfices directs : l'augmentation de la production et des revenus, et de ce fait la réduction de la faim. En effet le Gender Innovation Lab souligne que si les agricultrices de l'Afrique sub-Saharienne présentent une productivité moyenne à l'hectare inférieure à celle de leurs homologues masculins, ce constat n'est pas imputable uniquement au moindre accès aux intrants, (Gender Innovation Lab, 2020). La cause de ces écarts relève, toujours selon le GIL, d'un moindre accès au conseil et à la formation agricole, lié au rôle reproducteur des femmes qui les empêche de se consacrer à d'autres activités, et des normes sociales et culturelles qui les empêchent d'interagir aussi efficacement que les hommes avec des formateurs. Le document d'orientation sur les sexes spécifiques et l'emploi rural publié par la FAO en 2010 souligne qu'à mêmes niveaux « *d'éducation, d'expérience et d'intrants agricoles que les hommes, il n'y a pas de différences significatives au regard de la productivité entre agriculteurs et agricultrices* », (FAO, 2010). Enfin, AVSF indique en 2013 dans un texte de référence en faveur de la promotion de l'égalité entre les genres qu'un accès égal aux ressources productives (foncier, intrants, compétences techniques, financements) permettrait aux femmes « *une augmentation de 20 à 30 % des rendements de leur exploitation et un accroissement de la production agricole totale des pays en développement de 2,5 à 4 %* », (AVSF, 2013).

Toujours selon AVSF, lorsque les femmes ont un revenu plus élevé, elles l'investissent davantage que les hommes dans l'alimentation, la santé et l'éducation des enfants, ce qui a des bénéfices à l'échelle des foyers, sur la construction du capital humain et sur la croissance économique familiale, grâce à l'amélioration de la santé, de la nutrition et du niveau d'instruction des enfants. Selon la FAO en 2010, les femmes ayant suivi une formation ont généralement moins d'enfants et ceux-ci ont plus de chances de faire des études, brisant ainsi le cycle de la pauvreté.

A long terme, et à plus grande échelle, « *l'investissement dans l'éducation des filles présente le meilleur taux de rendement de tout investissement possible dans les pays en développement* », (FAO, 2010). En termes de croissance, si les femmes avaient le même accès que les hommes aux ressources, toutes natures confondues, le PIB mondial pourrait croître de 26 %, et dans de 12 % sur le continent africain, (ATVET for Women, 2019).

III. La commande : une étude comparative de la prise en compte du genre dans les centres de formation agricole et rurale

3.1. Origine et enjeux : les préoccupations croissantes des réseaux de FAR nationaux et internationaux au sujet du genre

3.1.1. Le Réseau International de Formation Agricole et Rurale (Réseau FAR) élabore sa politique de genre

Créé à la suite d'un atelier international autour de la formation de masse en milieu rural en 2005 à Ouagadougou, le Réseau Far est initialement un réseau informel d'experts de la formation mis en place à l'initiative des acteurs de l'enseignement agricole français et des ministères africains relatifs à la formation professionnelle agricole, avec l'appui financier du Ministère des Affaires Etrangères Français. Il a vocation à répondre aux insuffisances de la FAR des pays en développement. En 2008, suite à la seconde conférence internationale du Réseau FAR à Tunis, la création de réseaux nationaux de FAR est incitée dans un contexte de crises alimentaires mondiales. C'est en 2012 que le Réseau FAR se dote d'une personnalité juridique et d'un statut d'association de loi 1901 qui lui permet d'élargir son champ d'action et ses partenariats. La raison d'être de l'Association Internationale de Formation Agricole et Rurale est alors d'appuyer les 16 processus de renforcement et de rénovation des dispositifs de FAR des pays qui le souhaitent. Après une première phase de consolidation du réseau, de promotion et de plaidoyer en faveur de la FAR jusqu'en 2015, suivie d'une seconde phase d'ouverture à d'autres pays membres, et d'expertises, le Réseau Far entre dans une troisième phase d'autonomisation et de diversification des entrées et des publics. L'AFD est le principal PFT du Réseau FAR et à travers trois projets d'appui ADEX FAR 1 ; 2 ; 3 qui se sont succédé entre 2009 et 2025.

« *L'insertion professionnelle et sociale par la formation des agriculteurs et des populations rurales en contribuant à la création et au développement de la Formation Agricole, technologique et professionnelle* », tel est l'objectif que s'est fixé le Réseau FAR. Pour se faire, sa stratégie 2022-2025 s'articule en 4 axes : (1) l'accompagnement des réseaux nationaux en termes de structuration et de renforcement des dynamiques déjà existantes ; (2) le renforcement des capacités avec la formation d'ingénieurs de la FAR, la facilitation des échanges entre les acteurs, (3) la production et la diffusion de connaissances, (4) la communication et le plaidoyer en faveur de la FAR. Cette nouvelle stratégie définit également de nouvelles priorités : (1) l'insertion socio-professionnelle des apprenants, (2) la promotion du genre et (3) l'intégration des enjeux agroécologiques.

Le Réseau FAR manifeste sa volonté de promouvoir le genre au sein de sa structure et dans la FAR depuis 2021. Le travail a tout d'abord été fait au niveau institutionnel à travers la nomination d'une référente genre et formation, la création de partenariats thématiques, l'intégration du genre dans les termes de références des expertises et des études, dans les principes directeurs de la stratégie, dans la sélection des candidats au MIFAR, dans l'étude d'amélioration du suivi-évaluation et dans la construction du nouveau bureau. En 2023, Le Réseau FAR se lance donc dans un processus de construction de sa stratégie de genre avec l'appui de consultants et du F3E. Cette étude implique la réalisation d'un diagnostic genre co-construit avec les membres du Réseau FAR et les apprenants du Master en Ingénierie de la FAR (MIFAR). Cette préoccupation coïncide avec la demande de l'AFD : dans le cadre de l'ADEX FAR 3, le Réseau FAR s'est engagé à élaborer une stratégie genre.

3.1.2. L'Association Professionnelle des Centres de Formation Agricole et Rurale au Togo

Fondée le 17 octobre 2015 au centre de CIDAP, avec l'appui des directions ministérielles de la FAR du MAEDR et du MEPSTA, et de la GIZ-EFTPA, l'Association Professionnelle des Centres de Formation Agricole de loi 1901 est aujourd'hui une référence nationale et internationale au service de ses membres pour redynamiser la FAR par les innovations pour garantir l'insertion des sortants. Il s'agit du réseau national togolais des acteurs de la FAR. Il est composé des CFAR togolais adhérents. L'association est composée d'un bureau exécutif, et d'un comité de contrôle et de surveillance. Si au départ l'APCFAR ne compte qu'une trentaine de centres, son adhésion est libre et volontaire et l'association est composée aujourd'hui de 49 centres publics et privés. Aujourd'hui, l'APCFAR a pour objectif l'amélioration et la promotion de la formation professionnelle agricole et rurale au Togo à travers : (1) la mutualisation des expériences des CFAR, (2) le développement et l'animation des partenariats avec les ministères en charge de la FAR, les PFT, (3) la participation à la mise en œuvre de la SNFAR, (4) la représentation des CFAR auprès des partenaires publics/privés.

Le genre n'est pas mentionné dans les axes et la stratégie de l'APCFAR, mais les entretiens menés avec l'animatrice de l'APCFAR, Véronique Dansou, ainsi que la lecture du POS mentionnent l'importance de la promotion du genre pour lever les freins d'accès des femmes à la FAR. Les 3 CFAR de l'étude ont été sélectionnés par l'APCFAR, qui a une relation privilégiée avec ses membres, sur la base des initiatives mises en place pour favoriser le genre. Les 3 centres ont en commun d'avoir réduit de 20 à 50 % les frais de scolarité des filles sans toutefois avoir observé une amélioration significative du taux de féminisation de leurs bénéficiaires. Ils s'interrogent donc sur les causes de ce manque de résultats et souhaitent trouver des explications. Par ailleurs, les centres ont été choisis afin de couvrir un maximum de régions du Togo pour observer les différences culturelles (Figure 1). Il s'agit de :

- CIDAP dans la région de la Kara ;
- CFER YMCA dans la région des Plateaux ;
- SICHEM-Agro DR dans la région Maritime.

En parallèle de ce stage, un autre étudiant réalise la même étude dans trois centres basés dans la région Centrale : CFTP Tchamba, CPIA Urbis Foundation et CFIJ Togo. Dans le cadre du Master d'Ingénierie de la FAR (MIFAR) mis en place par le Réseau FAR, une autre stagiaire étudie la prise en compte du genre dans les curricula de formation. Le Réseau FAR et l'APCFAR sont donc fortement impliqués sur la question du genre au Togo.

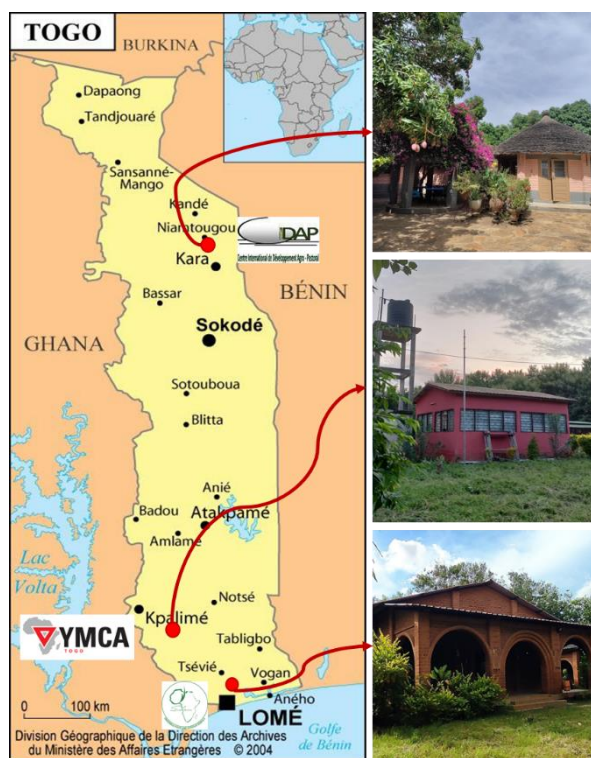


Figure 1 : Localisation des 3 CFAR de l'étude (photos : Fournier, 2023)

3.2. La commande : une étude comparative multi-acteurs et à différentes échelles

Origine et enjeux

Le Réseau FAR s'est engagé à élaborer sa stratégie genre dans le cadre des financements de l'AFD. Dans le même temps, les différentes politiques de promotion du genre au Togo et le projet de rénovation des dispositifs de la FAR dans le cadre du projet SAFARI financé par l'AFD constituent un terrain propice à la prise en compte du genre dans la FAR. D'autre part, favoriser la FAR des femmes est un

puissant levier pour l'atteinte des objectifs de développement agricole et de croissance durable fixés par l'Etat togolais. Cela nécessite de faciliter l'accès des femmes aux centres de formation, leur maintien dans les formations et leur insertion post-formation. Si les centres ont initié des mesures en faveur de la gent féminine, celles-ci ne sont pas toutes identifiées et leurs résultats, analysés. Approfondir la réflexion sur les conditions d'implication des femmes et des filles dans la formation et l'insertion, et sur les dispositions permettant de renforcer la prise en compte effective du genre dans la FAR au Togo constituent un enjeu crucial.

Objectifs :

L'étude commanditée par le Réseau FAR et l'APCFAR a pour objectif global d'améliorer la prise en compte des filles et des femmes dans les CFAR. Pour cela, plusieurs sous-objectifs sont définis. Il s'agit notamment, grâce à une analyse comparative de trois CFAR, de :

- Comprendre le contexte global du système de la FAR à l'échelle du Togo en lien avec les spécificités de genre ;
- Comprendre les contextes spécifiques des 3 CFAR identifiés pour l'étude à travers le prisme du genre ;
- Identifier et analyser les facteurs explicatifs des faibles accès et maintiens des filles dans la FAR, et de leur difficile insertion post-formation ;
- Identifier et analyser des dispositions prises par les CFAR pour pallier à ces obstacles, et leurs résultats le cas échéant ;
- Appréhender et comprendre la diversité des points de vue sur le genre des acteurs au regard des politiques publiques en faveur de la FAR des filles ;

Tout cela en vue :

- D'identifier des pistes de réflexion sur les dispositifs à mettre en place à différentes échelles, et d'identifier leur insertion aux actions et dynamiques actuelles d'accompagnement des CFAR au Togo ;
- De permettre à l'APCFAR de capitaliser sur les innovations des CFAR, d'analyser et de mettre en place des dispositifs de réplique à grande échelle, et de disposer d'outils pour renforcer son action auprès des CFAR pour la prise en compte du genre ;
- Et de faire bénéficier le Réseau FAR de l'expérience de l'APCFAR et des CFAR au Togo pour améliorer la prise en compte du genre dans les centres de formation dans les pays dans lequel le Réseau FAR est présent.

Partie II : Problématique et méthodologie

I. Problématisation

1.1. Problématique centrale

La commande initiale relevait principalement de l'analyse comparative de la prise en compte par les CFAR des spécificités des femmes et des filles au niveau de l'accès à la FAR, du maintien dans la FAR et de l'insertion post-formation. L'objectif étant d'aboutir à une meilleure compréhension de ces spécificités, en vue de proposer des améliorations à l'APCFAR pour renforcer la prise en compte de ces spécificités, la problématique centrale est la suivante :

Comment l'APCFAR peut-elle renforcer la prise en compte des spécificités de genre dans la Formation Agricole et Rurale initiale pour lutter contre les inégalités que rencontrent les filles et les femmes dans les CFAR et dans leur parcours d'insertion post-formation au Togo ?

1.2. Questions et sous-questions

Deux grandes questions sous-tendent cette problématique, et sont elles-mêmes subdivisées en sous-questions :

Question 1 : Quelles sont les spécificités des filles et des femmes et comment sont-elles prises en compte dans la FAR au Togo ?

Question 2 : Comment faciliter l'accès, le maintien et l'insertion des filles et des femmes dans la FAR au Togo ?

La première question induit 4 sous-questions :

- Quel est le cadre institutionnel qui oriente la prise en compte du genre dans les dispositifs de la FAR ?
- Quels sont les facteurs explicatifs du faible accès, et du faible maintien des filles et des femmes dans la FAR, et quelles sont les difficultés rencontrées pour l'insertion post-formation ?
- Quelles sont les dispositions prises par les CFAR pour favoriser l'accès, le maintien et l'insertion post-formation des filles et des femmes ?
- Quels sont les résultats obtenus par les CFAR suite à la prise de ces dispositions ?

La seconde induit 3 sous-questions :

- Quelle est la perception des acteurs liés à la FAR, de la promotion du genre et de la prise en compte des spécificités des femmes et des filles dans la FAR ?
- Quels sont les acquis répliquables des CFAR étudiés en termes d'intégration du genre dans leurs dispositifs, et quels leviers supplémentaires pourraient-ils actionner pour réduire les inégalités de genre dans leurs dispositifs ?
- Quels sont les leviers de l'APCFAR pour la prise en compte des spécificités de genre dans les CFAR au Togo ?

Cette dernière sous-question permet un élargissement à l'échelle du Réseau FAR. Au terme de la discussion, il conviendra également de se poser la question suivante :

Comment le Réseau FAR pourrait-il appuyer la dynamique en cours au Togo et l'étendre à ses pays membres qui souhaitent s'impliquer dans une démarche similaire ?

1.3. Postulat de départ et hypothèses de travail

La volonté d'étudier les freins rencontrés par les filles et les femmes dans leur accès, maintien et insertion post-formation, part de la supposition que, (1) les inégalités de genre en sont à l'origine et qu'elles ont un retentissement important sur l'ensemble des secteurs de la société qui les perpétue, (2) mieux les comprendre permettra de mettre en place des dispositifs adaptés à leurs spécificités. On suppose également qu'évaluer les dispositions mises en place par les CFAR permettra de comprendre quels leviers supplémentaires peuvent être actionnés.

D'autre part, on suppose que les instruments juridiques, politiques, institutionnels et techniques sont de puissants leviers pour lutter contre les inégalités de genre si les causes socio-culturelles de ces inégalités sont également prises en compte. Dans le cas contraire, la mobilisation de tous ces outils est insuffisante. Pour être efficace, les spécificités de genre doivent être prises en considération à toutes les étapes d'élaboration des dispositifs de la FAR, et au niveau des acteurs à toutes les échelles. La coordination de l'ensemble des acteurs politiques, institutionnels, et techniques en lien avec la FAR est nécessaire pour mettre en place des dispositifs adaptés aux spécificités de genre

On fait l'hypothèse que des inégalités de genre endogènes au CFAR et exogènes sont à l'origine des difficultés de maintien, d'accès et d'insertion post-formation des filles et des femmes. On suppose que

les CFAR sélectionnés sont initiés au concept de genre et en tiennent compte pour l'élaboration de leurs dispositifs de formation. Les CFAR mettent en place des dispositifs adaptés aux spécificités de genre dont ils ont connaissance, à la hauteur de leurs moyens. Certaines difficultés de maintien d'accès et d'insertion post-formation des filles et des femmes sont spécifiques au CFAR dans lequel elles se trouvent, d'autres sont communes à tous les CFAR. Les leviers mis en place par les CFAR relèvent du contexte de la zone et de la perception du genre que les acteurs en ont.

II. Méthodologie

2.1. Organisation générale de l'étude et choix de l'approche

2.1.1. Une approche en trois phases itératives

L'étude débute par le cadrage de la commande et l'élaboration de la méthodologie en collaboration étroite avec le Réseau FAR et l'APCFAR pour comprendre leurs attentes et délimiter la portée de l'étude qui sera celle de la formation initiale. Un travail documentaire est réalisé pour (1) comprendre le contexte de la FAR au Togo et de la prise en compte du genre, et (2) pour définir la méthodologie appropriée pour l'étude. Cette première phase d'1 mois donne lieu à une note de projet avant le départ sur le terrain.

La seconde phase de collecte et d'analyse des données de terrain comprend (1) la collecte des données dans les CFAR, et (2) la confrontation des résultats et l'approfondissement au cours des rencontres institutionnelles. Initialement, il était prévu qu'un mois soit alloué par centre, et qu'un mois soit consacré aux rencontres institutionnelles, étant donné que le premier centre a constitué la phase de test et d'ajustement des entretiens, et que le nombre d'acteurs disponibles à rencontrer a varié selon les centres, l'organisation a été : 3 jours de cadrage avec l'APCFAR et l'équipe du projet SAFARI à Lomé puis 1 mois et 1 semaine à CIDAP, 1 mois au CFER de YMCA, 1 mois et 1 semaine à SICHEM, 2 semaines de rencontres institutionnelles à Lomé.

La troisième phase relève de l'élaboration des résultats et des propositions.

2.1.2. Le choix de la méthode qualitative

Pour la réalisation de cette étude, la **méthode qualitative** est apparue comme étant la plus appropriée puisqu'elle **vis**e à **comprendre et à donner une interprétation nuancée de phénomènes sociaux complexes à travers une approche contextuelle et systémique**. L'usage de cette méthode se justifie car elle permet de prendre en compte la profondeur des expériences individuelles. Dans le cadre de cette étude où peu d'informations spécifiques sont disponibles, elle permet une grande **flexibilité dans la collecte des données et l'analyse**. Elle permet d'ajuster l'approche au fur et à mesure en fonction des avancées et des besoins identifiés en cours de route. Elle accorde une importance particulière au contexte et privilégie **l'approfondissement et le ciblage** des entretiens à la quantité. La **subjectivité** des participants fait partie des éléments à souligner dans le cadre de cette méthode qui repose sur de **l'interprétation** : on s'intéresse à la manière dont la diversité des individus perçoivent la question du genre, dans un contexte culturel et social spécifique, (Wampfler, 2023).

2.2. Grille d'analyse et typologie des acteurs

2.2.1. Description et pertinence des outils

La **grille d'analyse** et la **typologie** sont des outils précieux mobilisés dans la méthode pour **l'échantillonnage théorique, l'élaboration des guides d'entretiens** et de **l'analyse des résultats**. Leur utilisation conjointe permet une analyse approfondie de la situation car les deux outils se complètent mutuellement.

L'établissement de la typologie des acteurs vise à caractériser les individus, groupes et organisations impliquées d'une manière ou une autre dans la FAR et/ou la prise en compte des spécificités de genre. Elle permet d'identifier les acteurs principaux (directement liés à l'étude) et secondaires (qui influencent

indirectement ou partiellement le sujet). La typologie vise aussi à identifier les rôles, les fonctions des acteurs et les interactions entre les différentes catégories. Elle met en lumière la diversité des perspectives, leurs convergences et divergences, notamment dans le cas de l'analyse des approches et des perceptions de genre. Elle est également essentielle pour identifier les acteurs clés et les relations de pouvoir entre les acteurs. Une cartographie d'acteurs, c'est-à-dire une représentation visuelle des différents acteurs impliqués directement ou indirectement dans la prise en compte des spécificités des filles et des femmes dans la FAR est établie pour illustrer ces relations, interactions, et rôles des différents acteurs identifiés dans la typologie. L'idée est d'offrir une vue d'ensemble visuelle et compréhensible des dynamiques sociales. Elle permet d'identifier facilement les acteurs clés, et les opportunités (ou les tensions) pour le changement social. La grille d'analyse est l'outil utilisé pour examiner et interpréter les données collectées à partir d'un ensemble de critères donnés. Les critères de la grille d'analyse sont directement liés à la typologie des acteurs, qui est elle-même imbriquée dans la grille. Ensemble, ces deux outils permettent d'élaborer l'échantillon initial qui sera ensuite réajusté au cours de la collecte de données, (Wampfler, 2023).

On parle d'**échantillonnage théorique** en opposition à l'échantillonnage aléatoire ou probabiliste plutôt associé aux méthodes quantitatives. Il se base sur la volonté d'inclure la diversité des perspectives des acteurs de la FAR, plutôt que de chercher à établir des statistiques.

2.2.2. Présentation de la grille d'analyse et de la typologie des acteurs

Les CFAR constituent l'entrée de la grille d'analyse qui se décline en trois niveaux en lien avec la typologie des acteurs. Le niveau micro qui concerne le public des centres (bénéficiaires actuels, et sortis du dispositif) ainsi que leur entourage, auprès desquels les CFAR souhaitent intervenir. Une typologie des apprenants et apprenantes est réalisée, tenant compte du type de formation qu'ils et elles suivent (initiale ou continue) et de leur trajectoire de vie. Leur environnement est composé en premier lieu de leur famille, dont l'autorité est représentée selon les cas par les époux pour les femmes mariées, ou par les parents pour les filles et jeunes garçons.

Le niveau méso, concerne les dispositifs de formation et spécifiquement les centres eux-mêmes. Pour cela nous nous appuyons principalement sur les entretiens avec les directeurs, et directrices, enseignants et enseignantes et autres acteurs et actrices des CFAR afin de comprendre leur vision du genre mais également les dispositions prises par les centres. Comprendre également l'histoire et les partenariats que nouent les centres permettra d'élargir le champ d'étude au niveau macro.

Le niveau macro dans lequel les centres se trouvent et qui les influence, présente deux « sous-échelles », la première est l'environnement socio-culturel et géographique du CFAR avec lequel il est en interaction. On y retrouve la communauté avec des exploitants et exploitantes qui sont susceptibles d'apporter des informations sur notre thématique du fait de leur parcours de vie, et des bénéficiaires ou non de la FAR, en mesure d'apporter un éclairage sur les raisons de leur parcours. On y retrouve également les figures d'autorités susceptibles d'affecter positivement ou négativement l'accès, le maintien des filles et des femmes dans la FAR, et leur insertion, notamment les autorités coutumières que sont les chefs de villages et les autorités religieuses, mais également les autorités de droit moderne à savoir les élus et les représentants des communes, qui influencent le Plan de Développement des Communes (PDC). Les services décentralisés de l'Etat, la société civile et le secteur privé se retrouvent entre les deux sous-échelles car les services décentralisés mettent en œuvre la politique établie par les institutions étatiques sur le terrain, la société civile présente des organisations locales et nationales. La profession agricole et la diversité des services (fonciers, financiers, techniques, etc) relèvent de l'échelle macro. Ainsi ce dernier niveau s'organise à l'échelle régionale avec les services décentralisés de l'Etat, les ONG locales et les antennes locales d'ONG de plus grande envergure, les organisations paysannes locales, à l'échelle nationale auprès des ministères, des faïtières des organisations paysannes et des sièges des ONG. La représentation visuelle de la grille d'analyse déclinée selon la typologie des acteurs est disponible page suivante (Figure 2).

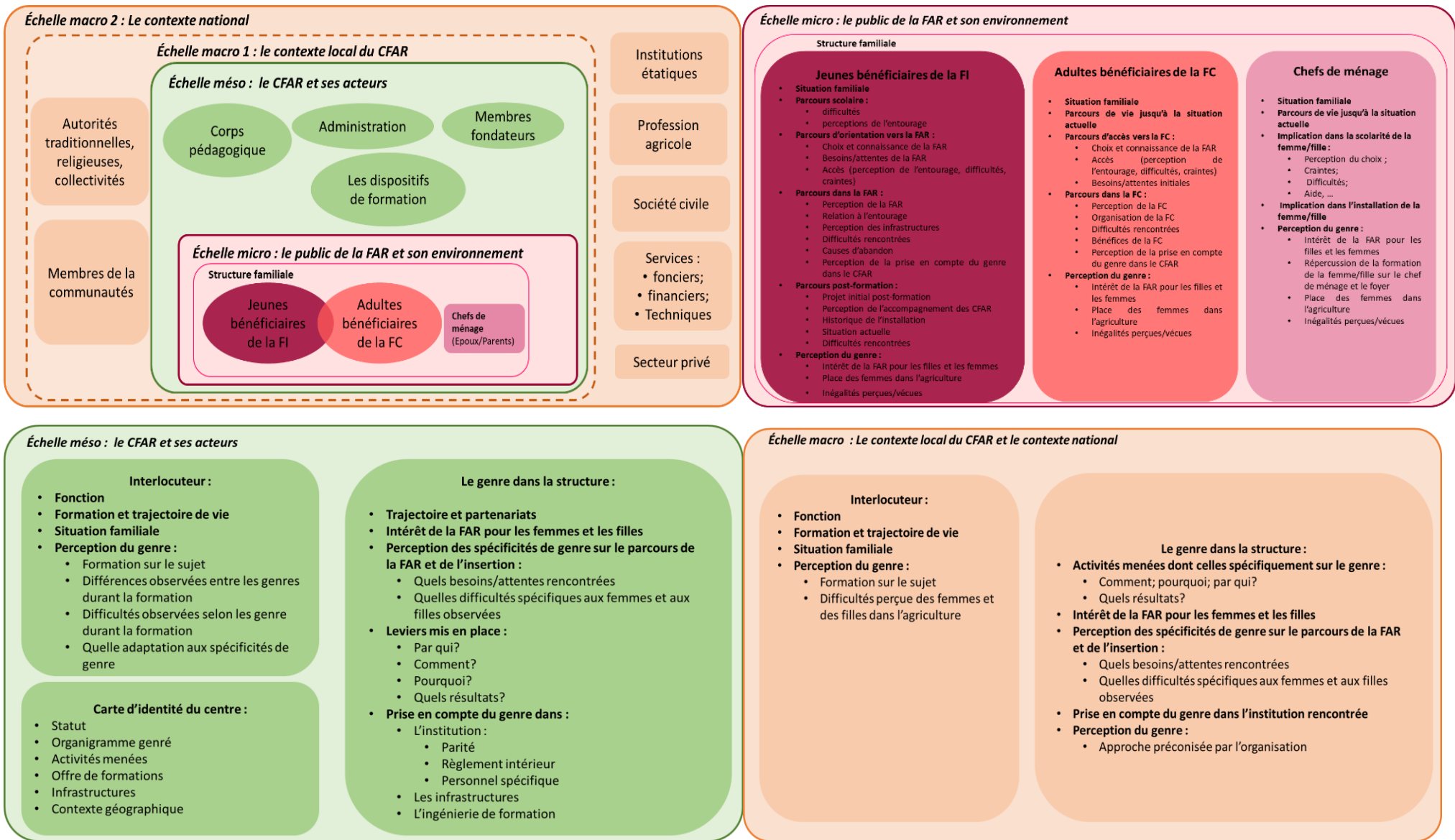


Figure 2 : Grille d'analyse déclinée par échelle, (Fournier, 2023)

2.3. Collecte de données sur le terrain

2.3.1. Les outils de collecte de données

La collecte de données dans le cadre de la méthode qualitative repose sur plusieurs outils :

- Les **entretiens semi-directifs** sont basés sur un guide d'entretien élaboré selon la grille d'analyse et le type d'acteur rencontré. Le guide est souple et permet d'ajuster les questions en fonction des réponses des participants afin d'explorer en profondeur les thématiques abordées. Ces entretiens donnent lieu à une retranscription. Au total, 8 guides d'entretiens, disponibles en Annexe 4 ont été conçus pour les sortants et sortantes ; les bénéficiaires de la FC ; les apprenants et apprenantes ; les autorités familiales ; les autorités locales traditionnelles ; les services financiers ; les services de l'Etat et la société civile.
- **L'observation participante** a été mobilisée au sein des CFAR à travers l'immersion dans les centres, la participation à certaines activités et interactions quotidiennes. Ces observations permettent de développer des relations avec les participants ce qui facilite le dialogue et la fluidité au sein des entretiens semi-directifs, facilite la compréhension des sujets et des spécificités du contexte et permet d'aborder de nouveaux aspects n'ayant pas été identifiés au préalable
- **Les focus group** (groupes de discussions) ont été mis en place lorsque cela était possible et nécessaire, en combinaison avec les entretiens semi-directifs. Ces groupes ont été homogènes (groupement de femmes d'une même OP ; groupe d'apprenantes d'une même promotion) ou hétérogènes (ensemble mixte d'une OP). Ils ont été constitués « sur le tas », en fonction des possibilités de tous et à l'initiative des acteurs chargés de l'accompagnement sur le terrain. Ils ont été jugés pertinents dans un contexte de forte interaction entre les participantes pour faire émerger certains éléments qui ont ensuite été approfondis au cours des entretiens semi-directifs. Ils ont également permis d'établir une relation de confiance avec les participantes, et ont été mobilisés lorsque les contraintes de temps étaient trop importantes pour réaliser des entretiens semi-directifs avec des actrices dont la perception était pourtant importante. Dans le cadre des groupes hétérogènes, ils ont permis de capturer une dynamique de groupe, et d'observer les relations de pouvoir.
- **L'analyse des documents stratégiques des CFAR** (RI, curricula de formation) a permis de contextualiser les entretiens et de comparer les textes avec les observations.

2.3.2. Déroulé sur le terrain

Un premier entretien semi-directif au cours d'une réunion de présentation avec les directeurs de chaque centre, ainsi qu'une visite du centre ont permis de comprendre le fonctionnement du centre, de présenter les objectifs de l'étude et d'établir le calendrier du séjour en fonction de l'échantillon théorique présenté, et de l'existence et de la disponibilité des acteurs à rencontrer. Les directeurs constituent des personnes ressources importantes qui permettent d'identifier des acteurs pertinents spécifiques au contexte de chaque centre. Durant les quelques jours d'adaptation au centre, les documents stratégiques sont analysés et permettent d'amender les guides d'entretiens si des questions supplémentaires surviennent. Les entretiens semi-directifs avec les bénéficiaires de la FAR sont ensuite réalisés en priorité, ainsi que ceux avec les formateurs et autres personnes clés du centre. Puis, les rencontres avec les bénéficiaires sortis des centres, les autorités locales, et les autres acteurs de l'extérieur sont réalisés.

Concernant les rencontres institutionnelles lors de la dernière phase, l'échantillon a été constitué à partir des recherches bibliographiques, des entretiens semi-directifs avec certains acteurs des CFAR et selon la volonté de l'APCFAR et du Réseau FAR. Les rencontres ont été effectuées en binôme exceptée celle avec l'ONG WILDAF.

2.3.3. Détail de l'échantillon

Initialement, un objectif d'une trentaine d'entretiens par mois avait été fixé arbitrairement, et dans un souci d'homogénéité, on attendait le même nombre d'entretiens par CFAR, pour une même catégorie d'acteurs : par exemple 10 entretiens de filles bénéficiaires de la FAR par centre. L'idée était également de saturer les données, c'est-à-dire de s'arrêter au moment où les nouveaux participants n'ajouteraient plus de nouvelle information significative. Les aléas du terrain et le caractère itératif de la méthode qualitative ont conduit à un échantillonnage différent. Voici quelques aléas qui ont altéré l'échantillon :

- Au sein du premier centre, un focus group avec les membres d'une OP bénéficiaires de la formation continue a conduit à une très forte motivation de la part des 17 femmes, et il n'a pas été possible de refuser de conduire des entretiens avec certaines ;
- Au sein du second centre, l'absence de filles dans la FAR, les grandes distances à parcourir et la réticence d'un mari ont conduit à réduire le nombre d'entretiens auprès du public féminin de bénéficiaires de la FAR, et à privilégier les rencontres à l'échelle macro ;
- Compte tenu du grand nombre d'entretiens effectués auprès des acteurs macro, et l'absence de mise en relation avec eux au sein du dernier centre, seuls les acteurs de SICHEM ont été rencontrés, et aucun entretien avec des acteurs extérieurs n'a pu être réalisé.

Tableau 1 : Nombre d'entretiens individuels et de Focus Groups (FG) par type d'acteur au cours des 4 phases de terrain

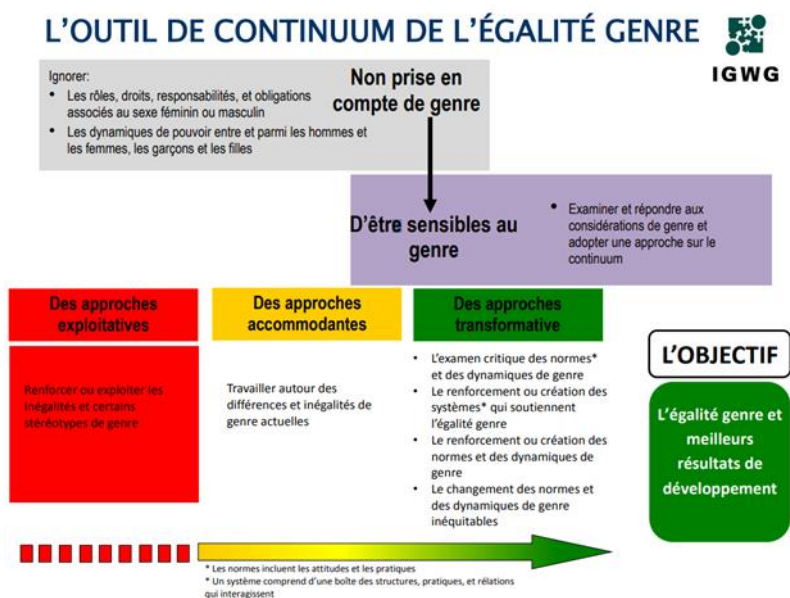
	CIDAP		CFER YMCA		SICHEM		Rencontres institutionnelles
	F	M	F	M	F	M	
Acteurs CFAR	2	2	0	3	2	3	
Formateurs CFAR	0	1	0	1	0	2	
Bénéficiaires FC	19	0	4	0	0	0	
Bénéficiaires FI	10	6	0	3	9 (3 en cursus génie civil ou électricité) et 1 FG (couture)	5	
Sortants FI	5	0	2	2	4	4	
Epoux	1		1		0	2 (1 sortant)	
Père	1		1			0	
Autorités traditionnelles	3		2			0	
Microfinance	1		2			0	
Services agricoles de l'Etat	2		3			0	2
Recherche Agricole de l'Etat	0		1			0	
Services d'Action Sociale de l'Etat	1		1			0	
Secteur privé	0		1			0	
Enseignement supérieur agricole	1		1			0	
Enseignement secondaire agricole	0		1			0	
ONG	6		3			0	5
Organisations professionnelles	0		0			0	2
O. paysannes	1 FG		3 et 2 FG			0	
Services d'accompagnement et d'insertion	0		3			0	

Au total, 61 entretiens et 1 FG ont été réalisés à CIDAP ; 38 entretiens et 2 FG au CFER de YMCA et 33 entretiens et 1 FG à SICHEM (Tableau 1). 9 entretiens ont été réalisés lors de la phase de rencontres institutionnelles. On compte ainsi un total de 141 entretiens avec l'ensemble des acteurs et 4 FG, sans compter les entretiens de cadrage en début de terrain et les restitutions intermédiaires. Le détail des acteurs de l'échelle macro rencontrés est disponible et la liste des entretiens est présentée en Annexe 3.

2.4. Analyse critique et construction des résultats

A l'issue de chaque séjour dans les centres, une séance de restitution était organisée pour partager et échanger sur les premiers résultats. Les rencontres institutionnelles, ainsi que l'entretien avec la stagiaire du MIFAR sur le genre dans les curricula de formation, ont été réalisées en grande majorité en binôme avec l'autre stagiaire et ont permis de confronter les résultats de chacun, et avec les acteurs institutionnels, pour confronter les points de vue, souligner les convergences, et participer à l'analyse critique. Les résultats se sont donc construits progressivement. Les données recueillies par le biais des retranscriptions ont été analysées via la grille d'analyse. **La fiabilité des informations a été vérifiée grâce à la validation par triangulation** : les différentes sources de données ont été « croisées » pour renforcer la validité des résultats. Une **analyse thématique** a été réalisée : pour chaque thème abordé, les récits des participants ont été explorés et comparés pour tirer les convergences, divergences et spécificités des points de vue.

L'analyse de la perception du genre par les différents acteurs, et la construction des propositions reposent sur la mobilisation des concepts relatifs à l'outil qu'est le **continuum du genre**. Les termes « aveugle au genre » et « conscient du genre » se rapportent au degré de compréhension et d'intégration transversale du genre. Les programmes et politiques conscientes du genre abordent l'ensemble des rôles et relations de genre. Leur approche de genre peut être exploitative, accommodante, ou transformative. C'est sur la base de cette diversité d'approches conceptualisées que s'appuieront les considérations relatives aux propositions. Ces approches peuvent être définies comme ci-dessous (Figure 3) :




* Les normes incluent les attitudes et les pratiques
* Un système comprend d'une boîte des structures, pratiques, et relations qui interagissent

Figure 3 : Le continuum de l'égalité de genre (Interagency Gender Working Group, 2017)

2.5. Considérations éthiques

Compte tenu du caractère particulièrement sensible de la thématique et des propos délivrés, tous les moyens ont été mis en œuvre, dans la mesure du possible, pour garantir la confidentialité des données. Le consentement éclairé de tous les acteurs et actrices rencontrés a été demandé. Si certains acteurs (méso et macro) sont clairement identifiables de par leur position, les propos des bénéficiaires de la FAR

ont été anonymisés lorsque cela était nécessaire afin de protéger leur identité et les comptes-rendus sont confidentiels. L'utilisation des dires d'acteurs est réalisée avec l'accord des bénéficiaires. Lorsque cela a été possible (locaux disponibles et présence d'un traducteur inutile), les entretiens avec les bénéficiaires se sont faits à huis-clos, en tête à tête pour garantir le secret. Afin d'assurer le bien-être des jeunes en formation et compte tenu de la confiance accordée, les résultats intermédiaires ont été, dans la mesure du possible, présentés en petit comité aux acteurs des CFAR. Les acteurs des CFAR ont été avertis de la confidentialité des entretiens avec leurs bénéficiaires et de l'importance de ne pas chercher à savoir quelle jeune avait soulevé tel problème, en public, notamment dans les cas de VGMS.

2.6. Difficultés et limites de l'étude

Plusieurs difficultés sont à relever :

- L'opacité autour de l'historique de certains CFAR a conduit à une compréhension lacunaire de leur intérêt et de leur perception du genre ;
- L'opacité autour des méthodes employées et autour des résultats obtenus par les CFAR concernant les statistiques sur leurs élèves conduisent à une impossibilité à évaluer les résultats des leviers qu'ils mettent en place et à obtenir des chiffres sur la proportion des filles dans leur formation ;
- Le manque d'intérêt et les difficultés à mobiliser certains acteurs ont conduit à un report, voire à une annulation de certains entretiens.

Les limites sont les suivantes :

- La question du genre est sensible et sujette à des interprétations selon le contexte de sociabilisation de l'individu qui l'étudie. Il est nécessaire de reconnaître les propres préjugés de l'auteur du mémoire, et leurs impacts sur le présent travail : malgré toutes les précautions prises, l'interprétation est toujours sujette à des biais, et il est impossible d'être complètement objectif ;
- Malgré tous les moyens déployés, certains entretiens n'ont pas été réalisés dans un endroit parfaitement isolé, ce qui conduit à fausser les résultats car les bénéficiaires de la FAR ont plus de réticence à s'exprimer, on peut supposer que les faits de violence énoncés sont donc largement sous-estimés ;
- Les focus group peuvent conduire à une silenciation de certains acteurs, notamment des femmes rencontrées, qui vont aligner leur opinion sur celle des personnes au statut social supérieur ;
- Certains entretiens à CIDAP et au CFER de YMCA ont été réalisés avec l'appui d'un ou d'une interprète car les acteurs rencontrés ne parlaient pas français, et l'auteur du mémoire ne parlait pas la langue locale. La traduction n'étant pas le métier des interprètes, la traduction a parfois donné lieu à une perte et à une mésinformation, et les interprètes ont parfois apporté un biais en donnant leur propre avis sur le sujet ou parce que leur statut social supérieur a parfois conduit à une certaine timidité des acteurs enquêtés ;
- La typologie des acteurs présente des limites car elle ne tient pas compte de la multiplicité des rôles qu'une même personne peut revêtir : certains acteurs se sont avérés être à la fois autorité parentale d'une apprenante et autorité communautaire, ou ancien bénéficiaire de la FAR et formateur, ou bien ancien bénéficiaire de la FAR et époux d'une ancienne bénéficiaire de la FAR, etc.

Partie III : Résultats

Sous-Partie 1 : La prise en compte du genre dans les dispositifs institutionnels togolais

I. Contexte national de la prise en compte du genre

1.1. Cadre législatif international et régional de la prise en compte du genre

Sur le plan international, le Togo adhère à l'ensemble des instruments internationaux en faveur du droit des femmes, (FAO et Commission de la CEDEAO, 2018). On retrouve notamment les instruments internationaux prenant en compte les droits économiques, sociaux et culturels, ainsi que le genre, que sont :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- Les Pactes internationaux relatifs (i) aux droits économiques, sociaux et culturels et (ii) aux droits civils et politiques ;
- Les Conventions relatives (i) aux droits des personnes handicapées, (ii) aux droits de l'enfant ;
- Les directives de la FAO sur le droit à l'alimentation ;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes qui constitue un instrument spécifique pour la protection des femmes. Cette convention comprend par ailleurs un article relatif aux femmes rurales, à leur rôle essentiel et à leur plus grande exposition aux violations des droits humains.

Sur le plan régional, divers instruments juridiques et stratégiques relatifs au droit des femmes ont été ratifiés par le Togo :

- L'Acte additionnel relatif aux droits des femmes et des hommes pour un développement durable de la CEDEAO (2015) ;
- L'Article 63 du Traité Révisé de la CEDEAO enjoint les Etats membres à « élaborer, harmoniser, coordonner et mettre en œuvre des politiques et des mécanismes appropriés pour améliorer les conditions économiques, sociales et culturelles des femmes » ;
- Le Pacte Régional de Partenariat pour la mise en œuvre de l'ECOWAP/PDDAA à l'horizon 2025 invite les Etats membres à « améliorer la gouvernance des politiques agricoles en renforçant la conformité aux principes de l'égalité et de l'équité des sexes et la redevabilité pour leur application » ;
- Le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatifs aux droits de la femme en Afrique (2003) est le plus important et a été ratifié en 2005 par le Togo et mentionne les spécificités des femmes rurales en enjoignant les Etats à garantir une nutrition adaptée pour les femmes enceintes ou allaitantes, et à faciliter l'accès des femmes aux ressources de production (terres, intrants, formation, ...).

1.2. Cadre politique et législatif national de la prise en compte du genre

1.2.1. Le cadre juridique

Il est important de souligner que le cadre juridique du Togo « *relatif au genre ne contient aucune discrimination particulière* », (FAO et Commission de la CEDEAO, 2018). Il est conforme à la législation internationale et régionale et constitue une véritable opportunité pour diminuer les inégalités, notamment dans le secteur agricole. Le droit international prime sur le droit national selon l'article 140 de la Constitution de 1992, qui stipule par ailleurs que tous les citoyens sont égaux devant la loi sans

distinction d'origine, de race, de sexe, de condition sociale ou de religion. Révisé en 2012 et modifié en 2014, le Code des personnes et de la famille de 1980 régit certains éléments relatifs au genre dans le cadre familial qui ont un retentissement sur le secteur agricole :

- L'article 100 mentionne que la direction du foyer se fait de manière collégiale entre l'homme et la femme, que l'homme n'est plus le seul chef de famille et que le couple doit participer aux charges du ménage et de la famille « à proportion de leurs facultés respectives » ;
- L'article 236 reconnaît l'autorité parentale de la mère autant que du père, et en cas de décès, elle revient en entier au conjoint survivant. Cet article protège les femmes des décisions néfastes à leur égard de la belle-famille lors du décès de leur époux.
- En revanche, l'article 426 et les suivants tiennent compte des pratiques successorales coutumières parfois non conformes au droit humain, telles que le partage discriminatoire des biens en lien avec le genre, la spoliation de la veuve et des enfants du domicile conjugal, etc.

Le nouveau code pénal togolais édité en 2015 tient compte de 5 types de violences à l'encontre des femmes en ses articles 232 et suivants. Les violences économiques à l'égard des femmes sont notamment considérées comme « *les contraintes imposées à la femme pour la priver de son indépendance financière ou restreindre celle-ci* » selon l'article 237.

Spécifiquement concernant les VGMS, le Togo a ratifié en 1990 la Convention des droits de l'enfant de 1989 et dispose d'une législation de protection des enfants concernant les VGMS : s'il n'y a pas de réglementation spécifique pour les enfants, le Code pénal interdit les violences physiques (art.46 à 49), le viol, les sévices sexuels et les atteintes à la pudeur (art. 85 à 87), et l'exploitation sexuelle (art.94,1), (Benabdallah, 2010). Si la victime a moins de 15 ans, les peines sont plus sévères. S'il n'y a pas de loi sur le harcèlement sexuel, la loi du 16 mai 1984 relative à la protection des jeunes femmes interdit les relations sexuelles entre professeurs et étudiants. Suite au constat de l'augmentation du nombre d'actes de violence à caractère sexuel, et du nombre de grossesses en milieu scolaire, un nouveau projet de loi a été voté pour renforcer la loi de 1984 qui ne permettait pas de « *saisir le phénomène de VS dans sa globalité* » et qui ne prévoit pas non plus de mesures préventives d'actes de violences à caractère sexuel ni les mesures de protection des apprenants victimes. La loi du 29 novembre 2022 relative à la protection des apprenants contre les violences à caractère sexuel au Togo concerne les apprenants de sexe féminin et masculin, inscrits dans des établissements d'enseignement primaire, secondaire, technique et universitaire, dans des ateliers et centres d'apprentissage et de formation professionnelle, qu'ils soient publics ou privés, laïcs ou confessionnels. Elle stipule que « *tout auteur d'acte à caractère sexuel sur un apprenant tombe sous le coup de la loi. Pour une grossesse, l'auteur encourt une peine d'emprisonnement de 1 à 5 ans et une amende allant de 1 à 5 millions FCFA si l'apprenant a 16 ans. Le double de la peine lui sera infligé si la victime a moins de 16 ans* », et de nombreuses mesures et structures d'accompagnements des apprenants victimes de violences à caractère sexuel sont mises en place, (Assemblée Nationale Togolaise, 2022).

1.2.2. Le cadre politique

Si le genre a été intégré dans une multitude de politiques mises en place, son intégration dans le PND, et l'élaboration de la PNEEG sont particulièrement importants pour ce travail.

Le Genre dans le PND

Le PND est le document central de la politique de développement économique et social du pays. Le diagnostic réalisé en vue de son élaboration consacre une partie aux inégalités de genre qu'il cherche à endiguer à travers son axe stratégique 3 : « *Consolider le développement social et renforcer les mécanismes d'inclusion.* ». Cet axe vise notamment à améliorer l'emploi chez les femmes et les jeunes, considéré comme un outil important d'inclusion sociale pour ces catégories qui sont particulièrement touchées par le chômage et les emplois informels à travers (1) le renforcement de l'employabilité de la main d'œuvre,

(2) la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes, (3) la promotion sociale et la participation de la jeunesse au développement.

L'effet attendu 5 de l'axe 3 s'intitule : « *L'équité et l'égalité de genre sont renforcées* » et dans ce contexte, le gouvernement souhaite mettre un accent particulier sur l'accès des femmes aux facteurs de production (à la terre, aux équipements, à la technologie au crédit, à la formation et à l'information) « *en vue d'augmenter le niveau de productivité des femmes* », et la promotion de l'entrepreneuriat des femmes entre autres, (République Togolaise, 2018).

La Politique Nationale d'Equité et d'Egalité entre les Genres (PNEEG)

En 1977, le Togo se dote d'une Direction générale de la Promotion Féminine au sein du Secrétariat d'Etat des Affaires Sociales. Il adopte en 2006 un document de stratégie nationale genre à l'issue d'un diagnostic sur le sujet. En 2010, un « département de plein exercice chargé spécifiquement des questions de genre » est créé pour répondre aux préoccupations des femmes mentionnées lors du premier Forum national des Femmes, et dans les différents textes internationaux. Elaborée en 2011, la PNEEG actuelle vise à faire du Togo « *Un pays émergent, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance* ». Elle s'organise autour de 5 orientations stratégiques que sont : (1) la valorisation de la position et du potentiel de la femme dans la famille et dans la communauté, (2) l'accroissement de la capacité productive des femmes et de leurs revenus, (3) l'amélioration de l'accès équitable des femmes et des hommes aux services sociaux ; (4) la promotion de la participation équitable des hommes et des femmes à la gestion du pouvoir, au respect du droit et à la suppression des violences sous toutes leurs formes, (5) le renforcement des capacités d'intervention du cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNEEG, (MASPFA, 2011).

Dans son élaboration, la PNEEG a consacré une partie de son analyse situationnelle au secteur agricole et l'orientation stratégie 2 est notamment axée sur ce secteur (accès équitable aux moyens de production, et aux opportunités économiques ainsi qu'à leur contrôle, améliorations techniques d'intervention des femmes dans tous les secteurs d'activité économiques, etc.). Le Plan d'Action Nationale d'Equité et d'Egalité de Genre (PANEEG) prévoit notamment des actions pour l'allègement des travaux domestiques, le renforcement de l'accès aux crédits, technologies et moyens de production et le renforcement des compétences techniques et professionnelles. Depuis 2014, le département en charge de cette politique a été rattaché au Ministère de l'Action Sociale et de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation qui est désormais en charge de piloter cette stratégie, dans laquelle doivent s'inscrire toutes les actions du pays en matière de genre, (Délégation de l'UE en la République Togolaise, 2021).

Le genre dans la politique agricole

Sur les 8 principes directeurs de la politique agricole, le second axe concerne l'équité sociale, le genre et la réduction des disparités régionales, tandis que le document de politique agricole à l'horizon 2030 stipule que son objectif est de « *faire du Togo un pays émergent, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance* ». La mise en place de la stratégie s'est faite suite à un diagnostic participatif ayant tenu compte de l'aspect genre, (MAEH, 2015).

L'évolution des politiques en faveur de la prise en compte du genre est disponible en Annexe 2.

1.3. Cadre institutionnel national de la prise en compte du genre

1.3.1. Le rôle de l'Etat et de ses organes décentralisés

Chaque Ministère dispose d'une Cellule Focale Genre mise en place depuis 2008, en relation avec le Ministère de l'Action Sociale, la Promotion de la Femme et l'Alphabétisation (MASPFA). Elles ont pour mission d'assurer l'intégration du genre dans les ministères et dans les politiques qu'ils mettent en œuvre.

1.3.1.1. Le ministère de l'agriculture, de l'élevage et de l'hydraulique

La CFG du MAEDR est l'une des plus actives, car le MAEDR pilote de nombreuses actions relatives au PANEEG. Elle a identifié et renforcé les capacités de points focaux genre dans les préfectures. En termes de parité, seulement 14 % de femmes travaillent au MAEDR en 2018, et en 2011, un audit stratégique et organisationnel du MAEH (ancien nom du MAEDR) a relevé une insuffisance numérique et qualitative des femmes par rapport aux hommes. Il n'existe pas de discrimination selon le genre dans la rémunération à poste et à temps de travail égal. En revanche, il y a très peu de femmes dans les hauts postes du Ministère.

Les directions préfectorales de l'agriculture

Le MAEDR est représenté localement par la Direction préfectorale de l'agriculture. Son rôle est de coordonner les activités que mène l'ICAT, et de faire appliquer la stratégie pour la mise en œuvre de la politique agricole sur la préfecture. Au sein de l'unique direction rencontrée, celle d'Agou, il n'y a aucune femme et aucun acteur n'a bénéficié d'une formation sur le genre. Il est mentionné que le point focal genre de la préfecture « *n'est pas dynamique* » par le directeur de la Direction préfectorale de l'Agriculture. Il souligne par ailleurs que la prise en compte du genre dans les projets mis en œuvre passe uniquement par les quotas, qui sont selon lui bien rarement atteints car « *il y a des critères de sélection auxquelles les femmes ne répondent pas* » pour être incluses, notamment la taille des cheptels.

L'Institut Technique de Recherche Agronomique (ITRA)

L'ITRA est une structure de recherche agricole publique, créée en 1997 suite au PNIASA qui avait voulu regrouper tous les instituts de recherche du Togo. L'ITRA a son siège à Lomé, et 4 structures réparties dans les zones agroécologiques du pays. Dans le cadre du stage, un entretien a pu être réalisé avec le directeur du centre de recherche agronomique de la zone forestière (CRAF). Au sein de l'ITRA, on compte 4 femmes en tout qui occupent les fonctions de secrétaires, caissière et cheffe du personnel. L'unique femme de la station du CRAF est secrétaire. Au sein de l'ITRA, il n'y a pas de discrimination positive basée sur le sexe au recrutement et le personnel n'est pas formé au genre.

L'Institut de Conseil et d'Appui Technique (ICAT)

Au sein des agences de l'ICAT rencontrées à Niamtougou et à Agou on compte respectivement une femme sur 16 employés, et 4 sur 18. Le personnel est recruté sur concours et n'est pas formé aux enjeux du genre. Selon l'animatrice de l'ICAT d'Agou, il n'y a « *pas de prise en compte ou d'intervention particulière au niveau des femmes* ». Le chef de l'agence d'Agou mentionne vaguement des formations menées par les cellules genre quelques années auparavant, qui n'ont pas été renouvelées du fait de la charge de travail : « *On peut dire que c'est parce qu'il y a trop d'activités avec les nouveaux régimes territoriaux, on programme ça dans les programmes de formation [des animateurs] mais compte tenu du travail sur le terrain on ne le fait plus* ». L'ICAT accompagne les groupements de producteurs de manière générale dans leur organisation et pour des renforcements de capacités techniques.

Les Agropoles

La mise en place de pôles de croissance agricole constitue l'un des projets phares du PND, porté par le MAEDR et, selon ceux qui portent ce projet, une opportunité de pallier aux difficultés que rencontrent les femmes et les jeunes pour accéder à la terre. Les agropoles sont des zones à vocation industrielle développées pour améliorer les revenus, développer le tissu industriel et de service et améliorer la compétitivité à l'export national. L'Agropole de Kara dont nous avons rencontré le directeur couvre 7 préfectures de la région avec une surface de presque 12 000 km². Elle prévoit de promouvoir les chaînes de valeur prioritaire ayant un potentiel de marché local et à l'export, de disposer de 7 centres de transformation agroalimentaire et un agroparc de 47 ha qui seront exploités de diverses manières : la production en agrégation sera assurée par les petits producteurs en coopératives qui dégagent un surplus. Des Zones d'Aménagement Agricole Planifié (ZAAP) ont été mises en place : les propriétaires fonciers mettent à disposition ces terres sur lesquelles des agriculteurs peuvent produire avec les moyens de

production mis à leur disposition. Enfin, la production en régie sera assurée par les investisseurs. Au sein de ce projet, le quota de femmes attendu s'élève à 40 % et 20 % de jeunes. Selon le responsable renforcement de capacité, « *le projet se donne pour mission d'inverser cette tendance [selon laquelle les femmes ont moins accès aux facteurs de production] pour que les femmes soient impliquées dans tous les maillons.* ». Pourtant certaines ONG s'offusquent de ce chiffre trop bas, par rapport à la proportion de femmes dans le secteur agricole, mais il s'agit de celui fixé par la banque mondiale.

1.3.1.2. Le Ministère de l'Action Sociale, la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation

Le MASPFA est responsable du pilotage de la stratégie de la PNEEG.

Les Directions Préfectorales de l'Action Sociale (DPAS)

Dans chaque préfecture on retrouve les DPAS, organes décentralisés du MASPFA. Leurs actions sont les mêmes que celles du Ministère : elles ont pour mission les interventions sociales auprès du public cible que constituent les personnes vulnérables. Leurs activités s'articulent en 4 domaines d'intervention : (1) la protection des enfants, (2) les affaires sociales, (3) la promotion de la femme et (4) l'alphabétisation. Concernant la promotion de la femme, il s'agit de mener les actions de sensibilisation à l'encontre des communautés, notamment pour promouvoir l'accès à la terre, et le renforcement de capacité en vue d'aider les femmes à accéder à l'autonomie financière. Les femmes sont organisées en groupements pour mener des AGR, ou créer des tontines, et sont appuyées pour la structuration de leurs OP en partenariat avec l'ICAT selon le directeur de la direction d'Agou. En termes d'alphabétisation, la DPAS accompagne les ONG des centres d'alphabétisation. Au sein des deux directions préfectorales rencontrées, celle de Niamtougou et celle d'Agou, il n'y a aucune femme, bien que les femmes constituent la cible principale de leurs activités.

1.3.1.3. Le Ministère du Développement à la Base, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes

Le MDBJEJ intervient sur les deux grands axes qui le nomment. L'objectif du développement à la base est d'assurer durablement un accès universel de toutes les communautés au minimum vital commun (l'alimentation et la nutrition ; la santé ; l'éducation : l'accès à l'eau potable et à l'hygiène ; le développement de la capacité des populations à générer de la richesse ; le désenclavement des localités) à travers le renforcement des capacités, la valorisation des potentialités productives locales, l'amélioration des infrastructures de base, et la promotion des filets sociaux. Il intervient également pour faire de la jeunesse togolaise une jeunesse épanouie et responsable, moteur d'accélération de la croissance et du développement socio-économique, à travers l'amélioration de l'employabilité des jeunes ; le renforcement de la capacité à l'auto-emploi ; la diversification, la reconversion et la lutte contre le sous-emploi ; l'accessibilité des jeunes aux financements ; des politiques sectorielles intégrant l'emploi des jeunes. Plusieurs organes lui sont rattachés et interviennent notamment pour l'insertion post-formation des jeunes et des femmes.

Le Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes (FAEJ)

Le FAEJ est opérationnel depuis 2012. Il s'agit d'un mécanisme du gouvernement togolais qui vise l'insertion socio-professionnelle des jeunes par la promotion de l'entrepreneuriat. Il s'agit d'aider les jeunes à avoir accès au financement de leur projet. Cela passe soit par des services non financiers (accompagnement technique, identification et structuration du plan d'affaire, par exemple des jeunes sont envoyés à SICHEM quelques mois en renforcement de capacité avant de se lancer sur le terrain) soit par des services financiers (le mécanisme dure trois ans et permet de bénéficier d'un taux d'intérêt à 4,5% annuel ; FAEJ se porte garant devant la banque ou la microfinance). Les chargés de guichet d'accueil et d'orientation des jeunes FAEJ n'ont pas bénéficié de formation sur le genre.

L'Agence Nationale d'Appui au Développement à la Base (ANADEB)

Les antennes régionales d'ANADEB représentent le Ministère localement. Elles interviennent notamment sur l'autonomisation financière des femmes à travers l'organisation en groupements d'épargne et de crédit. Elles veillent à l'application de l'arrêté du 29 février 2012 qui stipule que les comités villageois/de quartiers de développement (CVD/CQD) comprennent au moins 3 femmes sur les 7 membres. ANADEB intervient également sur des projets de construction d'infrastructures communautaires.

L'Agence Nationale du Volontariat au Togo (ANVT)

L'ANVT recrute des jeunes volontaires pour des actions d'engagement citoyen pour les communes. Selon le chef d'agence d'ANADEB à Agou, le jury (dont ANADEB fait partie) privilégie les filles et les filles-mères. Ces jeunes de 18 à 35 ans sont rémunérés et doivent épargner un tiers de leur revenu pendant 6 mois.

1.3.2. Le tissu extrêmement dense de la société civile en matière de promotion du genre

Le Togo dispose d'un tissu associatif extrêmement dense et depuis l'Indépendance, le plaidoyer des associations de défense des droits des femmes a fortement influencé les politiques mises en place en leur faveur. Les associations œuvrent à des échelles diverses (internationale, nationale, locale). On retrouve deux grands domaines d'intervention qui constituent les portes d'entrées relatives à l'axe genre :

- **Le développement rural** qui nécessite de prendre en charge les femmes (« la force d'une chaîne c'est la force du maillon le plus faible »), notamment lorsqu'il s'agit d'œuvrer en faveur de la sécurité alimentaire, de l'hygiène ou de la préservation de l'environnement des communautés ;
- **La défense du droit des femmes** : qui offre une approche essentiellement basée sur les droits humains, la vulgarisation du cadre juridique offert par le gouvernement pour promouvoir les femmes.

Parmi elles, on retrouve également des associations professionnelles comme les organisations paysannes qui défendent les intérêts des agricultrices, et des CFAR.

Dans tous les cas, les rencontres avec les acteurs de la société civile sont précieuses car elles apportent un éclairage sur les **pesanteurs socio-culturelles qui pèsent sur les femmes** dans les sociétés togolaises, à l'échelle locale ou nationale et leur **expertise (en matière de formation continue notamment)** alimente la réflexion autour **des propositions** en faveur de la prise en compte du genre pour l'APCFAR. Il est à souligner que les organisations de la société civile sont les institutions les plus paritaires rencontrées, et les femmes y occupent des postes décisifs (directrice exécutive, présidente, etc). Les associations présentées ci-dessous ont toutes été rencontrées dans le cadre de ce travail, exceptée RENAFAT avec laquelle le binôme a eu l'occasion de s'entretenir et le Conseil Permanent des Chambres d'Agricultures au Togo. La brève description des activités de chacune ci-dessous, permet de constater l'ampleur du champ des activités de la société civile.

1.3.2.1. Les associations de défense du droit des femmes

Plusieurs associations emblématiques de la défense des droits des femmes, c'est le cas de WiLDaf et du GF2D.

L'association Women in Law and Development in Africa est un réseau international d'ONG qui dispose d'antennes dans les différentes régions du continent, et dans différents pays. Elle intervient au Togo (WiLDaf – AO est le bureau sous-régional pour l'Afrique de l'Ouest). Créée en 1999, cette association agit en faveur du respect des droits humains, elle accompagne les femmes victimes de VBG, sensibilise les communautés locales aux enjeux de paix, de sécurité, de santé et de droits humains. Elle dispose également d'un centre d'écoute et d'assistance aux femmes victimes de non-respect des droits humains. **Le Groupe de réflexion et d'action Femmes, Démocratie et Développement est une association nationale de défense des droits des femmes** créée en 1992. GF2D met en place des

programmes de renforcement de capacité des femmes sur le plan de la participation publique et politique : « *la plupart des femmes élues, conseillères ou maires ont une fois fait les formations du GF2D* », insiste la secrétaire générale. GF2D œuvre également en faveur de l'accès aux droits et aux connaissances sur les VBG, le renforcement du pouvoir économique des femmes etc. Il accompagne les femmes dans leur parcours de santé sexuelle et reproductive, et intervient pour la prise en charge psychologique des survivantes de VBG.

WiLDAf-Togo et GF2D soulignent leur particulière implication dans le plaidoyer pour la promotion du droit des femmes, qui a conduit l'Etat à faire face à cet enjeu dès les années 2000 : « *Aujourd'hui on commence à voir des textes en faveur de la femme, mais on peut regarder 20 ans en arrière : si aujourd'hui, l'Etat a fait l'effort, c'est qu'un travail a été fait par la société civile : GF2D, WiLDAf, on a mené des plaidoyers pour la prise en compte du genre, l'accès à la terre, l'héritage et tout.* ».

À une échelle plus locale, d'autres associations interviennent et peuvent être ou non rattachées à des PFT internationaux. Les associations rencontrées sont généralement plus récentes. Le **Groupe d'Education de Recherche et d'Action pour un Développement Durable (GERADD)** intervient depuis 2010 dans la région des Plateaux en faveur de l'éducation au développement, la démocratie et la bonne gouvernance, et réalise de nombreux travaux de recherche-action. En partenariat avec WiLDAF-AO, il a notamment promu l'**Initiative Kilimandjaro** qui est une mobilisation des femmes rurales en Afrique, qui a abouti à une charte de revendications pour la réalisation des droits fonciers des femmes en Afrique. GERADD a contribué à l'adoption du code foncier dans les communautés d'Agou, et a été sollicité pour la mise en place du PDC des communes de la préfecture. A Koka, à côté de Niamtougou, l'**Association des Femmes Rurales pour un Développement Durable (AFR2D)** a été créée en 2019 avec l'appui de l'ONG internationale Børnfonden, aujourd'hui fusionnée avec Plan International. Ses activités sont multiples : le renforcement de l'indépendance financière des femmes et des filles à travers la promotion des AGR, la sensibilisation des communautés à l'égard des droits des femmes et des enfants en zone rurale pour lutter contre les VBG et les pratiques traditionnelles préjudiciables. Cette association intervient également dans la protection de l'environnement avec l'implication des femmes. Le **Centre d'Appui pour le Développement des Initiatives Féminines (CADIF)** existe depuis 2003. Basé à Niamtougou, c'est une ONG de défense des droits des femmes et des enfants qui œuvre pour améliorer les conditions socioéconomiques et sanitaires des communautés. Cette petite ONG s'investit essentiellement dans la sensibilisation à la SSR des femmes et des filles, notamment dans les écoles pour lutter contre les mariages et les grossesses précoces.

1.3.2.2. Les associations pour le développement rural

La Société Allemande pour la Coopération Internationale (deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit), **GIZ**, est un prestataire de services de coopération internationale pour le développement durable. Elle intervient dans le monde entier et notamment au Togo à travers une multitude de projets de développement rural. Ses projets peuvent concerner directement les femmes, comme au cours du projet Enseignement et Formation Technique et Professionnelle Agricoles pour les Femmes (EFTPA) qui a eu lieu de 2017 à 2022. Mais elles apparaissent parfois de manière indirecte comme dans le cadre du projet des Centres d'Innovations Vertes pour promouvoir le secteur agricole et agroalimentaire (ProCIV, 2014-2024) par exemple, qui travaille sur l'amélioration de la production des filières de soja, d'arachide et d'anacarde pour la création de l'emploi en milieu rural. Si les femmes ne sont pas représentées au niveau de la production d'anacarde qui est une plante pérenne, elles sont prises en compte et accompagnées dans l'aval de la filière (collecte, transformation, etc.).

L'Institut Africain pour le Développement Economique et Social – Agri Service – Centre Africain de Formation (INADES-Formation) est une association internationale de développement dont les interventions ont débuté en 1972 et se concentrent dans 10 pays d'Afrique de l'Ouest. INADES agit pour la promotion socioéconomique des populations vulnérables et intervient donc prioritairement en milieu rural et auprès d'un public féminin. Ses projets ont pour objectif de renforcer les capacités des

femmes en termes d'AGR, de pouvoir économique, de leadership, dans le but d'accroître l'agentivité des femmes. Pour mener à bien cette mission, des activités de sensibilisation sont menées auprès des communautés pour faire évoluer les normes préjudiciables aux femmes notamment sur l'accès aux ressources. INADES est un acteur phare de la FC qui développe actuellement un centre de FI à Tchamba, dans la région Centrale, où l'autre stage du Réseau FAR a été mené.

D'autres petites ONG de développement durable interviennent, telle qu'**Action et Gestion des Insuffisances et initiatives Rurales (AGIR-Togo)** créée en 2002, qui œuvre dans le domaine de l'environnement et de l'agriculture, de la santé communautaire, de l'éducation et de l'économie sociale et solidaire. Cette ONG cible particulièrement les femmes dans les régions de la Kara et des Savanes du Togo pour améliorer leurs conditions de vie et contribuer à leur autonomie financière (Education sanitaire, SSR, formation aux droits humains, démocratie et gouvernance, accès aux droits et à la justice, etc). AGIR-Togo intervient sur la formalisation des OP de femmes, l'accompagnement en matière d'accès au marché, etc. On retrouve également dans la région de la Kara, l'ONG **Programme d'Aide pour le Développement Economique et Social (PADES)**, créée en 1992 qui œuvre essentiellement avec les femmes pour une gestion durable de l'environnement, la sécurité alimentaire et nutritionnelle des enfants, et promeut la culture entrepreneuriale, la gouvernance partagée et le leadership féminin.

Enfin, **l'Espace Kadoma et l'ONG CADO** (Centre d'Assistance aux Démunis et aux Orphelins) sont deux centres de développement et d'appui aux initiatives à la base qui délivrent des formations agricoles et des renforcements de capacité à travers de la FC ou du conseil informel aux femmes rurales de la région des Plateaux.

1.3.2.3. Les associations professionnelles

Les associations professionnelles agricoles œuvrent en faveur des agriculteurs et des agricultrices, et bénéficient notamment de renforcement de capacité et de liens importants avec les ONG présentées précédemment telles que le GF2D, WILDAF ou encore INADES-Formation. **La Coordination Togolaise des Organisations Paysannes** et de producteurs agricoles (CTOP) est une association à caractère professionnel qui regroupe 21 fédérations d'organisations professionnelles agricoles. Créée en 2001, grâce à l'appui de la Chambre d'Agriculture, sous l'impulsion de 6 OP togolaises, elle a pour rôle la représentation du monde paysan, et participe au renforcement de capacités de ses membres à travers l'appui conseil et la formation. En 2004, la CTOP voit naître en son sein le **Collège des Femmes** qui est un cadre de concertation des femmes pour relever les défis de leur genre dans la profession agricole : les femmes des 21 faïtières s'y retrouvent 2 fois par an. Des réflexions sur le foncier, de la veille citoyenne au niveau des ZAAP ou encore du plaidoyer sont réalisés par ce collège. Il existe également un Collège des Jeunes. **Le Conseil Permanent des Chambres d'Agriculture au Togo** (CPCAT) est l'autre représentant le plus impliqué dans la problématique de la FAR au Togo (Réseau FAR, 2018). Il constitue la structure faïtière des chambres d'agriculture togolaise et est chargé du montage de formations continues et de la recherche de financement de ces formations. Les chambres participent aussi aux instances des centres.

Le **Réseau National des Femmes Agricultrices du Togo (RENAFAT)** créé en 2012 à Lomé est un acteur clé de la prise en compte du genre dans la FAR. RENAFAT défend les intérêts des femmes rurales et se donne pour mission de faciliter leur accès aux moyens de production. En 2021, le réseau compte plus de 215 unions réparties dans les 5 régions du pays et a notamment pour objectif la diffusion des informations, le renforcement des compétences et la promotion des femmes rurales.

II. Le contexte des CFAR CIDAP, CFER YMCA et SICHEM pour la prise en compte du genre

2.1. Présentation des centres

L'histoire et l'environnement d'un centre sont les déterminants de sa vision du genre et de la façon dont les dispositifs de prise en compte des femmes et des filles s'organisent. Les centres constituent le support de notre étude et doivent être présentés.

2.1.1. CIDAP

Créé en 1984 par le couple fondateur BAWIENA, CIDAP-Centre est le centre de l'Association Internationale de droit privé à but non lucratif CIDAP-AI. Il est implanté dans le canton de Baga de la préfecture de Doufelgou dans la région de la Kara. Il dispose de 2 sites organisés sur 27 ha : 18 ha sur le plus ancien, à Baga et 9ha plus récemment acquis à Natoun dans le canton de Ténéga. « *Semer l'espoir, et transformer la pauvreté en richesse* », telle est la vision d'un centre qui s'est fixé comme mission de promouvoir l'agriculture nourricière familiale à travers l'agropastoralisme en milieu rural, avec pour but, l'autopromotion rurale et le bien-être des populations à la base à travers l'agropastoralisme.

Caractérisation géographique du centre

Le CIDAP est situé dans le Nord du Togo en pays Nawda (appelés communément et à tort *Losso*, qui est le regroupement des Nawdba et des Lamba, groupe ethnique voisin). Les Nawdba sont une civilisation agraire patriarcale pour laquelle l'agriculture vivrière est la principale activité et pour qui le travail est une condition de l'existence qui comprend une dimension spirituelle : « *on ne travaille pas pour avoir mais pour être* ». Cette culture est caractérisée par des femmes qui participent à l'ensemble des travaux agricoles : les femmes cultivent et labourent (essentiellement depuis la diaspora ; auparavant, les hommes labouraient tandis que les femmes étaient responsables du semis, de l'entretien, de la transformation et de la vente, la récolte étant une activité commune). Il s'agirait de l'une des raisons pour lesquelles les activités de transformation des produits agricoles sont moins développées dans la localité. Les femmes ont difficilement accès à la propriété foncière par héritage selon les autorités traditionnelles (chefs du village de Natoun et du canton de Baga). En termes de productions agricoles, les 2 cantons desquels proviennent les femmes qui viennent se former à CIDAP ont des spécificités : à Ténéga, les femmes produisent l'arachide, à Baga, le fonio. La moutarde est l'une des spéculations principales des femmes.

Le régime pluviométrique de la région est de type soudano-sahélien. Il comprend une saison sèche et une saison pluvieuse, rendant l'agriculture plus difficile que dans le sud du pays. Géologiquement parlant, dans le secteur, le gneiss initial donne du sable lors son altération. Le sol est ferrugineux, et les latérites meubles se combinent avec l'argile, autre produit de l'altération du gneiss pour former une cuirasse constituée de roches sédimentaires d'origine résiduelle après le départ de l'argile et du sable. Dans la pratique, les besoins en bois de chauffe et pour la culture ont contraint une population en croissance démographique à déforester, laissant l'altération s'installer, et le sol se dégrader.

Une partie des Nawdba est partie en quête de terres plus fertiles vers le sud, et le Ghana, où ils ont fait du métayage, laissant sur place les plus vulnérables : les femmes avec leurs enfants, les personnes âgées et les infirmes dont le déplacement est plus contraignant, faisant ainsi augmenter le taux de personnes vulnérables. Le contexte social s'est ainsi montré favorable à la mobilisation des femmes par le CIDAP. Selon le couple fondateur, dans les années 90, au retour de la diaspora, de nombreux problèmes d'alcoolisme ont affecté les hommes car : « *l'école nouvelle promettaient de donner un emploi dans le fonctionnariat, on envoyait les garçons, qui revenaient sans emploi, diplômés, qui ne savaient rien faire et qui devenaient vite des rebus qui sombrent dans l'alcool* ». Dans les foyers, l'ensemble des tâches est alors incombé aux femmes. D'autre part, de nombreuses femmes veuves sont revenues seules ce qui leur a facilité l'accès à la terre comme l'exprime le chef du village de Natoun : « *Il y a plus de veuves*

donc plus de terrain libre [...] On a trop de veuves donc assez de terre, donc parfois les femmes sont propriétaires. ».

Origine et trajectoire du centre

Au retour de ses études en Europe, le couple BAWIENA originaire de la région, fait face à ce triste constat, et les collectivités locales acceptent de lui céder un terrain peu fertile où il s'installe pour construire le centre et relever les défis de son milieu. En 1984, CIDAP est créé. On y développe et diffuse des techniques agroécologiques adaptées et issues des pratiques traditionnelles avec l'appui de bénévoles des villages alentours. Le centre mobilise essentiellement les femmes. En 1991, le centre s'organise en association et des programmes d'animation à destination des femmes et des collectivités rurales se mettent en place. Suite à un diagnostic interne, le centre met en place en 1996 des « formations à la carte » qui relèvent essentiellement de la diffusion de pratiques à destination d'un public rural analphabète composé majoritairement de femmes. En 2000, CIDAP acquiert le statut d'association internationale. Suite à une seconde évaluation interne réalisée en 2003, et à la demande des élèves ayant bénéficié des Vacances Utiles, L'Institut de Formation Agricole, d'Economie Familiale et d'Administration IFAEFA BASANTE voit le jour. Depuis 2011, CIDAP est reconnu en tant qu'ONG de développement par le Gouvernement Togolais.

Organisation et champ d'activités

CIDAP emploie une trentaine de personnes et son organigramme comprend un conseil d'administration qui valide les décisions légales sous l'autorité du président ; un conseil de coordination chargé de prendre les décisions rapides des affaires courantes et qui est composé de 3 coordinateurs (chefs d'unité) qui président ce conseil à tour de rôle pendant 1 an. C'est un conseil tournant pour partager les responsabilités, à l'image de la culture Nawda où les décisions sont prises collégialement sans hiérarchie. L'administration du CIDAP compte deux gardiens, une secrétaire administrative et une secrétaire comptable qui assurent le lien avec les usagers. Si le détail généré du personnel du centre reste inconnu, il semble important de souligner la présence d'une présidente au sein du conseil de coordination. Le conseil coordonne 6 unités :

- L'unité de Production et Expérimentation Agricole complétée par l'unité de Production Animale.
- L'unité Prestation de Services pour l'accueil, la restauration et l'hébergement de visiteurs, la transformation et la vente directe des produits agricoles et de la formation pratique en art hôtelier et d'économie familiale.
- L'unité Organisation du Monde Rural, Formations et Stages s'occupe des stages, de la diffusion des techniques expérimentées au centre, à travers la formation à la carte ou modulaire (pour les entrepreneurs agricoles qui souhaitent se former), la planification de journées pédagogiques de masse, et l'appui à l'autopromotion des communautés.
- L'unité Insertion Socio-Professionnelle assure l'accompagnement technique et financier des sortants ayant bénéficié de la formation à l'IFAEFA, grâce à l'ONG française APATAM partenaire de CIDAP depuis près de 25 ans, en accordant un micro-crédit à taux zéro afin de faciliter le démarrage de leur activité. Elle suit et conseille également l'ensemble des formés via des visites sur le terrain pour les plus proches, et des entretiens téléphoniques à la demande. Cette personne joue aussi un rôle d'animateur de réseau et de renforcement de capacités lors des rendez-vous biannuels des sortants de la formation diplômante.

En termes de financement, les formations dispensées par le centre et les activités de production représentent près de 50% du budget, et le CIDAP affiche sa volonté d'atteindre l'autonomie financière. L'autre moitié est apportée par les partenaires financiers tels que Solidarité France Afrique, Action Solidarité Tiers Monde (pour la rémunération des formateurs), Association Pour Agir dans les terres d'Amitié du monde (pour l'aide à l'installation). L'INFA de Tové, CFTP Tchamba sont des partenaires techniques. Enfin, les organisations internationales appuient ponctuellement le centre (PNUD, Energie

Sans Frontières, etc). CIDAP collabore aussi avec l'Etat notamment à travers le MEPSTA, le Ministère de l'Agriculture, de l'Environnement et celui du Développement à la Base

La FAR au CIDAP

La filière agropastorale vise à former des futurs entrepreneurs capables de fournir de l'emploi à travers l'entrepreneuriat, et de pourvoir des emplois, mais également une nouvelle génération d'agriculteurs en mesure de relever les défis du développement agricole et rural durable. Pour s'inscrire, les candidats doivent être majeurs et avoir au moins le BEPC. La formation est subventionnée à 75 % par les partenaires. Le coût restant vise à responsabiliser l'entourage sur l'importance d'investir pour les jeunes. Les frais d'inscription et de scolarité comprennent 2000 FCFA de frais de préinscription ; 3000 FCFA/an de frais d'inscription, 50 000 FCFA/an de frais de scolarité ; 50 000 FCFA/ans de stage ; entre 17 000 et 10 000 FCFA de frais de fourniture et de documents par an selon les années ; 5000 FCFA/mois d'hébergement facultatif en famille d'accueil, 500 FCFA/jour pour le petit-déjeuner et le déjeuner (frais de cantines scolaire).

La formation dure 2 ans minimum. Elle permet d'obtenir en première année une attestation de Brevet de Technicien, la deuxième du diplôme maison de CAP-I (Capacité AgroPastorale pour l'Installation, frais d'inscription à l'examen : 2000 FCFA). La 3^{ème} année est facultative et permet de passer les examens nationaux de Certificat d'Aptitude Professionnelle-Agropastoral (CAP-AP) (6000 FCFA de frais d'inscription) et de Brevet de Technicien Agricole (BTA) (16 000 FCFA de frais d'inscription) car l'IFAEFA de CIDAP suit le programme du Ministère de l'Enseignement Technique. La formation mobilise l'approche par compétence, et se divise entre la pratique et la théorie avec un ratio de 30%-70% en 1^{ère} année, de 50-50 en 2^{ème} année et de 100% de pratique en 3^{ème} année. La première année, il y a un stage d'imprégnation chez un ancien de la formation déjà installé, ainsi qu'un stage en entreprise au CIDAP, en 2A il y a un stage de fin de cycle en entreprise en 2 phases hors de CIDAP et un stage de professionnalisation facultatif en 3A. Sur 19 professeurs et formateurs, on compte 4 permanents. A la sortie, les jeunes prétendent au titre de Chef d'Exploitation Agricole Polyvalent. Le système d'appui à l'installation comprend un suivi technique téléphonique, internet ou lors de visites, d'un renforcement de capacité à la demande, et les installés peuvent devenir maîtres de stages pour les élèves, ainsi que référents pour les étudiants en formation modulaire. Cela participe à la création d'un réseau comptant près de 75 membres entrepreneurs issus de la formation. Enfin, les acteurs du centre mentionnent la possibilité de bénéficier d'un crédit à la sortie.

L'IFAEFA propose également deux autres cursus : Economie familiale (transformation des produits agricoles, hôtellerie et restauration) et Administration (administration, secrétariat, comptabilité), dont les effectifs n'ont pas été indiqués. Les seuls effectifs disponibles sont ceux des années 2021-2022 et 2022-2023, pour la filière agropastorale, présentés dans le Tableau 2. La coordinatrice de CIDAP indique cependant que 31 filles et femmes ont été formées en 20 ans, et que cela correspond à environ 3 filles tous les 2 ans.

Tableau 2 : Evolution de l'effectif des promotions de l'IFAEFA entre 2021 et 2023

		2021-2022	2022-2023
<i>1ère année</i>	Filles	4	5
	Garçons	23	21
	Effectif total	27	26
	Abandons	2 filles	1 garçon
<i>2ème année</i>	Filles	3	2
	Garçons	22	23
	Effectif total	25	25
	Abandons	0	0
<i>3ème année</i>	Filles	3	3
	Garçons	22	22
	Effectif total	25	25
	Abandons	0	0

Le genre à CIDAP

La fondation même de CIDAP est à corréluer avec l'inclusion des femmes, le couple fondateur souligne que les premières bâtisseuses de CIDAP sont les femmes : « *ce sont les femmes les premières à être venues pour aider et être aidées, ici il y a eu des générations de femmes* ». Mme BAWIENA a activement participé au financement du centre à distance en travaillant à l'Université de Lomé. Le couple fondateur rappelle que les femmes occupent historiquement des postes importants au CIDAP : « *L'organisation est particulière ici car une coordinatrice femme est à la tête de l'institution, qui a vraiment travaillé pour que la femme ait une place* » Avant, l'épouse a longtemps été la coordinatrice et lorsqu'elle était à Lomé, une autre femme occupait le poste de coordinatrice. Pour le couple fondateur, l'héritage culturel est un facteur explicatif de cette implication des femmes : « *Dans la civilisation agraire du passé, la femme qui a besoin, prend sa houe et s'en va sarcler et on s'en rend compte après, de tout ce qu'elle a accompli* ».

Trois éléments expliquent ensuite les actions menées à l'égard des femmes. (1) D'une part, si le CIDAP n'était pas fermé à l'idée de travailler avec les hommes, c'est avec les femmes que les meilleurs résultats ont pu être obtenus. M. Bawiena explique par exemple : « *Les hommes aussi ont fait des assos mais elles n'ont pas fait long feu, ils disent qu'ils ne savent pas quoi se dire, qu'il y a du vol et du mensonge, qu'il n'y a pas de confiance et des problèmes d'accaparement d'argent. Et puis si c'est l'homme qui gère le groupement de femmes, il vole et disparaît.* ». Les autorités locales traditionnelles se sont accordées en ce sens : le chef du canton de Baga indique : « *le CIDAP a lui-même formé [l'OP] BAKOTE, ce sont les femmes qui ont été volontaires, on n'a forcé personne* » tandis que les femmes de BAKOTE précisent que les hommes ont été plus réticents à l'idée d'être formés : « *Au début les hommes n'ont pas voulu venir et se sont dit que Charles [le père fondateur de CIDAP] était un homme et qu'il ne pouvait pas les former, et certains hommes ont interdit à leurs femmes de venir se former, qu'ils pouvaient les former eux-mêmes* », (Membre de BAKOTE). (2) D'autre part, les acteurs du CIDAP ont conscience de la plus grande vulnérabilité des femmes d'abord du fait des pesanteurs socio-culturelles. Le poids lourd du rôle reproductif assigné aux femmes est mentionné par les coordinateurs du centre : les femmes ont leurs projets de famille en plus de leur projet économique. Bien qu'elles soient informées de l'existence d'une formation modulaire, elles ne sont pas toujours libres de saisir l'opportunité qui se présente à elles car cela rentre en conflit avec leurs obligations familiales. Les acteurs soulignent aussi la plus grande réticence à investir dans l'éducation de leur fille qui a vocation à se marier et donc à partir. Par ailleurs, la modernisation, qui a conduit selon les acteurs, à une rupture entre la jeunesse et le monde rural de leurs parents précarise d'autant plus les filles selon les fondateurs de CIDAP : « *Concernant les filles, la situation est d'autant plus difficile qu'elles sont scolarisées, tombent enceintes précocement, elles ont des enfants mais aucun savoir-faire rural. Elles ne savent même pas faire la pâte !* », mais également les femmes : « *l'Etat a fait la promotion de la femme, a prêté de l'argent, et a déclaré qu'il ne fallait plus faire de l'agriculture, trop fatigante, donc les femmes ont emprunté à l'Etat, elles ont acheté une table, et elles vendent toutes la même chose, elles n'ont plus de culture, donc elles n'ont pas de nourriture, et elles ne peuvent plus rembourser* ». (3) Enfin, CIDAP a réussi à s'enraciner et bénéficie d'un ancrage territorial fort et d'une image positive auprès des autorités traditionnelles comme le souligne le chef du canton de Baga : « *Pour la FAR on a de la chance, d'avoir le CIDAP [...] Beaucoup de femmes vont au CIDAP et ça renforce leurs capacités. Ça aussi, ça a beaucoup aidé le village et le canton : grâce à ce centre, on a connu beaucoup de choses, en termes de développement [...] L'amélioration est nette : avant c'était la prostitution, maintenant elles ont compris qu'elles-mêmes peuvent se nourrir, et elles arrivent à subvenir aux besoins des enfants, l'école.* ». Cela lui permet de trouver le soutien nécessaire pour ses activités auprès des femmes : « *actuellement quand le CIDAP a besoin de nous il appelle, et on a toujours répondu. Parfois on a des doléances au niveau du CIDAP qui nous aide à la hauteur de ses moyens.* »

Ainsi, le CIDAP affiche une volonté très claire de promouvoir le genre à travers l'élargissement du cadre d'accueil des jeunes afin d'augmenter ses effectifs.

2.1.2. CFER YMCA

Le Centre de Formation en Entrepreneuriat Rural (CFER) de l'ONG Young Men's Christian Association (YMCA) a ouvert en 2014 à Avétonou au sein de la préfecture d'Agou sur un terrain de 60 ha dont l'ONG disposait depuis les années 90 pour relever les défis d'une jeunesse vulnérable face au marché de l'emploi. A travers le CFER, YMCA souhaite voir émerger une classe de jeunes agripreneurs tournés vers le secteur agricole, ayant recours aux formations pour la production et la transformation agroindustrielle. L'agriculture doit se moderniser, et contribuer ainsi à l'amélioration de la représentation sociale des agriculteurs afin que cette activité soit un tremplin pour attirer de nombreux jeunes vers ce métier pour les maintenir dans un milieu rural victime de l'exode.

Le CFER dans l'organisme YMCA

La YMCA appelée UCJG en français (Union Chrétienne de Jeunes Gens) est une ONG chrétienne protestante œcuménique née en Angleterre au 19^e siècle, présente aujourd'hui dans 120 pays du monde. Elle est présente dans 20 pays d'Afrique sous le nom d'Alliance Africaine de YMCA. Les représentations africaines partagent une vision de « *renforcement de capacités pour la renaissance africaine* ». La YMCA est présente au Togo depuis 1903 et est officiellement reconnue en tant qu'ONG de développement communautaire, et association chrétienne œcuménique en 1996. Elle intervient dans 4 grands domaines d'action : l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes, la santé des jeunes, le droit et la justice et l'engagement et la citoyenneté. Elle revendique le concept S2C (« *Subject to Citizen* ») et fait notamment la promotion de la *masculinité transformatrice*. Au Togo, la YMCA dispose de 4 branches régionales présentes dans chacune des régions, exceptée celle des Savanes. Bien que cela ne soit pas explicitement indiqué, le CFER de YMCA semble être un outil d'intervention pour le domaine Emploi et Entrepreneuriat des Jeunes.

Origine et trajectoire du centre

Depuis 1994, la YMCA dispose d'un Centre d'Accueil et de Formation Active et Permanente (CAFAP) à Babgé, à 35 km au Nord-Ouest de Lomé qui dispose d'une superficie totale de 27 ha. Selon le site web de YMCA Togo, ce centre a servi de cadre d'apprentissage et d'accompagnement pédagogique des petits agriculteurs et des jeunes exploitants agricoles. A partir de 1995 la formation agricole est devenue l'un des axes forts des activités du CAFAP avec la volonté de former de jeunes entrepreneurs agricoles. Entre 1996 et 1999, 237 stagiaires ont été formés, puis le CAFAP n'a plus formé personne jusqu'en 2011. Entre 2011 et 2013, seuls 21 stagiaires ont été formés. Une zone d'ombre subsiste sur les raisons de cette chute de l'activité et sur le rôle actuel du CAFAP. La YMCA disposait déjà dans les années 90 de 60 ha de terres agricoles à environ 80 km du CAFAP à Avétonou, pour les besoins du CAFAP en termes d'exploitations de cultures.

La création du CFER de YMCA à Avétonou est justifié, selon les acteurs, par l'*Etude diagnostique préliminaire approfondie de la situation des petits agriculteurs et des jeunes de l'UCJG/YMCA à Babgé et à Avétonou* en 2013, commanditée par l'ONG. Selon les acteurs du centre, l'objectif était de déterminer les besoins en formation des jeunes déscolarisés des préfectures de l'Avé et d'Agou. Dans ce diagnostic subsistent quelques zones d'ombres. La volonté initiale du rapport indique un souhait de « *relancer le centre de formation CAFAP* » mais les causes de l'essoufflement de l'activité ne sont pas indiquées. Des réticences de la population à l'idée de recevoir une formation du CAFAP est relevée sans explication. Et si plusieurs recommandations ont été définies, rien n'explique dans ce diagnostic, une installation à Avétonou. Une explication peut être trouvée dans le Projet d'investissement du centre qui est une demande de financement au projet SAFARI, rédigée en octobre 2019 où il est souligné une absence de centres de FAR privé, tandis que l'INFA de Tové serait la seule structure publique encore en activité, ne pouvant recevoir que 60 jeunes par promotion, or l'INFA de Tové accueille chaque année des centaines d'étudiants.

De 2014 à 2017, le CFER a bénéficié du soutien financier du gouvernement allemand pour la formation agricole, les infrastructures, le personnel et la production. Jusqu'en 2017, le CFER YMCA travaillait

avec certaines coopératives mais le départ des personnes en charge de cette activité a causé une perte d'information, et l'animation paysanne a cessé. La majorité des acteurs environnants disent ne pas connaître le CFER. De 2019 à 2021, la YMCA allemande a financé le projet de renforcement de la formation des jeunes entrepreneurs, la rémunération des enseignants, et la production.

Contexte géographique du CFER YMCA

Le CFER se situe dans le village d'Avétonou au sein de la préfecture d'Agou, dans la commune de Agou I au niveau du canton de Gadza. La Région des Plateaux est caractérisée au Nord-Est par une partie montagneuse recouverte de forêts dégradées, propices aux cultures caféières et cacaoyères, qui comprend le mont Agou, plus haut sommet du Togo. La région subit un climat guinéen caractérisé par deux saisons des pluies et deux saisons sèches, la région est la plus arrosée et présente un réseau hydrographique très dense. Les sols d'Avétonou sont des vertisols particulièrement propices à l'igname et au riz. En termes de division du travail, les hommes défrichent et labourent, tandis que les femmes entretiennent les cultures, s'occupent des récoltes, de la transformation et de la vente. La conservation est une activité mixte. On compte un plus faible nombre de polygames dans la région et une diminution du nombre d'enfants par femme, par rapport au Nord, du fait d'une population majoritairement chrétienne et d'une implantation des projets de développement plus ancienne. Si les Ewés constituent l'ethnie majoritaire et autochtone de la région des Plateaux, la région est particulièrement cosmopolite, du fait de l'arrivée de populations du Ghana et du Nord du Togo à la recherche de terres fertiles et d'un climat doux. Véritable carrefour commerçant, Avétonou est un village récent, où les problèmes fonciers sont en augmentation à cause de l'augmentation de la densité de population et des conflits entre les collectivités qui sont les propriétaires terriennes et les personnes arrivées récemment qui les louent. Il est nécessaire de souligner que la région est très touristique du fait de ses aménités naturelles (nombreuses cascades, forêts) et culturelles (artisanat). L'usine de trituration de noix de palmes, ex-SONAPH a été aujourd'hui reprise par la société BANAMBA, principale unité industrielle de la préfecture. A Gadzagan on compte une unité de fabrication de gari et de tapioca, et une entreprise ESOP de décorticage de riz.

Organisation et champ d'activités

Selon le site web de YMCA Togo, on retrouve 3 femmes au niveau des instances décisionnaires de l'ONG : une vice-présidente et deux déléguées femmes, ainsi qu'une femme au niveau du projet Agora, qui sera présenté après. Le premier responsable du centre est le Secrétaire Général de YMCA. On retrouve ensuite un directeur programme qui a sous sa direction le directeur du centre, lui-même responsable des formateurs. On compte 3 formateurs présents sur le centre. Il n'y a aucune femme. YMCA et par son biais, le CFER d'Avétonou ont établi de nombreux partenariats, avec le MAEDR, le MEPSTA et le MDBJEJ. YMCA Togo est un membre fondateur de certaines organisations telles que la FONGTO, l'APCFAR. Elle est aussi appuyée financièrement par le PNUD, l'UNICEF, YMCA USA, YWCA Suède, etc.

La FAR au CFER YMCA

Le CFER propose théoriquement 3 grands types de formation : (1) une formation longue durée d'environ 9 mois qui donne accès à un certificat de fin de formation d'Attestation de Technicien en Agropastoral ; (2) des formations modulaires de 3 à 4 semaines (généralement réalisées à la demande des programmes de développement) ; (3) des formations de renforcement à la carte et à la demande.

La formation de longue durée vise à former des futurs entrepreneurs agricoles, des gestionnaires d'exploitation agricole, des assistants formateurs en agrosylvopastoralisme, ou encore des prestataires de services. Les apprenants sont logés de février à décembre, tout au long de leur formation qui comprend 80 % de pratique et 20 % de théorie. Ils sont formés à la production végétale, la production animale, l'entrepreneuriat et la machinerie agricole. Pour intégrer la formation longue, les candidats doivent avoir entre 18 et 35 ans, à minima le BEPC, et un projet pour la sortie. La formation coûte 100 000 FCFA et les apprenants se voient octroyer une bourse mensuelle de 5000 FCFA pour subvenir à leurs besoins. Les filles bénéficient d'une réduction de 50 % des frais de scolarité.

A l'issu de la formation, les jeunes doivent présenter un plan d'affaire, et sont aidés pour leur insertion : un groupe WhatsApp permet d'être tenu au courant des différents appels à projets de l'Etat et des bailleurs. Le centre facilite également les relations entre les jeunes et le fond FAEJ de l'Etat, ou encore avec la microfinance Cooper-AD pour l'accès au crédit. Enfin, les apprenants peuvent bénéficier du **projet Agora**. Il s'agit d'un incubateur entrepreneurial qui a vocation à contribuer à l'insertion de 150 jeunes socialement défavorisés de 18 à 35 ans pendant 18 mois. Les jeunes diplômés sans emplois, les jeunes artisans ou les jeunes primo-entrepreneurs peuvent se voir attribuer un fond « kit de démarrage » d'un montant de 200 000 FCFA en partenariat avec des microfinances. Les 5 apprenants les plus méritants se voient attribuer une bourse de 200 000 FCFA à condition qu'eux-mêmes apportent 50 000 FCFA, qu'ils peuvent retirer en présence d'un acteur de YMCA qui vérifie la bonne utilisation de ces fonds. Il n'y a en revanche pas de véritable suivi post-formation faute de moyens.

Le genre à YMCA

Initialement exclusivement masculin, le mouvement YMCA international s'est progressivement ouvert au genre féminin à partir de 1964. Si YMCA Togo dispose de quelques projets à destination des femmes (Appui aux femmes entrepreneures dans la transformation et la commercialisation des produits dérivés du soja, financé par l'Ambassade de France à travers le projet PISSCA par exemple), le genre ne fait pas partie des axes stratégiques de YMCA – Togo, bien que la notion de masculinité transformative soit mentionnée sur le site de l'ONG. Le genre n'est pas non plus une priorité à proprement parler du CFER de YMCA comme l'indique le directeur programme : « *Le centre n'était pas un centre pour la promotion du genre c'était un CFER de jeunes* ». Selon le directeur programme, l'intérêt pour les questions de genre fait suite au projet SYGAB de la GIZ. Les membres de YMCA ont été formés pour accompagner des groupements de femmes, et « *à ce moment-là, [ils ont] essayé de voir l'intérêt de tenir compte des besoins des femmes* ». Si des efforts ont été faits suite à cela (réduction des coûts de formation de 50 %, bourses mensuelles), **seules 3 femmes ont bénéficié de la formation longue** du CFER ce qui a conduit l'ONG à décréter « *qu'il fallait faire une étude* »

Jusqu'en 2015, des programmes d'animation rurale étaient mis en place au sein des communautés autour de Kpalimé. Dans ces groupements, selon le directeur programme « *il y avait une représentation très forte des femmes* ». Malheureusement, du fait de l'arrêt de ces activités et le manque de connaissance du CFER par les acteurs de son environnement, **les femmes ne sont plus touchées par le centre**.

Dans le cadre du Projet National de Promotion de l'Entrepreneuriat Rural (PNPER), en 2021, le centre a accueilli 20 personnes dont 4 femmes, puis lors du Projet d'Appui à l'Employabilité et à l'Insertion des Jeunes dans les Secteurs Porteurs (PAEIJ-SP) porté par l'Etat à travers le Ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes en 2022, le CFER a été sollicité pour accueillir et former 30 primo-entrepreneurs dont 9 femmes durant 3 semaines. Le projet PAEIJ a une approche par chaîne de valeur et agro-industrie, les filières ciblées étant le maïs, le soja, le manioc, la volaille et les petits ruminants. Il vise l'objectif de former 1200 jeunes de 18 à 45 ans dont 30 % de femmes. La prise en compte du genre se fait uniquement dans le cadre de programmes étatiques pour le CFER.

2.1.3. SICHEM

Sichem-Agro DR est à la fois un groupement agricole et un centre de formation situé à 20 km au Nord-Est de Lomé dans le village de Kpomé-Dzogblakopé qui a vu le jour en 1989 à l'initiative de jeunes sans emploi revenus dans leur milieu après leurs études et ayant fait une expérience au sein d'un mouvement international de chrétiens laïcs qui, depuis 1974, intervient dans 23 pays et dont le siège est basé à Versailles : Fondacio. Sichem-Agro DR poursuit la vision d'« *Une Afrique debout avec des hommes et des femmes épanouis capables d'innover et de trouver des solutions aux problèmes qui se présentent à eux, des acteurs organisés capables de prendre en charge la gestion de leur terroir, leurs besoins de logement et de nourriture de façon durable* » en contribuant à la formation professionnelle des jeunes, au développement de pratiques agroécologiques, à l'animation villageoises, la promotion de

l'entrepreneuriat agricole, l'amélioration de la qualité de l'éducation et du cadre de travail des populations environnantes.

Caractérisation géographique du centre

Le village de Kpomé-Dzogblakopé se situe dans le Sud-Est de la préfecture du Zio, dans le canton de Djagblé, dont le chef-lieu est Tsévié, au sein de la région Maritime. Le climat y est de type équatorial guinéen. La pluviométrie y connaît des irrégularités croissantes, en lien avec le changement climatique, mais les réserves d'eau souterraine sont suffisamment importantes pour couvrir les besoins de la zone en eau potable. Les sols de la zone sont en partie hydromorphes. La zone d'implantation du centre est historiquement agricole. Si on retrouve quelques palmiers et arbres fruitiers, l'activité principale de la population reste l'agriculture vivrière, dont le maïs et le manioc sont les principales cultures. Au niveau des plaines de Djagblé et de Zio, dans la vallée du fleuve Zio et les bas-fonds, les terres très fertiles sont valorisées par les cultures maraichères dont les produits seront commercialisés à Lomé, ou au marché d'Avéta, le plus grand de la zone. Les Ewés constituent l'ethnie majoritaire mais la zone est très cosmopolite du fait de la proximité avec la capitale, qui tend à s'accroître avec l'étalement urbain. La population est essentiellement animiste de croyance vodou. Viennent ensuite les chrétiens et les musulmans. La croissance démographique liée à cet étalement urbain, couplée à l'avancée rapide de la carrière de phosphate, et au morcellement des terres lié au régime foncier coutumier conduisent à une réduction des surfaces cultivables par habitant, la destruction excessive du couvert végétal, la réduction du temps de jachère, et autres pratiques néfastes qui rendent vulnérable la population. (A. Attidokpo, 2016).

Origine et trajectoire du centre

Fondacio est une association chrétienne qui siège à Versailles, pour laquelle la formation « dans les dimensions humaine et spirituelle » est un axe majeur et qui mène des actions à destination des personnes en situation de vulnérabilité. Forts de cette expérience, 5 jeunes « bâtisseurs » et leurs épouses se sont installés sur des terres qui leur ont été cédées. Le président de SICHEM, membre fondateur exprime les deux motivations principales : « nous prendre en charge à travers une activité agricole, et aider d'autres jeunes à en faire autant ». A cette époque, SICHEM a le statut d'organisation paysanne d'autopromotion, de production, de formation et d'appui pour un développement durable. Quelques jeunes venaient se former de manière informelle, « sur le tas ». L'organisation participe directement au développement des communautés à travers la construction d'infrastructures et la mise à disposition d'enseignants volontaires pour l'école primaire, rétrocédée à l'Etat en 2003. En 2001, l'organisation s'étant développée, elle scinde ses activités en 2 : d'une part les activités propres au centre SICHEM, d'autre part le volet social de développement et d'animation rurale. Ainsi naît l'Association de Groupe de Développement Rural (AGRO-DR), organisation fille de la ferme-école de SICHEM. En 2015, avec l'aide de Fondacio, le programme de formation de SICHEM se formalise à travers le partenariat avec l'Institut de Formation de Fondacio en Afrique (IFF Afrique (créé en 2002 à Lomé)) et la mise en place de formations certifiantes en entrepreneuriat agricole. Ce consortium SICHEM - IFF AFRIQUE qui vise la collaboration dans le cadre de projets et actions visant la formation entrepreneuriale, l'accompagnement des jeunes et des communautés rurales et le Développement durable en général, se fait au sein du Centre de Formation et de Production Agroécologique (CFPA Sichem-IFF Afrique) qui se veut être un Centre d'Excellence de Formation Professionnelle en Entrepreneuriat Agricole Deux programmes de formation sont donc mis en place : le Programme d'Incubation des Jeunes en Entrepreneuriat Agricole (PIJEA) qui est une formation longue qui va de 9 à 18 mois selon le profil des apprenants, et la maturité de leur projet, et le Programme de Renforcement et de Réorientation en Entrepreneuriat Agricole (PRREA) qui propose des formations modulaires, d'une semaine à un mois, pour renforcer les capacités des apprenants sur des thématiques particulières. En 2022, suite à l'élaboration du Projet d'Etablissement/de Centre, et face à l'augmentation du nombre de candidats et la demande d'une formation diplômante, SICHEM crée l'Institut Polytechnique de SICHEM qui propose une formation sur 18 mois qui donne accès au CAP (Agropastoral, ou Electricité d'équipement

et énergies renouvelables, ou Maçonnerie), ou de 3 ans, qui permet d'accéder au diplôme de BT (Agropastoral, ou Electrotechnique ou Génie Civil).

Organisation et champ d'activités

La structure de SICHEM est particulièrement vaste et mène une multiplicité d'activités. On retrouve plusieurs sites : les bureaux à Lomé, la bibliothèque de Djabglé, le siège de Sichem basé à Kpomé-Dzogblakopé qui comprend le restaurant, le complexe d'hébergement des visiteurs, la boutique, le CFPA et l'IPS. Rien dans les textes de l'association ne mentionne la parité. Les femmes sont peu nombreuses : on en retrouve 2 au conseil d'administration, 5 parmi les 21 formateurs, 1 chef d'unité transformation agro-alimentaire, 3 comptables, 2 secrétaires, 1 responsable administrative et financière, 1 responsable commerciale. Elles sont toutefois majoritaires au niveau de l'unité d'accueil restauration et hébergement. On retrouve une assistante de formation dans la formation agricole, une animatrice pour Agro-DR et la secrétaire de l'IPS. Plusieurs femmes qui travaillent à SICHEM sont de la famille des fondateurs. Aujourd'hui, SICHEM-AGRO DR intervient donc sur 5 domaines d'activités :

- La construction en terre stabilisée,
- Le développement rural des communautés villageoises (à travers AGRO DR),
- L'éducation de qualité (à travers l'aide aux élèves en difficulté, la mise en place d'espace-loisirs, de bibliothèques, de concours éducatifs, d'animations socio-culturelles),
- Le centre d'accueil,
- La formation agricole à travers les deux organes que sont l'IPS, et le CFPA Sichem-IFFAfrique.

SICHEM dispose d'un certain nombre de partenaires techniques et/ou financiers. On retrouve parmi eux Fondacio, l'AFD à travers le projet SAFARI, l'APCFAR, la Maison de l'Artémisia, FUCEC Togo, l'ONG Les Amis pour une Nouvelle Génération des Enfants (ANGE-Togo) et SICHEM considère les Chefferies et CVD comme des partenaires opérationnels.

La FAR à SICHEM

La formation agricole et rurale se décline en deux catégories : (1) la formation certifiante du CFPA SICHEM IFFAFRIQUE et (2) la formation diplômante de l'IPS. Dans le cas où les jeunes viennent de loin, ils ont la possibilité d'être logés dans des dortoirs non-mixtes, pour 6000 FCFA par mois, et ont une cuisine artisanale au feu de bois. Chaque année, SICHEM lance un appel à candidature, et sélectionne ses candidats sur la base d'un CV, d'une lettre et d'un entretien de motivation. Les candidats retenus sont orientés, selon leur profil, vers l'une des deux formations.

La Formation certifiante du CFPA (le PIJEA) s'adresse à des jeunes majeurs ayant au moins le niveau BEPC et un projet professionnel mûri. Les frais d'inscription s'élèvent à 25 000 FCFA et les frais de scolarité à 250 000 FCFA. D'une durée de 9 mois, elle permet à des jeunes entrepreneurs de se former sur un tronc commun pendant les premiers 6 mois, puis de se spécialiser dans l'atelier qu'ils préfèrent les 3 derniers mois. La formation s'articule autour de 3 modules : la formation humaine (orientation professionnelle et vocationnelle, confiance en soi, témoignages, accompagnement basé sur la personnalité de l'entrepreneur) ; la formation entrepreneuriale (conception et gestion de projet, gestion du temps et des priorités, comportement organisationnel et leadership, dynamique de vente et commercialisation, etc), et la formation technique et pratique. Une vingtaine d'élèves sont accueillis tous les ans, répartis en groupes, au sein des différents ateliers (productions animales, végétales, plantes médicinales, transformation). Elle délivre une attestation de formation.

La formation proposée à l'IPS nécessite un niveau BEPC pour les apprenants en CAP (2 ans) et un niveau baccalauréat pour les apprenants en BT (en 3 ans). Les frais d'inscription s'élèvent à 25 000 FCFA. Pour le CAP, la formation coûte 160 000 FCFA en 1^{ère} année, 180 000 FCFA en 2^{ème} année, et pour le BT, les frais de scolarités s'élèvent à 150 000, puis 170 000 puis 180 000 FCFA par an. Les filles bénéficient d'une réduction de 50 % de ces frais, et les garçons de 25%. La formation est financée à

70 % par Fondacio et à 30 % en fonds propres. A la fin de la formation, les jeunes bénéficient d'un suivi hebdomadaire via WhatsApp, de visites en réel dans la mesure du possible, des appels téléphoniques réguliers. Ils peuvent être invités aux rencontres qui participent à la création du réseau SICHEM, et peuvent intervenir de manière rémunérée dans certains modules de formation. Ils peuvent également bénéficier du réseau et de la réputation de SICHEM pour trouver un emploi.

Les filles dans la FAR

A SICHEM, les filles représentent en moyenne 15 % de l'effectif total des promotions avec une amélioration générale entre 2019 et 2023. Le Tableau 3 présente les effectifs des promotions par année et selon leur genre. Jusqu'en 2021-2022, il s'agit des données uniquement pour la formation certifiante. Les données de 2022-2023 regroupent la formation certifiante et la formation diplômante en agropastoral (dont le détail des effectifs est indiqué dans le Tableau 4).

Tableau 3 : Effectif des apprenants et apprenantes pour la formation en agropastoral entre 2015 et 2023

Année	2015-2016	2016-2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021-2022	2022-2023
Filles	1	0	2	1	6	11	6	9
Garçons	9	14	14	13	24	32	38	29
TOTAL D'INSCRITS	10	14	16	14	30	43	44	38
Abandons	0	01 garçon	01 garçon	01 garçons	01 garçon	03 garçons	05 garçons 01 fille	Inconnu

En ce qui concerne le nombre de filles dans la formation de l'IPS, seules les données relatives à l'année 2022-2023 sont disponibles car il s'agit de la première année de formation. Les filles représentent ¼ de la formation diplômante en agropastoral.

Tableau 4 : Effectif des promotions 2022-2023 des différents cursus de l'IPS selon le genre

Cursus IPS	AgroPastoral	Génie Civil	Electricité
Filles	4	0	4
Garçons	15	1	26
TOTAL D'INSCRITS	19	1	30
Abandons	5 garçons toutes filières confondues ; 1 fille en Agropastoral ; 1 fille en Electricité		

Le genre à SICHEM

Le mythe fondateur autour de la naissance de SICHEM mentionne des femmes bâtisseuses qui ne sont autres que les épouses des jeunes qui ont porté ce projet : « *Le genre est ancré dans la vision de SicheM, ça remonte à l'histoire de la création : y'a pas que des hommes y'a aussi des femmes qui se sont battues pour faire vivre SicheM* », précise le coordinateur du secteur Agro-DR de SICHEM. Le président précise la nature de la participation des femmes : « *Au niveau des femmes, on peut dire que ça fait longtemps : au début de l'expérience il n'y avait que des jeunes garçons mais dès qu'on a pu se marier, on a promu ici des activités pour femmes par exemple tout ce qui concerne la transformation, la conservation, la commercialisation des activités tournées essentiellement vers les femmes, et la complémentarité H/F dans les travaux agricoles.* ». Derrière le mythe des femmes bâtisseuses, le discours du directeur exécutif dépeint plutôt le rôle traditionnel des femmes dans les foyers : « *En fait elles n'avaient pas de rôle précis mais elles s'occupaient des enfants, elles apportaient à manger, elles suivaient les hommes. Elles soutenaient.* ».

La promotion des droits des femmes est une activité importante d'Agro-DR à travers l'animation villageoise. A travers cet organe, SICHEM a participé à l'instauration d'une parité au sein des CVD, et

accompagne des groupements mixtes et de femmes. L'ancrage territorial historique et la reconnaissance dont bénéficie le centre lui ont longtemps permis d'agir en faveur des femmes rurales. La pérennité des programmes d'animation villageoise de SICHEM est aujourd'hui menacée, car faute de financements, il devient difficile de recruter des sociologues et anthropologues qualifiés pour appliquer l'approche « enquête-écoute » qui permet d'instaurer un climat de confiance sur la durée pour changer les choses de l'intérieur, et qui a su faire ses preuves.

Entre 2017 et 2019, une prise de conscience de SICHEM a émergé par rapport à prise en compte du genre dans la formation initiale : « *On a senti la nécessité parce qu'on voit la participation des femmes dans les villages, mais c'est un vrai défi pour la FAR ici. Donc on a mis en place un dortoir mais ça n'a pas suffi.* », explique le directeur exécutif. La définition et la compréhension du genre reste pour autant un enjeu puisque le responsable du volet éducation du centre déclare : « *Le problème ce n'est pas par rapport au genre mais par rapport à la jeune génération, [...] dans la liste des projets que je coordonne ce sont majoritairement des femmes mais d'un âge avancé [...] donc le combat c'est comment inciter les jeunes femmes à intégrer la formation.* »

2.2. Typologie des centres

Etablir une typologie des centres de formation est essentiel pour caractériser les centres et les modes de prise en compte du genre dans la FAR dispensée dans ces centres. Il s'agit de comprendre ce qui motive les grandes décisions liées à la FAR dans les centres. Dans notre cas, la typologie est fonction de 2 critères que sont la **nature du porteur du centre** et la **vision du centre**. Cette typologie a été élaborée sur la base d'une analyse des CFAR CIDAP, SICHEM et CFER de YMCA, ainsi que des 3 CFAR étudiés au cours de l'autre stage (CFTP Tchamba, CPIA Urbis Foundation, CFIJ-Togo) mais également grâce aux entretiens avec l'INFA de Tové, le lycée Agropastoral d'Agou, l'ONG CADO, l'Espace Kadoma, et de La ferme de Germe-Afrique SARL.

On distingue 3 types de porteurs, qui ont un impact à différente échelle : (1) **les ONG internationales** qui ont mis en place un centre au Togo, mais qui agissent également ailleurs dans le monde et sur d'autres aspects que la formation agricole ; (2) **l'Etat togolais** qui gère les centres publics de formation agricole ; (3) **des leaders endogènes**, citoyens togolais qui reviennent dans leur communauté après avoir fait des études. Du type de porteur découlent différents choix et modes de gouvernance qui influent directement ou non sur la prise en compte du genre en termes de chronologie et de type d'approche (quand le genre a-t-il été pris en compte ? pourquoi ? et de quelle manière ?). La nature du porteur influe également sur le type de formation dispensée (diplômante/certifiante). La nature du porteur détermine par ailleurs les moyens qui peuvent être mobilisés, donc le coût de la formation, les infrastructures disponibles et les avantages potentiels de la formation. D'une certaine manière, la nature du porteur du centre, en lien avec sa vision, détermine le but (lucratif ou non du centre), et de ce fait, le public cible, le coût de la formation, etc.

La vision du centre peut être définie comme l'objectif, la raison, l'approche du centre. Le choix a été fait de distinguer 3 types de visions : (1) **une approche économique** portée par des centres à vocation entrepreneuriale ; (2) **deux approches sociales** que l'on peut distinguer en termes de public et d'échelle. (2a) La première approche sociale est la **volonté de lutter contre le sous-emploi des jeunes**, elle cible un unique type de public à l'échelle nationale ; (2b) la seconde est celle du **développement territorial**, elle cible une plus grande variété de publics (jeunes, adultes, coopératives, etc.) mais se concentre sur un territoire plus restreint. Tout comme le type de porteurs influence l'approche genre, de la vision vont découler plusieurs éléments relatifs au genre : quel est l'intérêt de prendre en compte le genre par rapport à cette vision ? quelle intégration lui donner au sein du centre ? Cette vision influence le type de public ciblé (filles et garçons, hommes, femmes, groupements, etc.) et le coût de la formation. Elle conditionne également la proximité avec les communautés et le type d'action mené à leur rencontre.

2.2.1. Présentation générale

Ces deux critères permettent de distinguer : (1) **2 catégories de centres** en fonction du critère qui caractérise l'approche genre : (i) les centres dont l'approche genre dépend de la vision ; (ii) les centres dont l'approche genre dépend de la nature du porteur ; (2) **4 types de centres en croisant les 2 critères, expliquant ainsi la trajectoire et les choix du centre dans son ensemble** (cf. Tableau 5) :

- Type 1 : Les centres portés par des ONG exogènes qui luttent contre le sous-emploi des jeunes ;
- Type 2 : Les centres publics qui luttent contre le sous-emploi des jeunes ;
- Type 3 : Les centres portés par des leaders endogènes à vocation de développement territorial ;
- Type 4 : Les entreprises agricoles à sous-secteur de formation.

Tableau 5 : Typologie des CFAR

		Vision		
		Vision économique : Centre entrepreneuriale	Vision sociale : lutter contre le sous-emploi des jeunes	Vision sociale : Développement territorial
Nature du porteur du centre	Échelle internationale : ONG internationale		Type 1 : Les centres portés par des ONG exogènes	Centres dont l'approche genre dépend de la nature du porteur
	Échelle étatique : Etat togolais	Centres dont l'approche genre dépend de la vision	Type 2 : Les centres publics	
	Échelle locale : Leader endogène	Type 4 : Les entreprises agricoles à sous secteur de formation		Type 3 : Les centres portés par des « leaders endogènes »

2.2.2. Caractérisation des types de centre

Deux types voient leur approche genre caractérisée par la nature du porteur. Les porteurs sont différents, mais la vision est la même, à savoir la lutte contre le sous-emploi des jeunes.

Le type 1 : les centres portés par des ONG « exogènes »

Les ONG qui portent les projets de CFAR au Togo agissent sur différents axes, selon leur raison d'être. La FAR est un levier de ces ONG pour répondre à leur objectif de lutte contre le sous-emploi et la sous-qualification des jeunes. Elle est l'unique activité des centres, mais pas des ONG qui les portent. Ces centres ont vocation à former des jeunes entrepreneurs, ils proposent des formations certifiantes courtes, de moins d'un an, pour des jeunes dont le niveau ne dépasse pas le BEPC. Ces centres accueillent ponctuellement et en partenariat avec l'Etat, des groupes d'adultes pour des formations modulaires. Ces centres sont financés par l'ONG qui les porte, et des bailleurs de fond, ce qui permet de réduire les coûts d'écologie qui reviennent aux étudiants. Les apprenants et apprenantes sont hébergés sur place. Le nombre d'apprenants et d'apprenantes tourne autour d'une vingtaine de personnes. A la sortie de la formation, il y a un accompagnement financier important pour aider à l'installation. L'approche genre dépend des exigences de l'ONG porteuse en matière de promotion du genre. La promotion des femmes et des filles n'est pas comprise dans leurs axes stratégiques. Si les ONG présentent une volonté affichée de promotion de genre et des dispositifs d'accueil et d'hébergement adaptés, les centres de type 1 peinent à recruter des apprenantes, n'ont que très peu, voire pas de formatrice et leur gouvernance est portée essentiellement par des hommes : on ne retrouve pas de femme dans les instances décisionnelles de ces centres, et leur objectif affiché d'avoir 50 % d'apprenantes n'est pas atteint. Le CFER de YMCA et CPIA Urbis Foundation sont des centres de type 1.

Le type 2 : les centres publics

Ces centres sont portés par l'Etat et ont été créés pour répondre aux enjeux nationaux relatifs à l'agriculture. La FAR est l'unique activité de ces centres qui bénéficient d'une reconnaissance à l'échelle nationale leur permettant de toucher le plus grand nombre de candidats. Ces centres ont vocation à former des mineurs et des adultes, de niveaux qui varient selon le niveau du centre, à une grande variété de métiers relatifs à l'agriculture. Les formations sont uniquement diplômantes et vont du niveau bac agricole, qui permet aux jeunes de devenir métayers, ou entrepreneurs, à des formations supérieures de techniciens voire d'ingénieurs. Les établissements de formation supérieure sont payants, mais les étudiants les plus méritants peuvent bénéficier d'une bourse, voire être exonérés s'ils ont intégré l'école via un concours, comme à l'INFA de Tové. Concernant les établissements de formation secondaire, où le niveau requis est inférieur au baccalauréat, le coût de la formation est très faible. La possibilité d'héberger les jeunes dépend des moyens investis par l'Etat. Il n'y a pas d'accompagnement à l'installation à la sortie : les sortants bénéficient du réseau, de la réputation et du diplôme délivrés par l'école, l'objectif n'étant pas systématiquement l'installation en tant qu'exploitants agricoles. Le nombre d'apprenants y est très important : plus d'une centaine. L'approche genre mise en place est celle promue par l'Etat. CFTP Tchamba, l'INFA de Tové, le Lycée technique d'Agou, l'IMSA sont de ce type.

Deux types voient leur approche genre caractérisée par la vision des centres : les porteurs sont similaires à savoir des individus qui ont monté leur propre centre de formation, avec des visions différentes.

Le type 3 : Les centres portés par des leaders endogènes

Ces centres sont l'initiative de groupes de fondateurs, dont les leaders sont des hommes, appuyés par leurs épouses. Ces leaders sont originaires du territoire et s'y sont installés après avoir fait des études supérieures, pour développer et diffuser des techniques agropastorales durables et relever les défis de leur milieu. Leur activité s'est progressivement structurée en formation agricole certifiante et désormais diplômante, à mesure que le centre a grandi et a gagné en reconnaissance. La FAR est l'activité principale de ces centres qui mènent d'autres activités de développement rural sur le lieu-même ou directement au sein des communautés rurales. Ces centres sont au cœur de l'activité du territoire. Ces centres ont pour vocation de former des jeunes, des adultes et des groupements de producteurs, et proposent des formations diplômantes (CAP, BT, reconnus par l'Etat), certifiantes, modulaires ou du conseil aux communautés rurales. Leur champ d'action est vaste et s'est progressivement élargi lors de la formalisation de l'offre de formation. Ces centres disposent de fonds propres issus de leurs activités supplémentaires (accueil/hébergement d'hôtes, exploitation agricole) et des subventions de leurs partenaires. Les frais de formation sont plus ou moins élevés selon le niveau de subventions. Le nombre d'apprenants y est assez important (presque une centaine), auxquels s'ajoutent les bénéficiaires de formations modulaires ponctuels, et les communautés rurales touchées. A la sortie de la formation, un accompagnement financier ou matériel peut être accordé. L'approche genre est historique et dépend du type de public. Elle découle généralement d'une volonté initiale d'accompagner les populations les plus fragiles du territoire d'implantation du centre que sont les femmes rurales : il s'agit de permettre aux femmes d'améliorer leurs revenus à travers la diffusion d'innovations techniques, la structuration des groupements paysans, et l'amélioration du leadership féminin. Pour les jeunes, l'approche suit les exigences étatiques. Les femmes occupent également une place dans le mythe fondateur du centre. CIDAP, SICHEM, Espace Kadoma, l'ONG CADO sont de ce type.

Le type 4 : Les entreprises agricoles à sous-secteur de formation

Ces centres sont l'initiative d'entrepreneurs agricoles. Ce sont des exploitations agricoles, au sein desquelles les entrepreneurs ont souhaité diversifier leurs sources de revenus et ont développé la FAR. Les apprenants peuvent bénéficier d'une formation majoritairement pratique, et se voient délivrer une attestation de formation. La structuration de la formation n'est pas toujours claire. Ces centres disposent de leurs fonds propres issus de leurs activités, et des frais de formations relativement élevés car non subventionnés, et car ces centres ont un but lucratif, contrairement à tous les autres types de centres. La capacité d'accueil est relativement faible : 2 à 5 apprenants sont accueillis mais ne peuvent pas toujours

être logés, ou dans des conditions rudimentaires. Il n'y a pas d'accompagnement post-formation, ni de véritable volonté de prendre en compte le genre. La démarche genre peut parfois être mise en place en surface pour bénéficier de subventions de bailleurs internationaux. De nombreuses entreprises développent cette activité : c'est le cas de CFIJ-Togo ou de La ferme de Germe-Afrique SARL. Ce type témoigne de l'importance que prend la FAR qui s'avère lucrative, et de l'intérêt croissant pour le genre, dans un même but lucratif.

III. Cartographie des acteurs de la FAR et de la promotion du genre

La cartographie d'acteurs ci-dessous (Figure 4) permet de représenter visuellement le fonctionnement et les interactions entre les acteurs de la FAR et de la promotion du genre. Les 3 échelles (micro, méso, macro) ne sont pas hermétiques. Les propositions de la partie Discussion devront tenir compte de la multiplicité des acteurs, des différentes échelles qui s'imbriquent, et des interactions entre ces acteurs, de la complexité du secteur somme, pour être effectives.

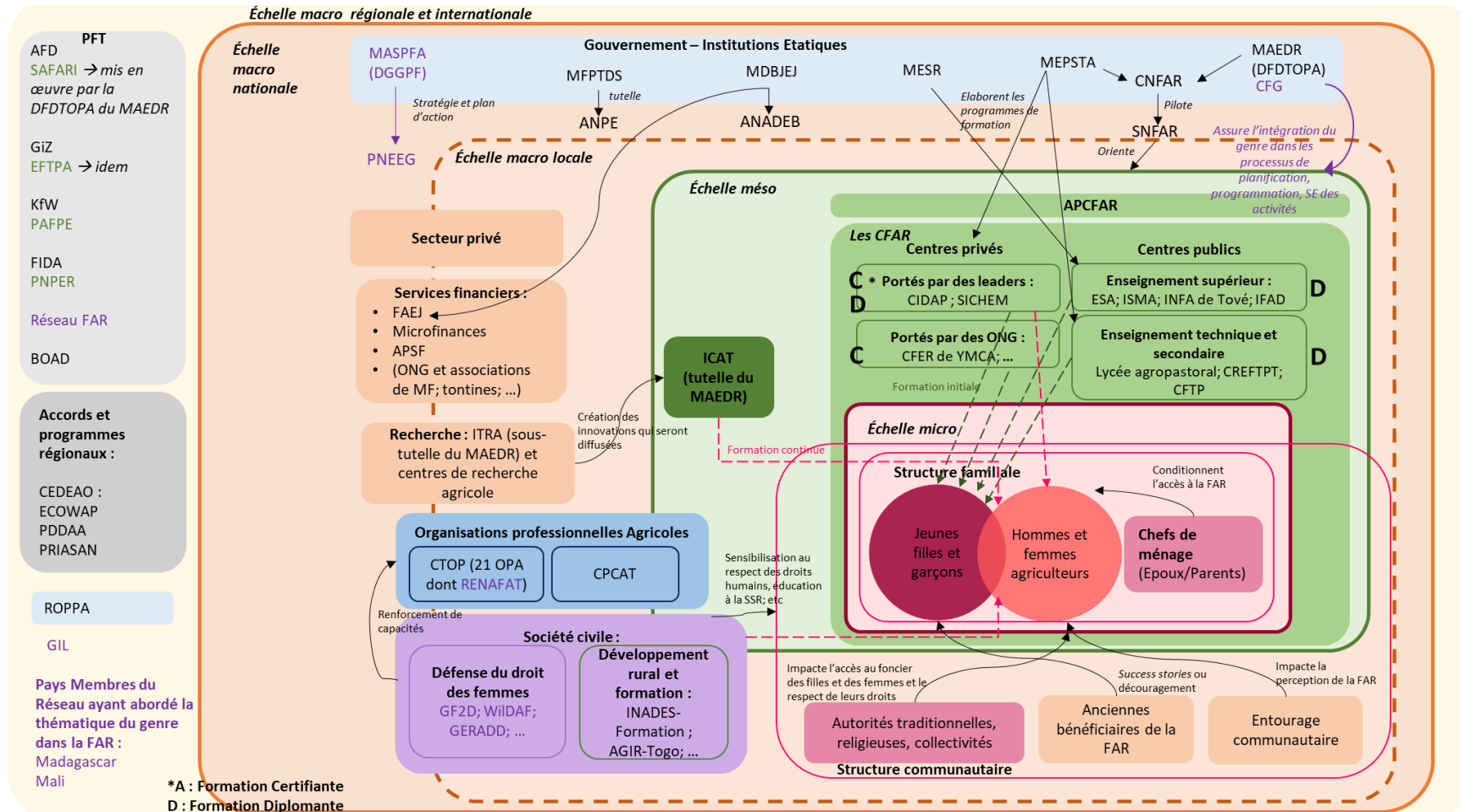


Figure 4: Cartographie des acteurs de la FAR et prise en compte du genre (en violet), (Fournier, 2023)

Sous-Partie 2 : Spécificités de genre et leviers pour leur prise en compte dans la FAR

I. Freins et leviers concernant l'accès des filles à la FAR

L'identification des freins à l'accès des filles à la FAR nécessite (1) d'identifier les difficultés rencontrées par les CFAR pour recruter des filles, (2) de comprendre leur origine. Définir le profil des filles bénéficiaires de la FAR permet de mettre en évidence les facteurs de réussite, et les obstacles à contourner. Il est important de souligner que le discours des jeunes bénéficiaires de la FAR ne permet pas à lui seul d'identifier les freins à l'accès des filles car il comprend de nombreux biais : les jeunes ne sont pas forcément conscients des obstacles que leurs pairs peuvent rencontrer, puisqu'eux-mêmes n'y ont pas fait face.

1.1. Identification des freins liés à l'accès des filles et des femmes à la FAR

1.1.1. Les CFAR ont du mal à recruter les filles, absentes de leurs bassins de recrutement et peu intéressées par la FAR

Lors des rencontres avec les acteurs des 3 CFAR, leur constat commun relève de la difficulté qu'ils rencontrent à recruter des filles. Ils évoquent (1) **leur faible représentation au sein de leurs bassins de recrutement que sont les établissements du secondaire**, le niveau minimum exigé pour intégrer les cursus étant le BEPC, (2) à la **mauvaise orientation des filles dans les classes supérieures**.

1.1.1.1. Les filles demeurent moins scolarisées que leurs homologues masculins malgré une amélioration

Concernant leur faible représentation dans les établissements du secondaire, les représentants des CFAR, tout comme la société civile imputent cela au progressif « écrémage » des filles à mesure que les niveaux augmentent : « *Ça dépend du pallier : en primaire vous trouvez plus de filles que de garçons, à partir du CM le nombre est équitable, et à partir du collège, il y a plus de garçons.* » observe le directeur du CFER YMCA. Le Directeur Préfectoral de l'Action Sociale abonde en ce sens : « *Même dans nos établissements scolaires primaires : au fur et à mesure les filles diminuent, des fois ce sont les grossesses précoces, les garçons les dépassent [en nombre] dans les niveaux supérieurs.* ». L'ONG INADES Formation ajoute que « *le niveau d'éducation des filles en milieu rural est faible* », ce qui s'explique essentiellement par la pauvreté. Cette pauvreté conduit (1) aux grossesses et mariages précoces qui privent les filles de leur liberté de s'engager dans la formation initiale, (2) à une charge accrue du travail domestique et non-rémunéré des filles qui ont la charge d'aider leur mère, et si un arbitrage doit être fait, à (3) une préférence pour la scolarisation du garçon : « *« Quel est l'intérêt de former ta fille ? Même si ta fille est devenue cadre, ce n'est pas pour toi, c'est pour une autre famille, c'est pour un mari. », voilà la mentalité* », explique la responsable du Collège des femmes de la CTOP.

Si cette situation reste rare parmi les filles bénéficiaires de la FAR, elle n'est cependant pas absente. Une sortante qui a commencé à aller à l'école à l'âge de 15 ans raconte : « *Ça n'avait aucune importance pour les parents que je fréquente, car il n'y avait pas d'argent. Je me suis débrouillée, tout le monde me disait « en tant que femme, tu vas faire quoi avec les études ? »* ». Cette situation reste également d'actualité dans les familles de certains apprenants comme l'explique l'un d'eux : « *Le père a fréquenté donc il connaît l'importance des études. Pour les filles aussi. Des fois c'est dur, parce que papa il dit qu'après elles vont se marier. C'est le mari qui va profiter de tout ça, alors que les hommes ils vont aider le papa.* ». Un autre illustre la préférence donnée aux garçons concernant l'investissement des parents dans la scolarité des enfants : « *Depuis l'école primaire, je ne suis que dans le privé. Dans le privé la densité est moins élevée, donc l'encadrement est meilleur. Je suis le seul, les filles sont parties très tôt en apprentissage. Le papa les a mis en apprentissage pour éviter de payer l'écolage.* »

Pour autant, les filles ayant bénéficié de la FAR n'ont globalement pas été confrontées à ces problèmes de scolarisation, en comparaison avec les femmes des générations précédentes. Parmi les 17 femmes bénéficiaires de la FC dispensée par CIDAP rencontrées, 5 n'ont jamais mis les pieds à l'école car leurs parents n'ont pas perçu l'intérêt qu'elles aillent à l'école. Les raisons invoquées sont (1) parce que ce n'était pas pour les femmes (« *A l'époque au Ghana, les femmes n'allaient pas à l'école.* »), soit (2) parce qu'eux-mêmes n'ont pas perçu l'importance qu'elles aillent étudier, préférant qu'elles viennent les aider au champ (« *Ils n'y ont pas pensé, on allait au champ, personne n'avait dit que c'était important.* »). Parmi les autres, seules 3 d'entre elles ont dépassé le CEPD. La grossesse ou le mariage sont la cause d'arrêt majoritaire chez ces femmes (8 cas sur 13). Les autres ont été sorties du cursus par leur entourage pour aller s'occuper d'une tante ou d'une grand-mère. A l'inverse, tous les jeunes (filles comme garçons) rencontrés ont été scolarisés par leurs parents, d'une part car l'école publique est désormais gratuite, et d'autre part car les parents prennent progressivement conscience de l'importance d'envoyer leurs filles à l'école. Il s'agit généralement (1) de permettre aux filles d'être autonomes et indépendantes : « *Papa disait souvent que les filles ont les mêmes droits que les garçons, mon grand-père n'a pas emmené ses filles à l'école et il a dit que quand on a été mises au monde, le papa a dit qu'on devait faire les mêmes choses que les garçons, même si on ne réussit pas notre vie mais au moins si on sait parler français, même si tu n'as rien au moins tu peux parler avec les autres et en plus il voulait qu'on aille loin, car les tantes ne parlent pas, même pas français.* », explique une apprenante en formation. Quelques apprenantes et apprenants mentionnent (2) le fait que c'est désormais un droit pour tous, comme ce jeune : « *L'école pour les filles, ça doit être important car même dans le mariage, si tu n'as pas étudié ce ne serait pas bon, l'étude est la base de tout humain, elles ne sont pas différentes par rapport à nous, selon les dernières lois qui sortent, elles ont le droit d'étudier et de faire tout ce que l'homme aussi peut faire.* ». Les jeunes dont les parents ne sont pas allés à l'école soulignent de manière récurrente (3) la volonté de leurs parents de leur offrir la possibilité de faire ce qu'eux-mêmes n'ont pas pu faire et le constat que ceux-ci font de l'importance de l'école pour s'en sortir dans la vie : « *Ma mère comme elle n'avait jamais mis pied à l'école il fallait que ses filles fréquentent jusqu'à un niveau donné.* », explique une apprenante.

1.1.1.2. Des filles majoritaires dans les séries littéraires

D'autre part, la **mauvaise orientation des filles** est mentionnée : « *Elles font toutes la série A pour être secrétaire, étudier les langues au campus, ce qui ne permet pas de gagner de l'argent. Elles ont peur de ne rien comprendre en série D.* », indique le directeur exécutif de l'ONG GERADD, dont les propos sont confirmés par les filles elles-mêmes. L'une d'elle le précise au sujet du bac qu'elle a choisi : « *J'ai fait la série A4. Parce que moi je n'aime pas les maths, j'ai du mal à faire les maths et la physique, j'ai vu que le A4 c'est mieux parce que les maths ne sont pas trop costauds.* ». Une majorité d'entre elles, tous centres confondus, lorsqu'elles sont interrogées au sujet des cours qu'elles aiment le moins dans la FAR, évoquent les matières scientifiques, qu'elles trouvent trop difficiles pour elles.

1.1.2. Le manque d'intérêt des filles pour la FAR

Au-delà de la difficulté de *trouver* de potentielles futures apprenantes, les CFAR évoquent celle de les *convaincre* de rejoindre leurs bancs. Cela s'explique par (1) la perception que les filles (et les jeunes de manière générale) ont de l'agriculture et de la FAR : « *l'agriculture est un métier d'échec* », et (2) par le fait que l'identité de genre façonne les ambitions et les possibilités des filles concernant leur orientation : « *L'Agriculture est un métier d'homme.* ».

1.1.2.1. L'agriculture comme métier d'échec

Une perception négative du métier d'agriculteur

Malgré une population essentiellement rurale et agricultrice, **le travail de la terre souffre d'une image très négative** : « *Dans le pays, les travaux de l'agriculture semblent être l'activité de ceux qui ont raté leur vie.* », explique l'un des formateurs. Une apprenante le confirme : « *On dit que c'est un travail de*

paysan, et que ça ne ramène pas d'argent. ». Cette perception du métier est, selon plusieurs acteurs, un **vestige du passé colonial** du Togo, qui oppose fonctionnariat et agriculture, le « *travail de blanc* », et « *le travail de noir* ». Les acteurs des CFAR avancent en ce sens que si le paradigme perd du terrain, il reste ancré dans les mentalités : « *Aujourd'hui, la vision de l'Etat togolais sur l'agriculture rejaillit sur tout le monde : les gens considèrent que le travail rural est une véritable corvée, de l'esclavage, [...] comme à l'époque coloniale.* », explique le fondateur de CIDAP, dont la pensée est rejointe par le coordinateur du centre : « *Pour être bien vu, il faut être fonctionnaire, le « travail de blanc », qui est la traduction du fonctionnariat en langue locale. Si tu fréquentes, c'est pour faire le travail de blanc. Le travail de noir, c'est le travail agricole, l'artisanat, la couture. C'est pour ça que l'enseignement technique a eu du mal à s'intégrer dans la culture.* ». Les fondateurs des centres SICHEM et CIDAP imputent cette vision à un « *manque de volonté politique et d'action forte.* ». Cette perception du métier est promulguée à l'école : « *C'est considéré comme le métier que tu fais quand tu échoues, à l'école pour te punir si tu travailles mal le prof dit « Continue, tu es fainéant tu vas retourner cultiver ! », ça fait que c'est ancré dans la mentalité des jeunes : l'agriculture est mal perçue de manière générale.* » (Apprenante).

Une jeunesse se désintéressant de l'agriculture

L'ensemble des acteurs indique que de manière générale **l'agriculture n'est pas considérée comme un secteur porteur pour la jeunesse**. Les jeunes qualifient les pratiques agricoles d'« *archaïques* » et refusent de « *souffrir* » comme leurs parents, comme l'explique le chef de l'ANPE de Kpalimé : « *Les filles et les jeunes garçons ne s'intéressent pas à ce métier parce qu'ils voient leurs parents en difficulté.* ». Ses propos sont confirmés par certains bénéficiaires de la FAR : « *Nos papas ont fait l'agriculture traditionnelle, ça les a fatigués, [les jeunes] croient que maintenant encore, l'agriculture c'est la houe dans le champ jusqu'à la nuit tombée, alors que non, maintenant c'est modernisé, même sans les machines, avec le plan d'action etc., c'est changé.* », et par des agents de l'Etat : « *La maman est là, en agriculture, elle n'y arrive pas, donc les filles ne veulent pas non plus se lancer.* ». Ces opinions sont partagées par les entretiens auprès des filles qui se sont tournées vers les filières traditionnellement féminines comme la couture, mais également par plusieurs apprenants et apprenantes impliqués dans la FAR. L'un d'entre eux mentionne l'impact de la perception du métier d'agriculteur sur sa propre orientation : « *Depuis le collège je disais que j'allais être un agriculteur, j'ai failli dévier pour aller en médecine, les amis se moquaient de moi [quand je disais] que j'allais devenir agri, ça m'avait découragé.* ». Pour autant, les acteurs de la FAR, observent une amélioration de la perception du métier : « *Le cliché d'il y a 30 ans, ça court encore, mais ça a beaucoup changé, là sur le centre, vous voyez les jeunes qui viennent apprendre le métier de l'agriculture, je suis content de voir qu'il y a ça de mon vivant.* ». (Fondateur de SICHEM).

1.1.2.2. L'agriculture est un métier d'homme

L'image de la femme agricultrice

A l'unanimité, les acteurs décrivent l'agriculture comme étant **une activité d'homme**. S'il est généralement admis que la main-d'œuvre agricole est essentiellement féminine, ils soulignent qu'il s'agit de femmes non formées qui suivent leur mari au champ, ou qui font de l'agriculture pour nourrir leur famille. Elles ne sont pas des entrepreneuses agricoles. Elles sont d'ailleurs généralement décrites comme étant des « *ménagères* ». « *Elle ne fait rien* », disent les acteurs de manière récurrente pour décrire leur mère (et parfois leur épouse). En approfondissant on découvre rapidement que ces « *mères qui ne font rien* » ont de multiples activités, l'agriculture nourricière et la transformation étant souvent les principales. **L'image que la population peut avoir des femmes agricultrices est encore moins attrayante que celle du métier agricole masculin, et encore plus rattachée à l'échec**. Elles représentent celles qui n'ont pas les moyens de faire les métiers techniques traditionnellement féminins (coiffure, couture, commerce), ce qui décourage d'autant plus : « *Celles qui n'arrivent pas se jettent dans l'agriculture archaïque, elles n'ont pas la vocation.* », explique le DP de l'Action sociale, tandis qu'un encadrant rajoute que « *quand une fille vient dire à ses parents qu'elle veut faire l'agri, ils tiquent : même si nos mamans font l'agriculture ça ne suffit pas pour nourrir tout un quartier.* ».

Les stéréotypes de genre

La force que requiert l'agriculture est l'argument principal invoqué pour justifier le fait que l'agriculture est un métier d'homme. Cette raison est essentiellement portée par les apprenants de genre masculin, mais se retrouve parmi tous les acteurs hommes, qui évoquent la **non-mécanisation de l'agriculture**, comme source de difficulté : « *C'est un métier qui demande trop d'effort musculaire et d'énergie, alors que chez nous il n'y a pas de moyen de production. C'est surtout les hommes qui font l'effort pour s'en sortir, c'est un fardeau pour les filles de s'en sortir dans la production végétale sans moyen de production.* » explique l'un des formateurs de SICHEM. La force est également l'argument invoqué par les filles qui se sont orientées vers d'autres filières techniques, parfois tout aussi masculines, comme cette apprenante en formation d'électricité à SICHEM qui se justifie : « *Mes grands-parents et mes oncles cultivaient. Moi ça m'intéresse mais je n'ai pas la force de passer la houe.* ». Si certaines bénéficiaires de la FAR abondent en ce sens lorsqu'on les interroge sur les raisons du désintérêt des filles pour la FAR, **elles sont nombreuses à évoquer le fait que l'agriculture n'est pas une question de force**, et que certaines filles s'en sortent mieux que les garçons, notamment celles qui sont issues du milieu agricole, lorsqu'on leur demande quelles différences elles observent au cours de la formation. Cette dissonance met en lumière les **stéréotypes de genre intégrés** par les filles bénéficiaires de la FAR. Ces stéréotypes ressortent au niveau des bénéficiaires de la FAR qui justifient le désintérêt des filles pour le secteur par le fait **qu'il s'agit d'un métier « salissant »**. Les garçons utilisent cet argument de manière récurrente : « *Les jeunes pensent que c'est un travail pour les gens qui se salissent, les filles elles n'aiment que la beauté.* » mais on le retrouve également auprès des formateurs et de certaines filles comme le montrent ces deux apprenantes : « *Y'a des filles qui ne savent pas comment on utilise la houe, elles ont peur des petites choses, de se casser les ongles etc.* » ; « *Nous les filles on fait des chichis, on veut toujours être propres et tout...* ».

L'absence de perspectives des filles dans l'entrepreneuriat rural

La société civile et les sociologues rencontrés soulignent le **poids des éléments discriminatoires** à l'égard des filles dans le domaine agricole qui contribuent à masculiniser le métier d'entrepreneur agricole et à **réduire les perspectives des filles dans le domaine**. Les filles ont conscience des difficultés que leur genre rencontre pour s'insérer dans la société rurale en tant qu'entrepreneuse agricole ce qui les décourage à s'engager dans la FAR. Entre autres éléments discriminatoires on retrouve le fait que la femme est obligée de suivre son futur époux, ou qu'elle a un accès plus restreint aux moyens de production, notamment au terrain : « *Le terrain, c'est un élément discriminatoire : les hommes ont plus de facilité à avoir un terrain que les femmes. Une fille qui vient s'inscrire, la plupart vont opter pour la transformation, elles sont peu à acheter un terrain, c'est au niveau de la famille que ça se fait, et traditionnellement on a tendance à priver la femme du terrain, et ça, ça constitue un frein.* », explique un encadrant de SICHEM, sociologue de formation. Moins enclines à s'orienter vers l'auto-entrepreneuriat, où les difficultés liées au genre sont nombreuses, elles privilégient les formations diplômantes pour faire valoir leurs compétences en tant que salariées dans des entreprises, ce qui leur accorde une plus grande sécurité et une certaine flexibilité dans le cadre d'un mariage. Les pesanteurs socio-culturelles qui tendent à dévaloriser la femme, l'agricultrice, et à semer d'embûches le parcours des entrepreneuses agricoles constituent pourtant l'obstacle principal à l'intérêt des filles pour la FAR.

Des filles conditionnées à prioriser leur vie de famille au détriment de leur activité

Le manque d'intérêt des filles pour l'entrepreneuriat agricole est également le fruit de leur sociabilisation et de leur éducation. Les filles sont conditionnées dès le plus jeune âge à privilégier leur rôle reproductif au détriment de leur carrière, qui doit être adaptée à leurs futures obligations familiales : ne pas être trop prenante pour pouvoir s'acquitter de leurs tâches domestiques, et offrir suffisamment de flexibilité pour pouvoir suivre le mari : « *Malgré la discrimination positive, il y a le poids des traditions : « ma place est à la cuisine et dans les travaux sans forces et est-ce que j'ai un terrain ? » elles sont formatées à devenir mère* » expliquent des représentants d'ONG de défense des droits des femmes. Selon les

différents acteurs, les filles ont intégré ces normes : « *D'elles-mêmes, elles ne s'adonnent pas [à l'agriculture], elles se disent qu'elles sont faites pour le foyer.* » ; « *C'est mental, elles-mêmes elles croient que le champ c'est pour les hommes, et qu'elles doivent rester à la maison, se marier et puis c'est fini.* » mentionnent des bénéficiaires de la FAR. De fait, les filles qui s'orientent dans les filières techniques se destinent à des métiers plus proches des rôles de la femme, et réalisables dans les contextes où elles évoluent. La couture, la cuisine, le commerce ne nécessitent pas de gros investissements au départ, ou d'une localisation fixe : « *Les filles souvent avec leur statut de mère, elles seront exposées aux situations de la vie. On est plus enclins à [les orienter vers] des métiers comme couture, coiffure etc., donc les filles tout de suite elles ne voient pas l'agriculture comme un domaine porteur.* ».

1.1.2.3. Le poids des parents sur le choix de leur fille

La **jeunesse est critiquée par les générations précédentes** qui déplorent son manque de goût pour le « *dur labeur agricole* » et évoquent une rupture intergénérationnelle de la transmission des valeurs agricoles. Elles dépeignent une jeunesse frivole qui cherche le gain facile et qui préfère partir en ville plutôt que d'écouter les anciens et de revenir à la terre : « *Avant tout le monde s'adonnait à l'agriculture. C'est la paresse et le manque de dialogue avec les parents.* », explique l'une des bénéficiaires de la FC. Pour autant, les **CFAR mentionnent à l'inverse le poids des parents**, parfois eux-mêmes issus du milieu agricole **qui s'opposent à une orientation de leurs enfants vers la FAR** : l'un des sociologues de SICHEM dénonce « *la pression des parents qui disent « j'ai galéré en agriculture, toi tu dois trouver un métier dans le tertiaire »* ». C'est d'autant plus vrai que, comme le soulignent plusieurs ONG, **des parents eux-mêmes agriculteurs ne voient pas l'intérêt** pour leur enfant de suivre une formation puisqu'eux-mêmes ont appris en suivant leurs propres parents au champ. Cette pression se manifeste parfois même après les inscriptions, comme l'explique la secrétaire de l'IPS de SICHEM : « *Certaines filles ont été convaincues, et il y a en a eu deux qui se sont inscrites, mais finalement les parents ont récupéré l'argent et sont partis.* ». Parmi les apprenantes, quelques-unes ont subi des critiques de la part de **leurs parents qui veulent voir leurs filles étudier** : « *Papa n'a pas accepté, il a dit d'aller au lycée, il ne voulait pas d'agriculteur dans la famille.* » (Apprenante). C'est d'autant plus affligeant pour les parents des apprenantes qui se tournent vers la FAR après avoir fait des études, comme le raconte l'une des sortantes qui a d'abord suivi une formation de juriste : « *Ma maman elle s'est opposée au départ : « tu ne vas pas faire des études de droit et faire de l'agriculture », car ici en Afrique si tu fais de l'agriculture, c'est que tu as échoué.* ».

Les filles qui souhaitent s'orienter vers la FAR font face au regard décourageant de la société qui (1) voit l'agriculture comme un secteur voué à l'échec, comme expliqué précédemment et (2) considère que les femmes ne peuvent tout simplement pas exercer correctement cette activité : « *Les gens nous considèrent comme des sexes faibles, et disent des choses comme le fait que je ne peux pas tenir le coupe-coupe.* », explique l'une des apprenantes. Presque la moitié des filles rencontrées (14 filles sur une trentaine) mentionnent que leurs parents ont émis un avis peu favorable face à leur choix de s'orienter vers la formation agricole : (1) **les parents émettent des doutes quant à leur capacité à réussir dans la formation** : « *Ils ont demandé si je pouvais le faire, ils ont dit de réfléchir parce que pour eux c'est pénible et ça demande de la patience, ils pensaient que j'allais pas pouvoir le faire.* » ou (2) **leur rappellent que c'est un métier d'homme** : « *Evidemment la maman a refusé, mais j'étais très forte, je l'ai convaincue. Elle a failli me chasser de la maison mais j'avais fait mon choix [...] elle se dit que c'est un travail de force, que comme je suis une fille, je ne peux pas faire ça.* » ; « *Papa actuellement il a dit que c'était pas un métier que je devrais faire, que c'est pas pour les femmes que c'est pour les hommes.* » (Apprenantes). A l'inverse, parmi les garçons rencontrés, deux seulement rapportent que leurs parents ont émis des doutes. La plupart des garçons soulignent la joie avec laquelle l'annonce de leur orientation a été accueillie, alors que ce n'est le cas d'aucune des filles. Dans un contexte de promotion de la femme, où les filles sont encouragées à faire de grandes études et à « devenir ministre », il paraît contre-intuitif à celles-ci et à leur famille, de s'orienter vers un métier si peu valorisé, où leurs perspectives d'évolution demeurent relativement restreintes.

1.1.3. Les obstacles économiques et géographiques liés au genre

Les pesanteurs socio-culturelles que subissent les filles leur rendent plus difficile (1) l'accès aux ressources financières et (2) à la liberté de mouvement nécessaires pour intégrer une formation.

1.1.3.1. *L'accès restreint aux ressources financières pour intégrer la formation*

Deux causes expliquent le faible accès des filles aux ressources économiques nécessaires pour financer la formation : (1) **la moindre disponibilité des filles pour les travaux rémunérés**, et (2) **les discriminations au travail**. La moindre disponibilité des filles pour les travaux rémunérés s'explique en premier lieu par le fait qu'elles sont plus mobilisées que leurs frères pour les tâches domestiques non rémunérées : « *Si vous prenez un foyer avec un garçon et une fille, la fille le matin est appelée à faire le ménage, à faire le petit-dej' pour toute la famille, aller chercher de l'eau avant de s'apprêter pour aller à l'école. Or le garçon il se réveille, prend son bain, son sac et s'en va.* », explique l'animatrice rurale de SICHEM, sociologue de formation. Cette implication dans les travaux domestiques conditionne la disponibilité en termes de temps et d'état d'esprit. Une majorité d'acteurs mentionnent ainsi le « *manque d'esprit entrepreneurial* » des filles qui sont conditionnées dès le plus jeune âge à préférer le travail domestique plutôt qu'à aller faire « *des petits business* », comme l'illustre le discours tenu par cet apprenant : « *Les filles, ce qu'elles veulent c'est vivre avec quelqu'un. Leur mentalité c'est juste de suivre quelqu'un, elle ne se disent pas « je peux faire quelque chose ». Chez moi, quand j'étais petit, après le champ du papa, le soir, on allait faire nos petits champs, alors que les filles elles allaient ramasser le bois avec la maman et c'était tout. Elles s'intéressaient plus au travail domestique qu'au champ.* ». D'autre part, les filles qui se lancent dans ces petites activités rémunératrices doivent faire face à des employeurs qui privilégient les hommes, ou refusent les mères, et, lorsqu'elles sont embauchées, s'exposent au risque de harcèlement sexuel.

1.1.3.2. *La moindre liberté de mouvement du fait de leurs obligations familiales*

Les filles et les femmes font face à de nombreux obstacles qui entravent leur possibilité de se déplacer et d'accéder à la FAR. **On retrouve d'une part le coût d'opportunité comme l'explique l'animatrice de SICHEM** : « *L'absence de [la] fille du foyer peut occasionner des choses négatives parce que c'est la femme qui est appelée à s'occuper de la famille, donc la famille ne veut pas perdre les bras qui viennent l'aider à la maison.* ». Au-delà de l'entretien de la maison, les parents peuvent également craindre que les filles « *se laissent aller* », et qu'elles aillent « *tisser des relations, avoir des rapports qui peuvent entraîner une grossesse, que leur fille dévie de la bonne voie* » (Animatrice de SICHEM). En filigrane, d'autres acteurs de la FAR évoquent les VBG que les parents craignent lorsque leur fille s'éloigne d'eux, à travers la nécessité de « *protéger les filles* ». Lorsque la jeune fille ou la femme a un époux, elle est d'autant plus contrainte dans ses mouvements. Les ONG évoquent l'avis du mari comme premier obstacle à l'accès à la FAR du genre féminin, qui craignent selon les acteurs de la FAR « *de perdre leur copine* », et d'être « *privés de rapport* ». Le responsable du CFER de YMCA explique par exemple que « *certaines filles ont déposé leurs dossiers et leurs copains ont refusé, ou bien elle est tombée enceinte* », malgré la prévention qui est faite en amont aux couples, expliquant la nécessité que la femme ne tombe pas enceinte avant la formation.

1.2. Les leviers mis en place par les CFAR pour faciliter l'accès des filles et des femmes à la FAR

Les CFAR mettent en place différentes mesures pour faciliter l'accès des filles et des femmes à leur formation. Cela passe par la discrimination positive réalisée dans tous les centres, soit à travers la réduction des coûts de formation, soit la plus grande indulgence par rapport aux dossiers des filles, mais également le déploiement d'un arsenal de moyens de communication, pour faire connaître la formation.

1.2.1. La discrimination positive

1.2.1.1. *A travers la réduction des coûts de formation*

Deux centres mettent en place des réductions permettant aux filles d'accéder à la FAR à moindre coût : SICHEM a initié en 2020 une réduction de 50 % des frais de scolarité des filles qui payent 125 000 FCFA par an au lieu de 250 000. Au CFER, les filles bénéficient également d'une réduction des frais de scolarité. **Pour autant, cette réduction des frais de scolarité ne s'accompagne pas nécessairement d'une amélioration du taux de féminisation** des centres puisque le CFER est celui qui propose la formation la moins coûteuse pour les filles et celui qui enregistre le moins de femmes dans sa formation, alors que CIDAP, qui ne propose pas de réduction spécifique aux filles, en compte plus dans ses rangs. A SICHEM, le directeur des études souligne que « *les gens ont soulevé le déséquilibre* » de la réduction sexospécifique des frais de scolarité, conduisant le centre à également à augmenter la réduction des frais pour les garçons qui bénéficient désormais d'une diminution de 25 % des frais (contre 10 % auparavant).

1.2.1.2. *Une plus grande indulgence par rapport aux dossiers des filles*

A CIDAP, une plus grande indulgence est accordée aux dossiers des filles. Les mineures sont parfois acceptées, et les filles qui n'ont pas forcément le niveau également : « *Nous notre âge minimal c'est 18 ans mais lorsque les filles viennent et qu'elles ont 17 ans on essaye de les accepter.* » (Formateur). CIDAP fait également cet effort par rapport au niveau scolaire des filles, tout en orientant les filles qui n'ont pas le niveau pour intégrer la formation diplômante, vers la modulaire. Si les autres centres ne le mentionnent pas nécessairement comme étant un élément mis en place, les filles ont globalement un niveau scolaire plus faible que les garçons à leur entrée, elles sont moins nombreuses à avoir obtenu leur bac ou à avoir tenté une année à l'université avant d'intégrer la FAR.

Ces écarts de niveau peuvent avoir des conséquences, l'enseignant de CIDAP explique par exemple que : « *Si la personne n'est pas mature, ça se sent ; si y'a pas le niveau il faut bcp de temps pour qu'elle comprenne aussi, ça nous donne beaucoup de travail.* ». Il précise cependant qu'il n'observe pas de gros écarts de niveau entre les filles et les garçons. Si cela n'a pas été non plus explicitement mentionné par les jeunes bénéficiaires de la FAR des différents centres, deux filles en formation d'électricité diplômée du BEPC font part de leur sentiment d'infériorité par rapport aux autres jeunes des niveaux supérieurs qui les conduisent (1) à moins oser participer : « *Dans la classe comme il y a des garçons qui ont le bac série D, leur niveau est plus [élevé] que nous donc ils réagissent plus que nous.* » et (2) à moins oser s'investir au sein de la classe. Ici, une jeune fille justifie son choix de ne pas se présenter à l'élection des délégués : « *Non, parce que je ne suis pas...mon niveau d'étude n'est pas élevé et tout ce qu'on fait en classe on n'a jamais vu, y'a des étudiants qui ont fait la terminale, ils sont meilleurs que nous.* ».

En dehors des CFAR étudiés, notons que l'Institut Supérieur des Métiers Agricoles (ISMA) et l'INFA de Tové réalisent également cette discrimination positive. L'admission à l'ISMA se fait uniquement sur dossier et les candidates féminines sont privilégiées, comme l'explique le directeur adjoint : « *On fait un classement et on sélectionne les 30, les 20 meilleurs, ça dépend de la demande. Maintenant au niveau des meilleurs on peut par exemple revoir le classement, réfléchir sur certaines filles qui ne sont pas dans le classement directement, alors on reprend et on les ajoute à la sélection.* ». A l'INFA, l'admission se fait pour une minorité d'étudiants par le biais d'un concours qui exonère les étudiants de leurs frais de scolarité. L'essentiel des étudiants sont ensuite admis sur dossier, et doivent s'acquitter de la totalité des frais. Le directeur des études explique de son côté que les filles sont minoritaires dans les admis sur concours, et qu'une discrimination positive à leur égard est réalisée lors de l'étude des dossiers : « *Les filles sont moins admises par concours, c'est dans le recrutement direct qu'on favorise les filles, parce que ça ne se fait pas dans l'anonymat, on voit le sexe de la personne et on essaye de les privilégier, ce sont des consignes de la part du Ministère [...] à égalité, on préfère le dossier des filles.* ». Il est à noter que les étudiants ne sont pas au courant de cette discrimination positive.

1.2.2. Communiquer sur la formation pour recruter les filles

L'ensemble des acteurs est unanime, à la question « comment améliorer la situation des filles dans la FAR ? », tous répondent que les encourager est essentiel et que cela passe soit par (1) des *success stories*, pour les rassurer sur leur capacité à réussir elles-mêmes et les pousser à oser, soit (2) par de la sensibilisation sur l'existence même de telles formations.

Tous les centres indiquent que leur arsenal de communication est relativement important. Pour autant, les moyens déployés n'aboutissent pas aux mêmes résultats. Tous les centres disposent de flyers et d'affiches décrivant leurs formations et utilisent les réseaux comme canaux de communication (Facebook, Whatsapp) qui sont particulièrement efficaces et moins coûteux que les communiqués radio, que CIDAP continue d'utiliser alors que SICHEM a arrêté. CIDAP mène des opérations de sensibilisation dans les lycées de la préfecture, en se déplaçant directement ; SICHEM organise des journées portes ouvertes en août qui accueillent plus d'une centaine de personnes chaque année. SICHEM et CIDAP participent à l'animation des communautés, et SICHEM organise de grands événements festifs et culturels accueillant plusieurs centaines de jeunes des environs (SICHEM Battle Dance, SICHEM Voice), où des films de présentation des formations sont projetés pendant les entractes. SICHEM et CIDAP bénéficient de leur ancrage territorial, et sont connus à la fois par les communautés locales, mais également dans le reste du pays. De son côté, le CFER YMCA est mal connu des communautés locales. Les agricultrices rencontrées dans le canton de Gadzagan ne connaissent pas le centre, certains leaders communautaires ont fait part de leur surprise et de leur mécontentement lorsque l'existence du centre depuis une dizaine d'années dans leur localité a été mentionnée. Ils affirmaient ne pas connaître le centre et qu'aucune communication à leur rencontre n'avait été entreprise. Le directeur du projet du CFER assure que la communication auprès des leaders communautaires, des chefs, des prêtres, des imams et des groupements locaux est régulièrement réalisée.

Pour les trois centres, les jeunes bénéficiaires de la FAR viennent de partout au Togo, mais pour SICHEM et CIDAP, une majorité d'apprenants et d'apprenantes provient de la région où le centre est localisé. A YMCA, quelques apprenants viennent du village, mais les autres se répartissent dans les grandes villes du pays (Lomé, Kara, Atakpamé, etc) et il n'y a aucune fille dans la promotion. YMCA étant une organisation essentiellement masculine qui a des antennes dans les différentes régions, on peut supposer que c'est grâce à ce rayonnement que les garçons prennent connaissance de l'existence de ce centre tandis que la population environnante, et les filles ne sont pas ciblées. A l'inverse, l'ancrage territorial et le rayonnement communautaire dont SICHEM et CIDAP bénéficient leur permet d'accéder aux filles car, comme l'explique la directrice de la DFDTOPA, l'information « *circule dans les groupes d'amis* ». La fille a d'autres préoccupations, notamment ses obligations familiales. Alors que « *les garçons viennent à l'information, les filles il faut les trouver et cela passe par le fait de faire des sensibilisations de masse [...], passer par les radios, réseaux sociaux, et les Journées Portes Ouvertes* ». Cette observation s'est confirmée lors des entretiens. De manière générale, les garçons ont connaissance des CFAR grâce à leur cercle d'amis ou grâce au cercle d'amis de leur père. Au niveau de SICHEM, les réseaux sociaux sont également mentionnés par les garçons. Pour les filles, on observe deux cas de figure en dehors de celles qui prennent connaissance de l'existence d'un site grâce à un ami qui a lui-même bénéficié de la FAR : à CIDAP, elles mentionnent les Vacances Utiles, pour les plus proches du centre, et les visites de découverte réalisées avec l'école. A SICHEM, les filles bénéficiaires de la FAR ont découvert l'existence du centre grâce à l'ONG dans laquelle elles sont encadrées, ou parce qu'un membre de leur famille a un lien d'amitié avec un membre important de SICHEM.

1.3. Le profil des apprenantes qui accèdent à la FAR

Malgré tous les obstacles auxquels le genre féminin est confronté, certaines filles parviennent tout de même à rejoindre les rangs de la FAR, et bien que chaque parcours soit différent, il est possible de caractériser les profils et de dégager des grandes tendances chez les filles qui s'orientent vers la FAR.

1.3.1. Des filles et des femmes issues d'un milieu socio-culturel plutôt élevé

Les filles qui intègrent la FAR sont généralement issues de milieux plus aisés que leurs homologues masculins : **leurs deux parents ont généralement fait des études plus élevées que les parents des garçons**. On peut supposer que les parents qui ont effectué des études ont une vision de l'évolution de la société, qui semble indiquer que l'agriculture devient un secteur d'avenir. Parmi les bénéficiaires de la FI qui ont été rencontrés, seules les filles ont des mères qui sont allées à un niveau supérieur au BEPC, 3 garçons ont une mère qui est allée jusqu'au collège (en 4^{ème}) alors que c'est le cas de 11 filles, dont 3 sont allées au lycée et plus. De la même manière les filles ont des pères qui ont généralement fait de plus hautes études : seuls 2 garçons ont des pères qui sont allés jusqu'au lycée, alors que c'est le cas de 10 filles dont la moitié des pères a fait des études supérieures ce qui n'est le cas d'aucun garçon. **Les parents des filles sont également mieux répartis professionnellement entre les 3 secteurs d'activités, tandis que ceux des garçons se concentrent dans les secteurs primaires et secondaires**. 8 d'entre elles sont filles d'enseignants, ou de fonctionnaires alors que ce n'est le cas que d'un garçon. 8 autres filles ont un père pharmacien ou représentant des forces de l'ordre alors que ce n'est le cas d'aucun garçon. Plus de la moitié d'entre eux sont des fils de cultivateurs, alors que c'est le cas d'1/4 des filles. **Pour 3 filles on retrouve aussi des mères avec des statuts socialement élevés** : enseignantes, secrétaire au sein d'une ONG de promotion des femmes ou encore Mama Benz (riches commerçantes togolaises ayant fait fortune dans la vente du tissu wax). **Les filles ont grandi dans des familles où la scolarisation des filles avait son importance**, contrairement aux garçons parmi lesquels on retrouve des jeunes dont les parents la voient comme un poids pour la famille.

1.3.2. Nature et origine de la motivation des filles et des femmes pour la FAR

Pour plus de la moitié de ces filles et femmes, la FAR n'est pas le choix initial d'orientation. La plupart d'entre elles avaient initialement pour vocation (1) de poursuivre leurs études à l'université et de s'orienter vers des filières littéraires (droit, langues, lettres modernes). Aucune d'elle ne mentionne l'envie de s'orienter vers la filière agricole à l'université, mais 2 d'entre elles parlent de leur intérêt pour la médecine vétérinaire. (2) Pour une minorité d'entre elles, la formation agricole constitue la seconde option après d'autres filières professionnelles plus féminisées en termes de public (stylisme, esthétique, coiffure) : « *Quand j'ai eu le bac, mon père était content de moi [...] mais comme je n'ai pas les moyens de faire l'esthétique et la coiffure, quand [l'association dont je bénéficie] m'a proposé l'agropastoral aussi j'ai accepté.* ». Les garçons sont proportionnellement plus nombreux à placer l'agriculture comme leur premier choix, et parmi ceux intéressés par l'université, les cursus en agronomie de l'INFA et de l'ESA sont mentionnés. Plusieurs éléments caractérisent le choix des filles. Elles s'orientent vers la formation agricole suite **(1) à un échec décourageant au cours de leur cursus** (redoublement, échec à l'entrée de l'université). Cela arrive également suite **(2) au décès d'un parent qui conduit à une précarisation de la famille** qui les oblige à écourter leurs études et devenir rapidement indépendantes financièrement, comme le montre l'exemple de cette apprenante de 19 ans : « *En 3^{ème} les vacances qui précédaient, papa est décédé, c'était maman qui gérait tout, mes grands frères m'ont aidée pour l'écolage, et je faisais les petits business parce que maman était seule. Quand j'ai eu le bac, par manque de financement j'ai fait 1A à la maison et j'ai fait un petit boulot de pépiniériste [...] S'il y avait eu les moyens, en fait j'étais bonne en allemand, donc je serais allée à la fac. C'était seulement un boulot [...] c'est là que j'ai découvert que j'aimais vraiment ça, pas que pour gagner de l'argent.* ». Malgré la perception générale négative, il ressort du discours des filles qui s'y « résignent » que **la FAR est perçue comme une filière (3) moins coûteuse et (4) plus porteuse que (a) les filières traditionnellement réservées aux filles** : « *J'ai cherché quoi faire pour être autonome [...] et la coiffure et tout ça, y'a trop de monde.* » et **(b) que les cursus universitaires** (les filles mentionnent l'important taux de chômage des jeunes sortants du campus) : « *Je voulais aller à l'université et faire le droit mais mon père m'a dit que ça ne marchait pas et de me lancer dans une formation qui va me servir rapidement. Il m'a convaincue et j'ai accepté, sinon d'autres font des études et ils ne trouvent pas de travail* ».

Outre la passion, **leur principale motivation pour la FAR** tient à l'opportunité d'avoir un métier sûr (« *la terre ne trompe pas* »), qui leur permette d'être autonome, de se nourrir et de nourrir leur famille, et de trouver rapidement un emploi. **Pour autant, il est important de souligner que pour une proportion non négligeable d'entre elles, cette vocation leur vient d'une tierce personne qui se trouve généralement en mesure de financer la scolarité.** Les entretiens permettent de dépeindre le portrait de pères occupant une profession du secteur tertiaire passionnés par l'agriculture qui motivent leur fille, ou celui de membres de la famille en Europe qui disposent de terres qu'ils souhaitent valoriser en finançant la formation d'une nièce. Enfin, on retrouve également des filles plus défavorisées qui se retrouvent orientées vers la FAR par les ONG qui s'occupent d'elles. Ainsi, à CIDAP, comme à SICHEM, la majorité des filles (et des garçons) rencontrées voient leur formation entièrement payée par leurs parents, mais la spécificité à SICHEM tient à la proportion de jeunes qui voient leur scolarité financée par une ONG ou par un proche vivant à l'étranger, le plus souvent en Europe ou aux USA.

II. Freins et leviers concernant le maintien des filles et des femmes dans la FAR

2.1. Spécificités de genre pour le maintien des filles et des femmes dans la FAR

2.1.1. Celles qui y accèdent n'abandonnent pas la FAR

Le constat que les filles n'abandonnent pas est difficilement quantifiable du fait de la difficulté à obtenir (1) les chiffres exacts sur plusieurs années et (2) les causes d'abandon des jeunes qui sont partis, auprès des CFAR. Par ailleurs, il est difficile d'obtenir des données fiables auprès des jeunes car au sein d'une même classe, ils n'ont pas le même lien avec leurs camarades, ne connaissent pas les raisons pour lesquelles ils ou elles abandonnent, et ne constatent d'ailleurs pas toujours l'absence des autres. Au sein d'une même classe, selon la personne interrogée, le nombre de personnes et les causes varient trop pour en tirer des conclusions. Quelques grandes tendances ont cependant pu être caractérisées.

2.1.1.1. *Un taux d'abandon plus faible que celui des garçons*

Des filles et des femmes apparemment plus déterminées

De manière générale, les acteurs des CFAR s'accordent sur le fait que les filles qui parviennent à accéder à la FAR n'abandonnent pas. Les représentants de SICHEM justifient par ailleurs le plus grand nombre d'abandons de la part des garçons par deux facteurs : (1) le fait que les garçons soient issus de parcours « à problèmes », et (2) le fait qu'ils ont plus de mal que les filles à aller jusqu'au bout de quelque chose : « *Si on fait le bilan, des filles et des garçons en termes de résultats, elles sont plus dynamiques et déterminées que les garçons, celles qui ont fini et démarré la formation c'est bcp les filles. Mais les garçons c'est difficile, je ne sais pas pourquoi, c'est difficile, ils démarrent quelque chose, ils font des passerelles et puis ils repartent faire autre chose, mais pour les filles c'est normal, quand tu demandes à la femme de faire quelque chose, elle prend soin [...] on le reconnaît, elles sont plus posées.* », (Directeur des études, SICHEM).

D'innombrables idées reçues sur l'abandon des filles

La perception de ce maintien des filles dans la FAR par les bénéficiaires varie selon leur genre. Si des sortantes soulignent la détermination des filles (« *Quand une fille vient c'est qu'elle a une volonté forte, quand il y a en a qui viennent c'est qu'elles ont vraiment une vision.* »), **certains garçons, extrêmement minoritaires mais dont les propos ne peuvent être ignorés, voient dans ce maintien l'incapacité des filles à se saisir de leur destin** : « *Pour les garçons peut-être que c'est qu'il n'a pas envie de faire son travail qu'il abandonne, car si on le force il va abandonner. [...] pour les filles quand on les amène à travailler, elles se contentent de ce travail. Le garçon, si ce n'est pas ce qu'il veut faire il ne peut pas, c'est l'instinct de l'homme. La femme elle, elle se familiarise avec le travail qu'on lui donne, car on dit souvent que la femme est faible d'esprit.* ». De la même manière, on constate un certain nombre de

stéréotypes de genre de la part des filles, comme des garçons lorsqu'on les interroge sur les causes d'abandon de leurs pairs. Les problèmes financiers reviennent de manière récurrente comme cause d'abandon, mais **les filles seraient moins touchées que les garçons selon certains apprenants car elles peuvent bénéficier du soutien financier d'un partenaire**. Pour d'autres personnes, y compris les filles, celles-ci **manquent de détermination car elles préfèrent se reposer sur un mari**, comme l'explique une apprenante : « *Les filles vont se marier et se reposer sur un homme, alors que les garçons vont se battre [...] c'est le moindre mes soucis moi de me marier.* », tandis qu'une autre renchérit que **la superficialité des filles est un facteur d'abandon** : « *L'agriculture demande de ne pas être propre, car c'est dans la terre, donc ça pourrait pousser une fille à abandonner. Être propre, les chichis des filles tout ça.* ».

La réalité est toute autre, et dément l'ensemble des stéréotypes de genre selon lesquels les filles sont trop fragiles pour la FAR comme nous allons le voir ci-dessous, les filles font preuve d'une grande résilience face aux obstacles liés aux inégalités de genre, parfois d'une grande violence, auxquels elles font face tout au long de leur formation.

2.1.1.2. Des raisons spécifiques à l'abandon

Plusieurs éléments caractérisent l'abandon des filles dans la FAR.

Les filles sont découragées au moment de l'inscription

Plusieurs éléments expliquent l'abandon des filles au moment de l'inscription. D'une part, l'entretien de motivation présenté dans la partie précédente **permet à certaines de réaliser que ce n'est pas pour elles**, comme l'explique l'un des formateurs du CFER YMCA : « *Si tu démissionnes c'est lors de l'interview : notre questionnaire t'amène déjà à faire ton choix et c'est là que certaines abandonnent déjà, car on dévoile tout sur la formation. Certaines questions t'amènent à décider. Si tu viens tu viens.* ». Cet entretien est considéré par plusieurs filles comme la source de leurs craintes à l'entrée de la formation, car il se déroule de manière à « tester » les jeunes. A CIDAP, cet « écrémage » à l'entrée ne semble pas concerner uniquement les filles puisque l'un des enseignants parle au masculin « neutre » : « *Généralement c'est la découverte du métier, lorsqu'ils viennent certains partent, ils préfèrent venir que pour les cours théoriques, quand ils voient les cours pratiques ils préfèrent partir au campus.* ».

Les figures d'autorité familiale peuvent s'opposer à la formation

A l'inscription, « *les parents veulent qu'elles fassent autre chose* », explique le directeur des études. Ceci est à mettre directement en lien avec la perception du statut des agricultrices évoquée précédemment. De leur côté, les bénéficiaires des formations de CIDAP et de SICHEM mentionnent le fait que **la situation conjugale des apprenantes a parfois constitué une cause d'abandon des femmes** au cours de leur formation, ou au moment des entretiens d'inscription. « *C'est à cause de la distance, et [du fait qu'] elle était mariée.* », explique l'une des sortantes de SICHEM, que sa camarade de promotion a abandonné. Un apprenant en 3A du cursus à CIDAP explique que les filles de sa promotion ayant abandonné étaient « *trois femmes mariées* » et que « *l'erreur venait de leur mari, peut-être car le mari n'avait pas de confiance de perdre sa femme donc ils les ont empêchées de continuer, ils ont préféré qu'elles restent avec eux. Pour les trois c'était ça* ». Cela fait écho aux propos de l'un des formateurs du CFER de YMCA qui explique que lors de l'entretien elles se désistent en expliquant « *je ne peux pas laisser mon mari pendant des mois* ».

La grossesse, au-delà d'un facteur d'incapacitation, une situation discriminante :

Plusieurs cas de grossesses ont été rapportés à SICHEM et CIDAP, et sont qualifiées par les acteurs de cause « d'abandon » du cursus. Il s'agit en fait précisément d'un facteur d'exclusion à CIDAP, tandis qu'à SICHEM, une sorte de congé maternité est instaurée pour permettre aux filles de revenir.

La coordinatrice de CIDAP justifie cette sanction par le fait qu'il ne faut (1) pas inciter les autres filles à faire de même, et que la réputation du CFAR est mise en jeu : « *On a revu le règlement intérieur (RI) mais on va renforcer et mettre vraiment des critères pour renvoyer pour que ça donne une leçon : si on ne fait pas attention, ça risque de s'installer et porter préjudice au niveau de l'école, les parents vont avoir peur.* ». **(2) D'autre part selon elle, la formation est trop difficile et dangereuse pour une jeune fille enceinte.** Elle s'appuie sur le cas de la première étudiante enceinte au cours de la formation : « *Elle disait qu'il ne fallait pas s'apitoyer sur son sort, qu'elle est apte à travailler comme tout le monde, qu'elle n'est pas fragile, mais après un temps on s'est aperçu qu'elle s'effondrait : elle n'arrivait plus à manger, à arriver à l'heure.* ». De nombreux bénéficiaires de la FAR considèrent qu'une grossesse signe la fin de la formation, pour autant certaines bénéficiaires assurent que ça n'est pas systématiquement un facteur d'abandon et qu'il suffit d'adapter la formation : « *Selon-moi, si tu es enceinte tu peux faire la formation [...] et puis ce qu'on fait à la formation tu peux regarder et faire plus tard. Selon moi ça ne peut pas empêcher qu'on fasse la formation.* ». Cette réflexion est à mettre en regard avec le parcours d'une apprenante tombée enceinte au cours de la formation. Si la désinvolture des propos fait ressortir la fierté de s'en être sortie et lisse certainement les difficultés rencontrées, l'apprenante, aujourd'hui sortie de la formation, fait preuve d'une grande ténacité, et témoigne d'un parcours du combattant pour se maintenir dans le cursus. Elle met en lumière la crainte de la vision de l'entourage sur la grossesse, plus que de la grossesse elle-même, et les risques qu'une apprenante est prête à prendre pour échapper à la sanction et finir sa formation notamment en cachant sa grossesse.

Portrait d'apprenante

Témoignage d'une jeune femme qui a vécu une grossesse lors de la formation et s'est battue pour s'y maintenir. Elle est aujourd'hui employée dans une entreprise agroalimentaire pour réunir les fonds nécessaires à sa future installation

« C'était un jeune aussi de la formation qui m'a enceintée. Moi je peux dire que ça ne m'a pas affectée, ni ma carrière scolaire car j'ai fini avec ma promo, j'ai eu mon BT comme tout le monde. Si tu es déterminée rien ne peut t'arrêter, c'est une question de détermination, et aussi de fonds. Je suis tombée enceinte en vacances, et j'ai accouché en 2^{ème} année. J'avais laissé 6 mois de grossesse, avant d'informer ma famille donc personne n'était content du tout, mon papa avait d'autres projets. Mais bon moi je ne regrette pas. Le petit est grand maintenant. En stage j'étais régulièrement malade mais le directeur n'a pas fait le lien, ça ne se voyait pas beaucoup avec ma corpulence donc personne n'a su, c'est à 8 mois que le ventre s'est fait. Mon papa est un papa responsable, il m'a soutenue et j'ai lutté, j'ai dit à mon papa d'aller négocier auprès de l'école. Ils ont refusé que je continue. Mon papa et moi on s'est battu, j'ai dit que je ne voulais pas redoubler. Finalement, en conseil d'administration, ils ont accepté que je reste. J'ai repris quand le petit avait 2 mois, et ma maman est venue habiter avec moi pour s'en occuper. Elle a eu un AVC, un côté est mort mais dieu merci elle peut marcher, elle a du mal à parler mais elle peut s'occuper de l'enfant. Moi j'allais à l'école et je rentrais le midi et je l'ai formé à têter vite. Des fois on rentrait vers 19h, 20h, mais ils m'ont qualifié là-bas au centre, de femme battante. Le matin, je préparais la nourriture pour le matin et le midi. Dieu a facilité les choses, le petit a vite mangé, il ne refusait pas la nourriture. Il mange, je sors je balaye la cour, je lave, je prépare tout, je vais à l'école. A midi je reviens, il tète je reste un peu avec lui. Et des fois au centre, il fallait venir à 3 ou 4h du matin donc des fois je préparais la veille, et la maman comme c'était une femme forte elle préparait à manger.

Le papa de l'enfant, bon il n'a rien dit. On a rompu quand j'étais avec la maman et le bébé. Il ne donne aucun soutien, ça m'a donné la force de continuer car je veux être une femme autonome et indépendante. Le centre savait que c'était lui le papa. Il y aurait pu y avoir des conséquences mais comme il était le premier de la classe ça a atténué un peu. Si ça avait été quelqu'un de pas brillant en classe on l'aurait chassé. On a demandé ce que mon papa en pensait, est-ce qu'il faut chasser l'élève coupable et le papa a dit non, qu'il allait payer ma scolarité. A la sortie, je n'avais pas les moyens pour l'installation. Un jour je vais entreprendre mais pas pour le moment. Je suis revenue dans mon milieu, et j'ai commencé en santé animale. Ensuite, le centre où j'avais fait mon stage de fin de formation m'a rappelé pour venir faire de l'expérimentation. Ensuite je suis revenue chez moi et j'ai repris mes trucs de vaccination. J'aimais bien parce que je suis mon propre chef et que ça paye très bien, je fais mes horaires. Je suis venue [en agroalimentaire] car j'ai besoin des expériences professionnelles et parce que ça me dérange d'être chez mon papa alors que je suis avec mon petit. Et puis dans ma famille polygame, ils réagissent de manière étrange, on t'insulte, car tu n'es pas avec ton mari [...] ».

Ces grossesses au sein des formations ont selon les différents acteurs, des causes très diverses. L'exemple précédent est celui (1) **d'une relation consentie**, mais les ONG et les CFAR dénoncent (2) **la pauvreté** qui parfois pousse les filles dans les bras d'hommes plus âgés. L'ONG GERADD qui intervient auprès des filles-mères explique qu'elles sont essentiellement victimes de professeurs et d'hommes nantis de l'extérieur des communes. Les jeunes reconnaissent volontiers que les grossesses sont le fait de la pauvreté : « *Des fois quand tes parents n'ont pas les moyens pour te satisfaire, tu risques de t'adonner à certaines choses qui ne sont pas bonnes, c'est ce qui fait que tu tombes grosse et que tu abandonnes vite. C'est la pauvreté en soi.* ». Les centres de leur côté dénoncent (3) **le désœuvrement des filles livrées à elles-mêmes et isolées** dans un nouvel environnement, ce qui est selon le DP de l'AS, lié « *au manque de contrôle des parents* ». Les jeunes ne sont pas particulièrement bienveillants face aux grossesses précoces et mettent en cause (4) **l'irresponsabilité des filles** : « *Ça dépend de la psychologie de la femme [...] elle cherche de l'argent elle va se livrer pour avoir de l'argent et elle oublie qu'elle peut tomber enceinte.* » ; « *Elles se lancent bêtement et voilà quand ça arrive elles ont honte de venir ici étant grosses [...] c'est leur faute à elles !* ». **Les 3 filles-mères rencontrées qui ont vécu une grossesse précoce au cours de leur cursus mentionnent toutes les moqueries et la stigmatisation des autres élèves dont elles ont été victimes** : « *Je suis tombée enceinte juste après le probatoire [...] je transportais la grossesse à l'école, y'a certains qui se moquaient.* », explique l'une tandis que l'autre raconte que ses camarades filles ne voulaient plus marcher à côté d'elle. Toutes assurent que ça ne les a pas affectées, témoignant de l'intériorisation de la loi du silence.

2.1.2. Les obstacles que rencontrent les filles

Si au sein des centres les filles abandonnent moins que les garçons, et pour des raisons spécifiques, cela ne signifie pas que leur cursus est un long fleuve tranquille. Elles réalisent leur scolarité dans des centres qui ont été conçus pour accueillir un public masculin sans prendre en compte leurs spécificités. Elles évoluent au sein de promotions essentiellement masculines qui perpétuent des rapports de domination et des normes socio-culturelles négatives.

2.1.2.1. Le manque d'infrastructures adaptées aux besoins des filles

Des toilettes inadaptées aux besoins physiologiques des filles qui préfèrent aller en brousse

A CIDAP et au CFER de YMCA, les filles déplorent la mixité des toilettes, qui les insécurise, et le manque d'hygiène, alors qu'elles se sentent plus vulnérables aux infections en période menstruelle : « *Bien sûr qu'il y a les toilettes, mais pour se mettre à l'aise je vais dans la brousse. On n'est pas trop en sécurité dans les toilettes, tu peux y aller, quelqu'un n'a pas pris soin ; les filles parfois tu es dans tes jours donc il faudrait des toilettes que pour les filles pour pouvoir se changer.* » ; « *Je ne vais pas aux WC pendant les règles car il y a un risque d'infection.* » (Apprenantes). Au CFER, théoriquement il y a un sanitaire pour les filles et un pour les garçons, mais du fait de la faiblesse numérique des filles, les toilettes qui leur sont réservées sont également utilisées pour les garçons. De plus, ce sont des toilettes sèches dont la technologie n'assure pas le confort et l'hygiène : « *On pourrait améliorer le WC, parce que c'était inconfortable. On était nombreux, moi je préférerais aller dans la brousse que dans les toilettes quoi.* » (Sortante). Le problème du grand nombre de garçons est présent à CIDAP, et lié à une mauvaise indication par rapport à la mixité des toilettes : « *Ici je peux dire que nous avons les toilettes un peu partout mais pas très bien précisé si c'est pour fille/garçon, et parfois un garçon risque de venir sans s'en rendre compte, vers ici ce n'est pas fermé.* » (Apprenante). Les filles qui vont se soulager en brousse reconnaissent que cela les expose à des dangers : « *Ce n'est pas bon, on ne sait jamais, il peut t'arriver quelque chose en cours de route, étant seule, et on pollue l'environnement donc ce n'est pas bon.* », (Apprenante). Ces dangers sont liés aux normes socio-culturelles qui rendent les filles et les femmes plus vulnérables lorsqu'elles s'isolent et se déshabillent.

A CIDAP : Un vestiaire inadapté aux besoins d'intimité des filles

Etant l'unique centre qui n'héberge pas ses bénéficiaires, le CIDAP met à leur disposition un vestiaire non mixte qui comprend un espace pour les filles et un espace pour les garçons, séparés d'une cloison, à côté des enclos des animaux. Le problème de ce vestiaire est qu'il se trouve dans un lieu de passage et qu'il n'a pas de porte. Filles comme garçons déplorent le manque d'intimité que cela engendre, mais cela est d'autant plus important pour les filles de disposer d'intimité, qu'elles sont exposées à plus d'exigences de pudeur, et à plus de risques de violences : « *Tout le monde peut nous voir, je ne suis pas à l'aise* » ; « *Je me sens mal à l'aise car il n'y a pas les portes, si tu te changes, ils vont te voir, certains sont conscients et vont vite tourner leurs yeux, d'autres vont regarder, crier, raconter des bêtises.* », (Apprenantes) ; « *On n'a pas de vestiaire qui peut couvrir une fille si elle veut se changer. Le centre a essayé, de nous construire quelque chose quand même mais quand une fille se change, tout le monde passe quoi donc tu es facilement remarquée. Il faudrait construire quelque chose d'un peu plus discret quoi, qu'on ne la voit pas.* », (Apprenant).

Le manque de gestion de l'hygiène menstruelle des centres

La FAR est une formation physique qui nécessite une bonne condition de ses bénéficiaires. La gestion de l'hygiène et de la santé menstruelle est essentielle pour garantir aux filles bien-être et dignité durant les travaux pratiques (TP). Or cette gestion n'est pas du tout effective dans les différents centres. **Les centres ne mettent pas à disposition des filles des dispositifs de traitement des déchets menstruels** : du fait des tabous autour des règles, les filles ne peuvent pas exposer leurs déchets à la vue des autres, mais (1) **aucun centre ne propose de poubelles fermées**. (2) **Les filles gardent parfois leurs déchets dans leur sac toute la journée jusqu'à ce qu'elles rentrent chez elles**. (3) **Les filles logées dans les centres brûlent leurs déchets pendant la nuit mais n'ont pas « d'endroit précis pour brûler »** et déplorent : « *Il faut que tu trouves un endroit où on ne te voit pas et là tu vas brûler. C'est un peu stressant.* ».

Plusieurs filles dans les différents centres sont en **situation de précarité menstruelle** et mentionnent les craintes que cela engendre, la peur de se tâcher : « *Je n'ai pas les moyens pour acheter les produits, à l'hôpital j'ai peur de demander, donc je reste comme ça, je vais au champ pour me payer ça, j'utilise des pagnes.* » ; « *Ça dépend, nous qui sommes ici sans les parents, pour commencer les règles tu dois acheter les protections et quand tu n'as pas assez d'argent c'est un vrai problème.* » (Apprenantes). A CIDAP **les filles mentionnent des horaires inadaptés** qui leur font d'autant plus courir le risque de se tâcher : « *Très souvent on vient à l'école à 5h-5h30, si tu t'es protégée pour les règles, tu n'as pas d'endroit où te changer et si tu te changes, où tu pourras jeter ?* », (Apprenante) ; « *Les règles ça ne nous gênait pas, c'était les heures de pratiques qui dérangent.* », (Sortante). **En termes de gestion de la douleur, certaines filles sont indisposées au point de ne pas pouvoir aller à l'école et n'ont pas toujours de médicaments à disposition** (coût et disponibilité). Seul le centre CIDAP dispose d'une infirmerie avec une infirmière femme. A YMCA, l'infirmerie n'est pas approvisionnée, et l'un des formateurs du centre met en lumière la méfiance des hommes à l'encontre de la santé des filles : « *Nous-même on ne maîtrise pas trop, et c'est risquant de gérer les maladies des femmes : tu peux aller en prison. Vaut mieux aller à l'hôpital, qu'on consulte, car certaines femmes ce n'est peut-être pas une maladie simple, peut-être qu'elle veut avorter, donc on dit d'aller à l'hôpital. Si c'est ta femme il n'y a pas de souci, ta fille pareil, mais pas les filles des autres.* ». Tous ces éléments pèsent sur la concentration des filles qui doivent constamment prendre leurs précautions, rester concentrées malgré la douleur, la crainte de se tâcher et de se sentir humiliée. Ces problèmes ont suscité une vive surprise au sein des corps pédagogiques (essentiellement masculins) qui avouaient ne pas avoir pensé à tous ces éléments.

2.1.2.2. Le manque de représentation féminine pèse sur la motivation des filles

Dans les 3 centres, le corps pédagogique présente peu voire pas de femme. Au CFER YMCA, il n'y a aucune formatrice. A SICHEM, l'organigramme transmis mentionne la présence de 5 femmes sur 21

formateurs. A CIDAP, il n'y a aucune femme formatrice mais des filles relèvent l'existence de quelques intervenantes pour certains modules. Le manque de représentation des femmes parmi les enseignants, ajouté au visage essentiellement masculin de l'agriculture, démoralise les filles qui s'interrogent sur leurs perspectives d'avenir à l'issue de la formation. A l'inverse, leur présence affecte très favorablement les filles, comme l'explique l'une d'entre elles pour qui une figure d'autorité féminine a constitué un moteur alors qu'elle perdait espoir : « *Arrivée jusqu'à l'entretien c'était facile mais après parfois j'ai eu l'impression de perdre mon temps...Qu'est-ce qu'on va faire à la sortie : il nous manque la force physique, et on va se marier, avoir des enfants...il y a eu des femmes qui ont fait comme moi qui ont réussi. Certaines femmes viennent à l'ICAT, elles viennent faire les formations avec les paysans, c'est comme ça que j'ai découvert qu'il y avait des femmes, c'est ce qui m'a poussé à continuer.* ».

Le faible effectif de fille dans les classes affecte également la motivation de celles-ci. Les filles expliquent qu'elles trouveraient **(1) un soutien** parmi les autres si elles étaient plus nombreuses : « *Au moins si vous êtes nombreuses, vous vous encouragez entre vous, mais quand vous êtes peu c'est compliqué. Moi je suis avec ma camarade, des fois elle n'est pas là et je suis seule dans la classe, on pourrait causer, on pourrait se tirer. Parce que tu te sens seule.* », (Apprenante). Le peu de filles constitue également une difficulté pour se lier d'amitié avec une autre. Les filles ne trouvent pas forcément parmi leurs peu de camarades, une personne avec laquelle elles tissent une amitié. Elles sont plusieurs à expliquer qu'elles ne s'entendent pas particulièrement avec les autres filles. Au-delà du sentiment de solitude, les filles mentionnent leur besoin **(2) d'être plusieurs pour faire face aux obstacles**, auxquels elles doivent faire face. L'exemple ci-après est celui d'une sortante qui a subi à des commentaires maladroitement bienveillants, et à caractères sexistes : « *J'aurais beaucoup aimé, ne pas être la seule car parfois j'étais un peu mal à l'aise face à ces commentaires un peu déplacés, à deux à trois ça m'aurait fait du bien.* ». Elles expliquent que le manque de pairs féminins dans la classe les conduit **(3) à questionner leur choix d'orientation, d'autant plus lorsqu'elles font face à des critiques à l'extérieur** : « *C'est difficile quand même, les filles ne s'intéressent pas à l'agriculture. [...] Ici ça agit sur nous, parfois tu te demandes pourquoi les filles ne viennent pas ici : est-ce que tu as pris la bonne voie ? En plus les filles te demandent à l'extérieur pourquoi tu as fait ça et elles ne comprennent pas. Quand vous êtes en classe du coup tu penses beaucoup à ça.* ».

Ces éléments n'échappent pas aux acteurs des centres : à SICHEM, le directeur des études mentionne l'envie des filles d'être plus nombreuses : « *Généralement chaque promo elles se demandent « pourquoi on n'est pas nombreuses ? », elles réclament.* ». L'un des formateurs du CFER précise qu'elles n'en parlent pas, mais que les enseignants ne sont pas dupes pour autant : « *Comme elles ne sont pas nombreuses elles se trouvent un peu isolées, un peu étranges, se questionnent sur si elles ont fait le bon choix. Elles ne nous en parlent pas mais on sent ça.* ». Plusieurs acteurs masculins mentionnent la « *jalousie constructive* » qu'induirait une augmentation du nombre de filles dans les classes. Ce terme sous-entend un effet d'émulation et de compétition qui inciterait les filles à s'impliquer davantage, comme l'explique cet apprenant : « *Bien sûr, si elles étaient nombreuses, en voyant la camarade se lancer et être à fond, elles auraient de la jalousie constructive et elles se lanceraient et feraient mieux.* »

Pour autant tous les acteurs ne sont pas favorables à l'augmentation des effectifs féminins. A SICHEM, plusieurs hommes ont mentionné le fait que cela risquait de conduire à une moindre concentration, et à distraire ou à alourdir la tâche des garçons. On retrouve ce discours auprès d'un enseignant du centre : « *Quand elles sont moins c'est bien car, entre guillemets avec 10 ou 15 filles ça papote beaucoup, y'a beaucoup de digressions, les 5 sont plus concentrées. Sur leur propre environnement ça va impacter, sur elles-mêmes, peut-être que beaucoup n'ont pas fait l'expérience de bosser avec les hommes, elles seront vaillantes et plus expérimentées. [...] Les garçons, ça les distrairait.* ». Le directeur du CFER de YMCA trouve ça lui aussi très stimulant pour elles, que les filles se retrouvent dans un environnement essentiellement masculin.

2.1.2.3. Les filles sont victimes de VGMS

Cet environnement essentiellement masculin, prétendument formateur et stimulant, est pourtant un lieu d'expression des rapports de domination entre les apprenants et les apprenantes, et entre formateurs et bénéficiaires qui exposent les filles et les femmes à des VGMS tout au long de leur cursus. Il est important de préciser que ces problèmes sont particulièrement tabous, et que les dénoncer expose les filles à des représailles. Les entretiens se sont déroulés dans des endroits plus ou moins propices à la confiance selon les centres. Cela affecte les résultats : au sein de certains centres, les jeunes se sont montrées bien plus loquaces que dans d'autres. De la même façon, les sortantes n'évoluant plus dans les centres au quotidien ont délivré de précieuses informations. Il n'est ainsi pas possible de dire avec certitude que telle violence n'arrive pas ou plus dans tel centre. Elles semblent avoir lieu partout, à des degrés différents.

Brimades, dénigrement et humiliations musèlent les filles

Les filles subissent de nombreuses moqueries et humiliations au cours de leur formation, aussi bien en cours que durant la pratique. Lorsqu'elles participent et se trompent, il arrive que les garçons crient et se moquent : « *Dans notre salle on ne répond pas trop aux questions, les garçons nous dominent. En fait c'est la peur : quand tu réponds et que la réponse est fausse, comme ils nous dépassent dans la salle ils commencent à crier, ça nous donne la peur.* » ; « *Par exemple vous êtes dans la classe, y'a un exercice tu es au tableau, peut-être que ce que tu dis c'est ça mais ils sont là en train de dire des choses blessantes.* », (Apprenantes). Face à ces moqueries, la décision des filles est de ne plus participer. Elles participent effectivement moins que les garçons en classe, ne prennent la parole que lorsqu'elles sont certaines de la réponse, et qu'elles sont interrogées. Elles sont plusieurs à avoir l'impression d'être des exceptions lorsqu'elles décident de ne plus participer, qu'il s'agit d'un choix personnel : « *En fait moi je n'aime pas réagir, pas parce que je ne connais pas mais admettons que je ne sache pas, ben je me tais et ensuite je me rends compte que je l'avais, j'ai peur que les autres me jugent. Je pense que c'est moi seule.* » ; « *Des fois si on pose des questions ils se moquent. Moi j'ai pris la décision de ne plus poser de questions en classe.* ». Ce phénomène d'autocensure est d'autant plus important que le niveau des filles est bas lorsqu'elles intègrent la formation. Une sortante explique que ses deux camarades filles participaient encore moins qu'elle du fait de leur petit diplôme : « *Selon moi je me dis que y'a la peur, et comme les deux étaient aussi bon elles se faisaient inférieures car elles n'avaient que le BEPC.* ».

Si ces moqueries lorsque les autres se trompent ne sont pas ouvertement liées au genre, d'autres sont plus directes. Les garçons vont notamment dénigrer les performances physiques des filles lors des TP, et tourner en ridicule les slogans de promotion de la femme tels que « *ce que l'homme peut faire, une fille aussi peut le faire* », notamment lorsque les filles sont en difficulté : « *Ils disent qu'on n'arrive pas à faire mais que tout le monde crie « émancipation de la femme » ; « égalités des sexes ». Il y a certaines activités qu'on n'arrive pas à mener, mais on veut toujours être émancipées.* » ; « *C'est comme si les garçons nous sous-estimaient, ils disent les filles ne peuvent pas faire ci, pas faire ça, y'a que les garçons qui travaillent, les filles ne font rien, mais on s'investit en tant que filles !* », (Apprenantes). Certains vont même jusqu'à leur dire que la formation pratique n'est pas faite pour elles, car elles n'ont pas suffisamment de force : « *Ils font ça plus avec les filles : par exemple on nous soumet à un travail, et on dit « vous pensiez que l'agriculture c'était pour tout le monde ? tu aurais mieux fait d'aller à l'université », on t'humilie.* », (Apprenante). Enfin, les garçons vont parfois jusqu'à « nier » la présence des filles dans la classe et dans les travaux de groupe : « *Est-ce qu'ils nous considèrent même ? Parfois ils disent : « on ne peut pas les considérer » ; « elles n'existent pas ; on ne les voit même pas » ; « y'a même pas une fille dans la classe ! » » ; « Parfois ils disent « nous sommes 3 plus une fille ! », et quand on leur demande pourquoi ils ne disent pas « 4 personnes », ils disent « la fille ce n'est pas une personne. » », (Apprenantes). De leur côté les apprenants considèrent que si les filles ne parlent pas, c'est parce que la timidité « *est dans leur nature* », ou bien qu'elles sont impressionnées par la majorité masculine : « *Il faut qu'on les force pour qu'elles répondent, car nous sommes plus nombreux qu'elles et donc la grande masse domine une petite masse. Si tu es le seul garçon, elles sont 50 filles j'aurais peur, c'est l'effectif**

qui domine. », explique l'un d'eux. Ils justifient aussi le manque de respect et d'attention par le comportement des filles elles-mêmes, qui ne s'expriment pas et ne se font pas respecter : « *On peut dire qu'on ignore les filles, à vrai dire, mais c'est elles qui nous amènent à les ignorer, elles sont muettes, elles ne parlent pas quoi. Faut parler ! Faut pas rester calme à tout moment pour qu'on te respecte ! C'est à cause de ça qu'à des moments on les ignore quoi. »*.

Les filles s'autocensurent également en termes d'implication dans la vie de la classe. Elles sont rarement déléguées, et ne veulent pas se présenter, contrairement aux garçons et alors qu'elles ont parfaitement conscience des compétences que cette prise de responsabilité permet de développer. Plusieurs d'entre elles évoquent la difficulté d'avoir un poste à responsabilité dans une classe où elles ne sont pas respectées. D'autres mentionnent le sentiment de devoir se faire discrète, comme l'explique cette apprenante qui a été désignée déléguée par l'un des professeurs : « *Quand on a fait la rentrée j'étais la première fille. On a fait la sélection des délégués, je n'avais pas le choix, j'avais la honte parce que j'étais la seule fille, c'est comme si j'étais en train de me montrer, de me faire voir. »*. La position d'une déléguée est délicate, elle semble n'avoir aucune issue positive car on considère soit qu'elle abuse de son autorité, soit qu'elle n'en a aucune : « *Si une fille est déléguée ce sera difficile que ça rapporte : sa voix ne peut pas porter parce qu'elle est fille, ou bien elle sera déterminée et sévère, il y aura trop de rigueur. »* ; « *Si c'était une fille la déléguée, je crois qu'on respecterait moins son autorité, on va dire que quand une femme est déléguée elle va privilégier les femmes, donc elle ne sera pas respectée on va dire « c'est une femme on ne va pas respecter. »* », (Apprenantes). Certaines apprenantes qui ont été déléguées témoignent des propos rabaissant des garçons : « *C'était difficile à gérer : une fille devant les garçons, ils n'écoutent pas. C'est difficile, parce qu'ils se disent que la fille ne peut pas les diriger. »*. L'une d'entre elles qui avait été désignée par un formateur a même abandonné : « *Je n'ai pas terminé l'année [...] les garçons terminent eux, car le garçon est habitué. Quand tu es en haut, certains garçons disent qu'une fille ne peut pas les gouverner, du coup ils te disent des n'importe quoi. »*.

Les garçons reconnaissent volontiers leur malaise face à une fille déléguée et justifient cela en essentialisant les normes socio-culturelles : « *Moi ça me met mal à l'aise quand on m'ordonne, surtout quand une fille m'ordonne ça me met mal à l'aise quoi c'est naturel, on a grandi dans des familles où on se dit que c'est l'homme le père de la famille. »*, (Apprenant). Ils expliquent également que les filles ne savent pas gérer leurs émotions : « *Quand même, elles sont plus en colère quoi quand les choses ne se passent pas bien. »* ; « *Il suffit qu'une personne hausse la voix et puis elle peut même se mettre à pleurer. »* ; « *On gère les conflits mais si c'était une fille à moins que le sous-délégué soit garçon, elle-même serait stressée. Elles sont de nature calme. Elles ne parlent pas de trop, si tu as la nature calme c'est difficile de gérer et de maîtriser ses amis. »*, (Apprenants). Par ailleurs la perception des garçons, que les filles seront incapables de les tenir, est autoréalisatrice, car ils reconnaissent qu'ils vont plus défier leur autorité parce que ce sont des filles. C'est ce que montre le témoignage de cet apprenant qui considère que les filles abusent de leur autorité : « *Quand elles ordonnaient, si ça dépassait j'essayais de remettre en question, de dire qu'il ne fallait pas y aller trop fort parce que quand elles ont l'occasion de dire ce qu'on peut faire, elles profitent quand même. Je les écoute quand même, mais pas trop. Quand c'est des garçons, on les écoute : entre hommes on s'entend bien. »*.

Certains garçons nuancent cette perception négative d'une fille déléguée et témoignent de la possibilité pour une fille, de faire un bon délégué : « *J'ai connu des délégués filles pas mal des fois elles sont mêmes meilleures de mon expérience. »*. D'autres soulignent que ce n'est pas une question de genre mais de caractère : « *Une fille peut facilement être major. Elle pourrait l'être si elle est courageuse. Toutes les filles ne peuvent pas le faire, c'est celles qui osent parler en comité. Tous les garçons non plus ne peuvent pas. »*.

Les enseignants des centres constatent le peu d'appétences que les filles ont pour ce rôle mais ne mentionnent pas les biais de genre que peuvent avoir les garçons à l'égard d'une fille déléguée : « *Elles ont préféré être secrétaire, comptable, elles n'aiment pas trop, elles ne supportent pas la pression des garçons. Tous ont la même pression mais elles n'arrivent pas à tenir la pression des garçons. »*.

Etonnamment, les enseignants de CIDAP et du CFER YMCA ont une perception des filles déléguées à l'opposé de ce qui ressort lors des entretiens avec les apprenants. Ils considèrent qu'elles font de bien meilleures déléguées et qu'elles parviennent mieux à gérer les classes, comme l'explique l'un des formateurs de CIDAP : « *Souvent ils apprécient mieux une fille major car il y a moins de caprices, ils en font moins, ils voient que les filles arrivent à mieux gérer : les garçons entre eux se mettent plus la pression mais avec les filles ils acceptent plus. Ce que j'ai constaté c'est qu'avec les major filles elles ont mieux géré, les garçons apprécient mieux parce qu'elles parlent mieux, moins arrogantement, qu'un garçon.* ». Au CFER de YMCA, c'est la rigueur et la diplomatie des filles qui est mise en avant.

Le harcèlement sexuel et ses conséquences

La question du harcèlement sexuel que subissent les filles lors de leur formation est particulièrement délicate à traiter. Beaucoup de jeunes se montrent méfiants et méfiantes lors des entretiens, notamment lorsque le cadre est moins propice à la confidentialité (salles ouvertes, etc.). Par conséquent, et vu ce qui a été mentionné dans certains centres où des salles spécifiques ont été mises à disposition, pour libérer la parole, les cas de harcèlements sont probablement sous-estimés.

De la part des garçons : des propos déplacés à outrance

Les filles sont fréquemment exposées (1) aux propos déplacés à caractères sexuels de leurs camarades masculins, et (2) à des avances non désirées. Ces propos à caractères sexuels ne leur sont pas forcément destinés. Ils peuvent avoir lieu entre garçons, excluant les filles des groupes lors des pauses et les empêchant de tisser des liens : « *Quand les garçons se regroupent c'est pour parler de leurs copines qui sont dehors, etc. [...] Moi je n'aime pas entendre : il va raconter la cour etc. C'est des propos dégradants, ils font la cour ils disent « je l'ai eu, elle est comme-ci comme-ça, j'ai couché avec elle.* » », (Apprenante). Les garçons confirment que les filles sont exclues de ces conversations : « *Nous on peut former un groupe, avoir des discussions entre garçons. Elle, elle est seule dans son coin. Avec qui discuter de causeries entre les filles ? Elle peut faire partie [des conversations] mais il y a certaines discussions quand on parle c'est des conversations de garçons.* ». D'autres propos à connotation sexuelle sont proférés directement à l'encontre des filles : l'une des apprenantes mentionne des propos dégradants tenus à l'encontre d'une de ses camarades qui a abandonné, et qui était enceinte au cours de la formation : « *Ce n'est pas facile, quelques fois ils veulent qu'on adhère à leurs propositions...Par exemple celle qui a abandonné [...], il y en a qui se sont moquées d'elle, qu'elle était enceinte et qu'elle allait accoucher d'une fille qui serait leur femme, elle n'était pas à l'aise ...* ». Le corps pédagogique a tendance à minimiser ces propos, et leur impact sur le bien-être des filles dans la formation, comme en témoignent ces paroles tenues par une secrétaire de l'un des centres qui constate des réactions, des échos, qui entend des choses qu'elle qualifie de « *blagues* » car « *les filles n'y sont pas trop sensibles* » : « *les hommes leur ont interdit de prendre les concombres, qu'elles ne peuvent pas approcher, pas récolter. Ils ont dit qu'ils faisaient des blagues, ou leur disent « toi tu ne peux pas tenir la houe », mais ça ne crée pas de conflit.* ».

Au cours de la formation, les filles doivent constamment faire face aux avances de leurs camarades masculins et sont constamment sexualisées. Elles se voient parfois reprocher de vouloir « trop » étudier (c'est-à-dire de vouloir étudier autant qu'eux) car leurs camarades garçons « *eux, cherchent à avoir le BT pour faire la cour aux filles : « comment ils vont faire pour [...] faire la cour si on a le même niveau.* » Si tu as le même niveau que la fille elle ne va pas te respecter comme il se doit », explique l'une des sortantes. La quête de supériorité des garçons par rapport aux filles est constante, comme le confirme une autre : « *Les garçons souvent, ils ont envie d'être au-dessus de nous [...] alors que nous on les voit comme des égaux, ça doit être la manière dont ils sont éduqués, ou la manière dont ils voient les femmes.* ». Ces avances à répétition (« *ils se renvoient la balle, et un suivant essaye* ») ne sont pas sans conséquences pour les filles : elles craignent les grossesses et elles ne doivent pas se détourner de leur objectif, mais doivent éconduire leurs prétendants sans que cela ne leur porte préjudice. Une fille qui refuse peut ensuite se voir reprocher d'être impolie, subir des rumeurs, des insultes ou des moqueries, ou perdre un camarade avec lequel elle pensait avoir tissé une amitié : « *Les garçons, s'ils te font la*

cour, ils parlent mal, ils racontent des histoires, si tu refuses ça devient un problème. », résume l'une des apprenantes, tandis que la suivante témoigne : « Les grands frères [des promotions précédentes], moi quand je suis arrivée, ils m'ont parlé. Pour ne pas me laisser faire, j'étais un peu impolie : si tu m'appelles je viens mais si c'est le sujet que tu veux aborder, tu quittes, après ils vont dire que tu es impolie ! ». Elles doivent faire preuve d'une vigilance constante pour que leur comportement ne soit pas mal interprété par le reste de leurs camarades : « Quand les garçons arrivent à voir que tu te colles avec l'un, ils parlent derrière toi, tu n'as plus de valeur. », explique l'une des filles. Dans le même temps, elles doivent veiller, lorsqu'elles les éconduisent, à ne pas froisser leurs camarades pour ne pas en pâtir par la suite, et ne manquent ainsi pas d'arguments : « Il faut faire comprendre aux garçons que la vie ne s'arrête pas aux relations amoureuses. » ; « En leur disant non, je leur dis que je n'ai pas refusé parce que je ne les aime pas, mais parce que j'ai un objectif et quelqu'un d'autre. » (Apprenantes). Lorsqu'un jeune jette son dévolu sur l'une des apprenantes, quel que soit son positionnement face à ce prétendant, sa situation est délicate : « Etre avec les garçons c'est pas facile : ils vont te tenter, et quand tu refuses vous devenez des ennemis : [...] ils te font des avances, quand tu refuses ça devient des soucis entre vous, tu le salues il ne répond pas, des choses comme ça [...]. Mais quand les autres garçons savent qu'un camarade fait la cour, les autres t'embêtent : on t'appelle par le nom du garçon pour t'embêter et quand on te voit marcher avec un garçon, ça devient des soucis entre vous, c'est comme si toi tu l'aimais bien. », (Apprenante). Dans les centres où plusieurs promotions se côtoient, les filles sont parfois la cible des garçons plus âgés, des promotions supérieures. L'ascendant qu'ils ont sur elles déséquilibre leur relation : « La cour à des plus jeunes, ça se fait souvent en début d'année. Ça les intimide : elles sont nouvelles, ça les met mal à l'aise quoi, y'a vraiment des complications comme c'est un grand frère qui la dérange. Vous voyez votre supérieur qui vient vous faire la cour, ça vous fait vraiment mal à l'aise [...] c'est vraiment compliqué à gérer. ». De leur côté les entretiens avec les garçons confirment les dires des filles. Ils n'hésitent pas à affirmer que la différence d'âge par rapport aux filles des promotions inférieures leur permet d'avoir l'ascendant : « On se dit que nous sommes les grands, donc les filles plus jeunes vont accepter ce qu'on va dire. », (Apprenant). Les propos que tiennent les garçons témoignent de la perception totalement différente de la portée de leurs actes : selon eux, les filles ne s'en sont jamais plaint, donc il n'y a pas de problème : « Si elles ne veulent pas, le problème serait ressorti depuis. », affirme l'un d'entre eux.

En conclusion, la place des filles dans la formation est très délicate, car étant en minorité numérique elles n'ont pas d'autre choix que celui de chercher à tisser des liens auprès des garçons, alors que ceux-ci semblent ne les percevoir que comme de potentielles partenaires.

De la part des professeurs : les abus de pouvoir

Plusieurs filles dénoncent du harcèlement sexuel de la part de leurs enseignants, qui abusent de leur position d'autorité face à des filles vulnérables (1) financièrement : « Parfois des filles, celles avec des problèmes financiers, il suffit qu'il s'approche, et elle a un peu besoin d'argent donc elle finit par accepter. », (Apprenante) **ou (2) psychologiquement parce qu'elles sont éloignées de leur famille :** « Ici même si on n'est pas avec les parents, [...] les enseignants représentent nos parents [...] quand il y a un souci, si il te connaît bien, il constate tout de suite, il t'aide à surmonter. Avec les enseignants c'est délicat parce que si tu viens et que psychologiquement ça ne va pas, ils peuvent en profiter. Il ne faut pas casser notre avenir. », (Apprenante). Les prédateurs profitent de la vulnérabilité des filles plus jeunes. L'une des sortantes explique qu'elle n'a pas observé ces comportements : « car nous n'étions plus trop jeunes ». Cette situation est d'autant plus difficile que les filles sont incitées à faire confiance à leurs enseignants, et se voient reprocher cette naïveté une fois qu'elles se retrouvent prises au piège : « C'est à toi la fille d'arriver à te gérer, ça dépend de comment tu les accueilles, de ton comportement avant qu'il n'aborde ce sujet. », explique l'une des apprenantes lorsqu'on l'interroge sur le meilleur moyen de se prémunir de ces menaces.

Les situations varient. Selon certaines, les professeurs harceleurs entrent en relation avec les filles directement ou via les réseaux sociaux utilisés par les élèves : « En classe, quand ils viennent ils

distinguent quelle fille ils veulent selon ta façon de répondre, la forme qui leur plaît, le teint, quelque chose comme ça, et après les cours il t'interpelle de lui passer le contact. Quelque fois y'en a d'autres qui n'expriment pas ça direct, y'en a d'autres qui viennent dans les groupes de conversation, ils vont fouiller là-bas. », (Apprenante). Ensuite, ces prédateurs invitent des filles chez eux sous prétexte de les aider à résoudre un problème ou à comprendre un exercice, ou encore pour les soutenir psychologiquement dans des moments de doute et de baisse de motivation. Ils leur envoient aussi parfois de l'argent. Quelle que soit la réaction de la jeune fille, cela lui portera ensuite préjudice. Lorsqu'elles acceptent, elles sont exposées à des agressions sexuelles qui les exposent entre autres, au fardeau d'une grossesse précoce : *« Bon, si il sort avec toi et qu'il t'enceinte c'est fini, ta formation est finie, toi tu restes et lui il continue sa vie. »*, (Apprenante). Lorsqu'elles refusent elles se voient ignorées par leur enseignant, qui change d'attitude. Leurs notes sont revues à la baisse. Dans tous les cas, la scolarité de la jeune fille victime est impactée : *« Si le professeur fait la cour, la jeune fille ne peut pas être à l'aise et suivre réellement les cours comme il se doit. Si ça arrive, il faut refuser mais quand tu refuses ce n'est pas du tout aisé car tu seras vraiment menacée. Si un professeur veut te faire la cour, il peut te sanctionner par des interros, t'accuser, y'a beaucoup de choses. »*, (Apprenante).

Au-delà de la honte mentionnée par certaines, **la dénonciation est particulièrement difficile pour les filles**, malgré les dispositifs déployés par l'Etat pour condamner les enseignants auteurs de VGMS, (1) d'une part à cause de la réputation qui leur colle ensuite à la peau, (2) d'autre part car les faits sont difficiles à prouver, et (3) ensuite parce qu'elles seront perçues comme fauteuses de trouble : *« Si un prof drague une fille vous allez être tous les deux renvoyés. Si tu le dénonces on va dire que c'est à cause de toi qu'il est renvoyé »* ; *« On ne rapporte pas à la direction car c'est interdit les relations entre professeur et élève. [...] Ce n'est pas nous qui sommes en tort mais si tu rapportes c'est toi qui vas avoir des soucis. »*, (Apprenantes). Une fille témoigne : *« J'étais un peu dérangée, ça ne me permettait pas de m'exprimer librement, tu ne peux pas poser certaines questions, pour apprendre [...]. C'est surtout ma confiance en moi qui m'a aidée car je savais l'objectif que j'avais. J'en ai parlé avec un ami garçon mais à part ça, j'en ai parlé avec d'autres camarades filles. Je n'ai pas trouvé nécessaire de parler au centre et si jamais tu en parles au centre, des fois ça tourne tes études parce que quand tout le monde en a connaissance, beaucoup parlent mal, te jugent, te voient sous un autre angle. »*. Une apprenante explique que l'une de ses camarades a quitté la formation après avoir dénoncé un formateur et ne pas avoir été crue : *« Entre filles on s'en parle, sinon on ne saurait pas. L'année passée une fille a abandonné avec ça, dès qu'elle est partie dire ce qui se passe, c'est devenu un problème, elle est partie. »*

L'omerta semble être de rigueur parmi les apprenants masculins qui ferment les yeux sur des situations tant qu'ils n'y ont pas personnellement assisté : *« En fait, quelques fois les garçons remarquent ça vite, quand le prof s'intéresse à toi. Ils constatent vite, et ils ne disent rien. »*, (Apprenante). Les apprenants de leur côté reconnaissent volontiers qu'ils ne peuvent rien dire, puis avouent qu'ils ont tout de même eu vent d'affaires de ce type : *« Si je vois je ne peux rien dire, c'est mon prof. »* ; *« Bon, je n'ai pas remarqué puisque tu ne sais pas tant que tu n'as pas vu quoi. J'ai une fois écouté, les gens parler de qu'il y a tel prof qui fait la cour à telle fille. C'est entre nous les garçons que j'ai entendu ça. Selon les histoires, ça marche entre eux deux, et certaines qui disent que la fille revient dire que c'est telle personne qui lui a fait ça, qu'il l'a dragué, qu'elle a refusé, ce sont des histoires hein. »* ; *« Pas encore vu d'enseignant faire la cour, moi je n'ai pas encore vu, ni entendu. Moi je n'aurais rien à dire, dans ce cas il ne faut pas se mêler de ces histoires [...] parce que je ne veux pas me mettre dans les problèmes. »*. La situation est bien souvent minimisée par les bénéficiaires de la FAR, peu importe leur genre, qui considèrent qu'il s'agit de relations amoureuses qu'on ne peut pas empêcher : *« J'ai vu des filles avoir des histoires avec les professeurs, on s'en parle entre nous [...]. C'est des choses comme ça, qui agissent sur l'éducation de la jeune fille mais on ne peut pas interdire à un élève de tomber amoureux de quelqu'un parce qu'il est professeur. »*, (Apprenante). Paradoxalement, ceux-là mêmes reconnaissent parfois dans le même temps les rapports de domination entre les apprenantes et leurs enseignants : *« D'une manière y'a une idée de supériorité donc c'est plus facile qu'entre les collègues [...] mais ça ne me regarde pas trop. [...] Ce qu'il faut relever c'est que la plupart du temps ce sont des relations*

consenties donc on ne peut pas dire qu'il y a eu une pression telle qu'une fille n'ait pas eu le choix et que ça ait directement impacté surtout qu'entre deux adultes c'est consenti : ça dépend de chacun de la psychologie de chacun. ».

Portrait d'apprenante

Témoignage d'une jeune fille victime de harcèlement de la part d'un formateur

« L'an passé en stage j'ai eu un souci [...] C'était dur de faire le stage. Un prof m'a appelée pour dire de venir causer. Il m'a invitée jusqu'à chez lui dans sa chambre. Arrivée là-bas, je me rends compte qu'il commence à me toucher, je lui ai dit que je ne suis pas venue pour ça, j'ai eu peur, je n'ai pas autant de force que lui. Déjà tu es dans la chambre, il faut lui faire comprendre que ce n'est pas bon ce qu'il fait et que s'il t'aimait réellement il n'aurait pas fait ça. [...] Mais l'agression n'est pas la solution. Si tu agresses, [si] tu dis des choses blessantes, il a plus de force, donc tu dois te mettre bas, le tromper, lui dire de laisser, que ça va marcher, tu fais tout ce qu'il faut faire pour t'échapper. La personne continuait de me déranger mais finalement il a compris, il a arrêté, il a laissé tomber [...]. Maintenant c'est lui qui me donne des conseils sur les choses sexuelles, comment vivre avec les garçons dans le quartier. Les enseignants savent le RI. L'enseignant qui s'hasarde à enceinter son élève va être enfermer, mais ils vont quand même tenter, ils sont persuadés que les filles sont faciles et qu'avec leur argent aussi... C'est dur tu n'as pas toujours assez d'argent. L'enseignant m'a envoyé 30 000 FCFA et je lui ai renvoyé l'argent. Je veux me débrouiller seule, même si c'est dur. »

Des violences minimisées par l'ensemble des acteurs des CFAR

De manière générale, les jeunes de prime abord indiquent que tout va pour le mieux entre eux, les filles, qu'elles sont « *comme frères et sœurs* » avec les garçons, et les garçons, qu'ils vivent « *en parfaite harmonie* » avec les filles. Au cours des entretiens, aucune des filles ne désigne les violences qu'elle subit en des termes tels que « harcèlement », de son propre chef. Il est courant qu'elles répondent « non », lorsqu'on leur demande si elles en subissent. Elles finissent par demander ce qu'est le harcèlement. Cela dénote une méconnaissance de leurs droits qui leur rend d'autant plus difficile la tâche de dénoncer les violences qu'elles subissent, qu'elles font face à une minimisation constante des faits par les adultes, et les garçons. D'autre part, elles s'interrogent parfois sur la tonalité des propos. La violence de ces paroles est insidieuse car elles sont rarement proférées sur un ton agressif. Pour autant elles visent toujours à museler la parole des filles qui se trouvent ignorées et rabaisées par leurs pairs parce que ce sont des filles. Les dires de cette apprenante illustrent bien la difficulté qu'elles ont à se positionner face aux moqueries : « *Quand nous on parle des fois, ils se disent « qu'est-ce qui la dérange celle-là », quand les filles parlent ils s'en fichent des fois. Alors que c'est plus rare entre eux. Parce qu'ils se disent que nous on n'a pas le droit à la parole. On ne sait pas trop pourquoi. C'est sous forme d'amusement, mais je ne sais pas si c'est une vérité ou quoi. Quand ils font ça bon, moi je pense que c'est un amusement.* ». Si certaines apprenantes préfèrent le prendre sur le ton de l'humour, d'autres estiment que ça ne les atteint pas. Toutes tentent de se préserver de la violence des mots à leur manière : « *Quand tu veux parler, on te rabaisse, on te dit que toi, une fille, tu veux pisser comme les hommes. Moi je m'en fous, ça ne me dit rien parce que je sais ce que je suis.* ».

2.2. Les leviers mis en place par les CFAR

Les dispositions prises par les CFAR sont essentiellement non formalisées et parfois maladroitement. Des dispositions sont prises par le corps pédagogique, au niveau du RI, et en ce qui concerne les aspects logistiques. Elles causent parfois des dommages collatéraux et peuvent être contre-productives malgré la bonne volonté qui émanent des acteurs qui les mettent en place.

2.2.1. En cours, les filles bénéficient d'une indulgence qui parfois renforce les stéréotypes de genre

2.2.1.1. *Une adaptation parfois maladroite de la formation à la moindre force des filles communément admise*

L'essentialisation de la force masculine

Auprès de l'ensemble des acteurs des CFAR, après avoir affirmé qu'aucune différence n'était faite dans la formation entre les filles et les garçons, (« *elles sont traitées de la même manière que les garçons* », insiste par exemple le directeur de CIDAP) la question de la force revient presque systématiquement lorsqu'on interroge sur les différences entre les apprenants et les apprenantes : « *Par rapport au travail physique dans les ateliers, quoi qu'on dise, on n'est pas au même niveau, elles sont plus vite fatiguées.* », affirme le directeur de SICHEM. **On peut parler d'essentialisation de la force masculine.** C'est-à-dire que la force physique est attribuée aux hommes comme caractéristique intrinsèque et inaltérable de leur catégorie de genre. La diversité des expériences masculines et féminines de la force physique est niée, ce qui a des répercussions négatives et contribue à perpétuer des stéréotypes de genre restrictifs. Quelques rares fois, la diversité des expériences est mentionnée : l'origine de l'apprenant ou de l'apprenante a un impact plus fort que le sexe sur la résistance face au travail agricole : « *Si d'aventure elle est issue d'une famille rurale, elle se débrouille mieux que les garçons issus du milieu urbain.* », mentionne le directeur du CFER de YMCA au sujet de la capacité physique des filles. Les apprenants subissent et entretiennent une pression sociale pour correspondre à l'image de la force physique, notamment à travers la compétition que les enseignants observent chez les garçons : « *Il y a concurrence entre les hommes par rapport aux filles [...] et les garçons ne veulent pas se laisser faire par les filles.* », explique l'un des formateurs, dont les propos sont confirmés par l'un des apprenants qui explique qu'« *on ne va pas se laisser terrasser par les filles* ». Pour les filles, cela a des retentissements variables, notamment à travers les dispositions prises. Chacun de leur côté, les enseignants et les formateurs des différents centres mettent en place des mesures arbitraires pour pallier la différence de force physique des apprenants et des apprenantes. Cela passe :

(1) **Par une plus grande indulgence voire des exigences revues à la baisse** par rapport aux réalisations des filles lors des TP. A SICHEM il s'agit selon le directeur « *de les laisser faire à leur rythme* », tandis qu'à CIDAP, l'un des apprenants explique que les filles sont parfois mises de côté : « *Disons qu'il y'a des activités on fait en sorte que quand c'est trop fort on ne mette pas les filles.* ». C'est d'ailleurs aussi le cas à SICHEM : « *Y'a certains travaux qu'on ne nous forçait pas à faire trop, ils étaient jaloux.* », explique l'une des apprenantes qui souligne l'une des conséquences négatives de cette indulgence ;

(2) **Par l'association des filles et des garçons** en binôme ou en groupe : à SICHEM, l'un des formateurs explique sa stratégie pour pallier le problème : « *Il y a une différence entre les filles et les garçons d'abord dans la manière de travailler : comment tenir la houe, comment manier la machette, etc. On choisit un garçon qui sait bien faire ça avec une fille qui a besoin d'aide pour compenser, ils font ça en binôme pour aider à remonter la pente et quand y'a deux filles qui n'arrivent pas on les laisse.* » ;

(3) **Par l'obligation faite aux garçons d'aller terminer ce que les filles n'ont pas réussi à faire** : à SICHEM, plusieurs garçons témoignent de leur exaspération : « *Souvent les filles sont fatiguées avant les garçons donc elles laissent le matériel de travail, donc c'est nous qui venons pour combler, en ces moments ça nous énerve car nous on fait vite pour terminer notre partie et comme on ne peut pas laisser, on est obligé de faire leur travail.* ».

Ces mesures ont des conséquences négatives. D'une part, elles ne permettent pas réellement aux filles et aux garçons d'obtenir des résultats similaires : le problème du « déficit de force physique » des filles n'est comblé que par la force physique « supérieure » des garçons. Ainsi, si tout le monde affirme qu'il est tout à fait normal d'aider les filles et de diminuer les exigences, parce qu'elles sont plus faibles : « *Elles ne peuvent pas faire le travail comme nous, elle ne peut pas prendre la daba, elle doit s'occuper*

de certains travaux : le travail que l'homme fait elle ne peut pas faire. », (Apprenant). Le problème n'est pas résolu pour autant : elles ne peuvent pas faire sans eux, ce que les garçons font : « *Sans nos apports, elles n'arrivent pas, elles vont faire moins. »* (Apprenant) ; « *Heureusement qu'elles sont entourées des hommes. »*, (Directeur du CFER). Cela renforce au contraire les stéréotypes de genre, et influence les perceptions concernant la capacité et la légitimité des femmes à prendre telle responsabilité par rapport aux hommes. En percevant la force comme une caractéristique exclusive des hommes, les filles internalisent leur infériorité physique : « *Les filles n'ont pas les mêmes muscles, les garçons ils sont habitués et ils ont des plus gros muscles. »* ; « *Les garçons ont plus de force que nous donc on travaille et on se repose plusieurs fois, et les garçons ils se reposent moins. »*, (Apprenantes). Les stéréotypes de genre étant renforcés, les relations où les hommes sont considérés comme naturellement plus forts favorisent des dynamiques de pouvoir inégales, augmentant le risque de violences contre les femmes. C'est cette violence (verbale essentiellement) qui a été décrite précédemment. D'autre part, lorsque certaines filles témoignent d'une force physique « inhabituelle » pour leur genre, elles sont érigées au rang d'« exception qui confirme la règle », comme le montre les paroles de l'un des formateurs qui qualifie les apprenantes d'*amazones* lorsqu'elles s'en sortent bien : « *Dans le domaine agricole, les garçons lèvent plus la main, dans la classe c'est eux qui dominent. Moi certaines années les filles je les ai appelées les amazones, elles ne laissent pas passer les hommes, on en a eu ici plusieurs fois [...]. En termes de force physique, les garçons [...] ils sont plus endurants que les femmes [...] mais bon il y a eu une amazone qui a dépassé les garçons, elle avait l'énergie des hommes. »*. Les performances des filles sont constamment comparées avec celles des garçons. Plusieurs jeunes rappellent pour autant qu'il ne s'agit pas que d'une question de sexe : « *Y'en a qui ont des difficultés mais les garçons aussi ils ont des difficultés et d'autres filles qui réussissent mieux que certains garçons et pendant la formation c'est beaucoup des gens de Lomé et alentours qui n'ont jamais été au champ. Donc ils auront du mal à s'intégrer. »* ; et qu'ils ont observé des cas de femmes ayant réussi : « *La réussite ce n'est pas une question de genre, [une apprenante] elle était hyper polyvalente, moi-même j'étais impressionné »*, (Apprenants).

Portrait d'apprenante

Bénéficiaire de la FAR qui témoigne des conséquences négatives du traitement différencié entre les genres pendant son cursus

« Au cours de la formation j'étais la seule fille parmi tous les garçons. Au départ pour les activités pratiques, souvent y'a une tendance à favoriser la femme, et quand on arrive pour faire des planches on te dit « toi tu restes à part » mais je refusais parce que si je ne fais pas, ce seraient les premiers à dire que je ne faisais rien. [...] A la fin des études il fallait présenter la synthèse des acquis mais exprès je n'ai pas voulu présenter le mien. On aurait pu remporter un prix. Les 3 premiers allaient remporter un prix et tout le monde disait que comme j'étais une femme j'allais remporter le prix, et moi je ne supporte pas qu'on dise ça. Donc à cause de ça j'ai rédigé mon document mais je n'ai pas présenté, j'ai corédigé avec un autre ami et je lui ai laissé le présenter car quel que soit le poids de ce que j'aurais présenté on aurait dit que j'avais eu le prix parce que je suis femme. [...] Les professeurs étaient plutôt contents de savoir qu'il y avait au moins une fille. C'est vrai que de temps en temps quelqu'un peu interjeter une phrase sans vouloir faire exprès qui te gêne car tu es femme. Par exemple on fait un cours sur une thématique sur un truc qui nécessite la force « *on ne t'en veux pas si tu ne peux pas* » [...] Je pense que tout ce que les garçons font je peux le faire, y'a des garçons qui ont moins de force que les femmes. »

A CIDAP cependant, une réflexion est en train d'émerger pour véritablement adapter le matériel pédagogique en fonction du genre et donner à tous les moyens de réaliser les mêmes activités. Les motoculteurs à démarrage mécanique étant dimensionnés pour correspondre à la physiologie masculine, les acteurs du centre souhaitent disposer de motoculteurs à démarrage électrique : « *En termes d'utilisation des outils, le démarrage mécanique des motoculteurs n'est pas aisé pour les filles. Même si elles sont traitées de la même manière que les garçons et qu'elles se donnent du mal pour le faire, c'est moins appropriable, c'est pourquoi le démarrage à clé est une véritable solution. »* Il s'agit de la

seule initiative véritablement adaptée aux besoins des filles en termes de force physique qui ne soit pas stigmatisante.

Le tabou des règles rend difficile la prise en charge des filles et des femmes par les CFAR

Les différentes interactions avec le corps pédagogique des centres, composé majoritairement voire uniquement d'hommes, ont montré la méconnaissance et le tabou autour des menstruations. Les normes de genre restrictives qui associent la féminité à la fragilité et à la vulnérabilité influencent la perception des menstruations. On pourrait presque parler d'une pathologisation du cycle menstruel : les acteurs considèrent que les caractéristiques naturelles du cycle menstruel sont des signes de faiblesse ou de dysfonctionnement : « *Les filles sont parfois dans leurs menstrues et des fois elles sont aussi un peu capricieuses.* » (Formateur). Ils tentent à leur échelle de faire preuve de compréhension et de bienveillance envers les filles, malgré la gêne qu'ils peuvent ressentir : « *Les femmes ont honte qu'on le sache, souvent certaines, celles que ça gêne elles ne vont pas te dire mais elle te dit qu'elle est souffrante et elle t'informe et on leur dit d'aller à l'hôpital. Elles ne vont pas à l'hôpital donc on comprend, mais certaines sont silencieuses, et quand vous allez sur le lieu pédagogique, vous allez voir elle ne travaille pas, elle fait un peu un peu mais elle ne te dira pas que c'est ça. Les autres voient ça comme de la paresse mais on sait qu'elle travaille d'habitude donc on sait que ce n'est pas ça. Des fois elle vient calmement dire que ça ne va pas mais je ne m'aventure pas pour savoir, je les laisse gérer.* » (Formateur). Pour autant aucun véritable dispositif de gestion n'a été mis en place, dans aucun des centres, car au-delà du constat qu'« *au niveau de l'état de santé des filles, en période de règles etc., elles peuvent dire qu'elles ne se sentent pas bien* », comme le résume l'un des formateurs, il n'y a pas eu de réflexion ni de préoccupation sur les besoins autour de la GHM.

2.2.1.2. Des mesures peu efficaces pour tenter de promouvoir le leadership féminin

Inciter les filles à participer

Le corps pédagogique des centres constate la plus faible participation des filles. Pour autant, le lien avec les moqueries énoncées précédemment n'est pas toujours fait, et il est parfois minimisé : l'un d'entre eux à CIDAP, dresse ce constat mais évoque la « fragilité » des filles pour justifier leur plus grande sensibilité à ces moqueries : « *Parfois les filles se réservent sous l'influence des garçons : parfois lorsqu'elles veulent parler, elles se sous-estiment, elles craignent les réactions des garçons qui vont crier, se moquer. Si elle dit quelque chose de faux, les garçons mettent la pagaille. Ils font ça entre garçons mais on voit que les filles sont plus fragiles.* ». La culpabilité des garçons est même carrément niée : « *Les moqueries des garçons : est-ce qu'ils font ça sciemment ?* », interroge l'un des enseignants. La minimisation par les enseignants les empêche d'œuvrer clairement pour un environnement sécurisant et propice à la prise de parole des filles.

Les formateurs tentent chacun à leur manière de les inciter à prendre la parole. Certaines stratégies décrites semblent assez douces et peuvent porter leurs fruits, comme celle de l'un des enseignants de CIDAP : « *Souvent lorsqu'on pose des questions ou en pratique, comme elles sont minoritaires on leur laisse la possibilité librement, on fait tout pour que les filles parlent : on interroge un garçon, puis une fille, et ainsi de suite, pour que chacun puisse donner son opinion ; idem on demande qui veut faire une démo souvent c'est les garçons qui veulent faire, mais on prend aussi les filles.* ». Les observations faites ont mis en évidence des interpellations des filles qui n'obtiennent que des silences pénibles et mal à l'aise de celles-ci. De la même manière, les formateurs des CFAR tentent d'augmenter la participation des filles à la vie des promotions de différente manière : (1) en les incitant à endosser des rôles à responsabilité, en exigeant la parité au sein des duos délégué /sous-délégué, (2) en truquant les élections ou en désignant d'office une fille, comme en témoigne l'une des apprenantes : « *On m'avait choisie pour être déléguée et j'ai refusé. Je ne sais pas pourquoi, j'ai peur de ne pas être à la hauteur de ce qu'on va faire, je n'aime pas être sévère avec les gens, je lâche vite la pression mais en fait voilà c'est [le professeur] qui m'a prise pour déléguée et ça s'est gâté. Il ne m'a pas laissé voter.* ».

Des entretiens individuels à CIDAP pour un meilleur suivi des filles

Face au comportement plutôt réservé des filles sous l'influence des garçons, CIDAP a mis en place des séances individuelles trimestrielles avec les filles pour assurer un suivi régulier de leur motivation. Les filles ont du mal à se livrer pendant ces séances. Les encadrants de CIDAP connaissent bien les filles et les interpellent également lorsqu'ils constatent un changement dans leur comportement : « *On interpelle les filles chacune individuellement pour voir si tout va bien avec elle dans l'établissement. On a une séance par trimestre ; mais si on voit qu'elle a changé on l'interpelle également. Généralement elles disent que ça va, mais lorsqu'on pousse parfois y'a des difficultés liées à la famille ou comportement d'un ami de classe ; des moqueries.* ». Pour autant, le formateur n'indique pas les mesures prises lorsque de telles choses sont constatées.

Le franc succès des cours de développement personnel à SICHEM

SICHEM est l'unique centre qui propose un module de « formation humaine » en début de cursus. Au cours de ce module, les jeunes travaillent sur l'orientation de leur projet de vie et de projet personnel, leur confiance en eux, leur ouverture aux autres etc. Ce module n'est pas une disposition prise en faveur du genre, et tout le monde y participe. Pour autant il s'agit d'un module déterminant pour la motivation des filles et leurs perspectives d'avenir. Elles sont nombreuses à le mentionner comme leur module favori et à avoir indiqué les transformations que ce cours a induit chez elles : « *Personnellement avant d'arriver à Siche m j'étais très timide, je ne causais même pas avec quelqu'un c'est avec les cours d'estime de soi et autre, ça m'a permis de me découvrir et de laisser tomber ma timidité et de m'adapter.* ». L'un des formateurs explique que c'est un module qui fait la différence : « *Ça n'a rien à voir avec l'agriculture tout de suite, mais ça joue beaucoup sur la construction de l'être. Même l'histoire de SICHEM est un élément motivateur : « si certains l'ont fait pourquoi pas nous ? ».* ».

Promouvoir le vivre ensemble et les relations saines entre bénéficiaires de la FAR

Les acteurs de CIDAP tentent de promouvoir le vivre ensemble à travers des séances de « bilan collectif » avec les élèves pour faire un état des lieux de la situation au sein de la promotion. Cela permet aux filles d'exprimer leur opinion. A ce moment-là, il arrive que les langues se délient sur certains sujets : « *On fait l'exercice sur « qu'est-ce qui ne va pas », à toute la classe : et une fille se lève et dit que lorsqu'elle veut parler, les garçons crient.* », explique l'un des formateurs de CIDAP. Les formateurs en profitent généralement pour faire des rappels à l'ordre généraux sur les comportements appropriés en classe. Les filles déplorent que les sujets de fond ne soient pas forcément abordés.

A SICHEM, la promotion du vivre ensemble passe (1) par les travaux de groupes, (2) l'encadrement des relations amoureuses, et (3) par la sensibilisation informelle des garçons par rapport à l'indulgence dont bénéficient les filles. Les jeunes travaillent en effet en petits groupes d'ateliers mixtes et sont incités à s'organiser en groupe pour toutes leurs activités. SICHEM croit en la force des groupements d'agriculteurs pour s'en sortir : « *Nous pendant la formation on les encourage à se mettre ensemble, pas forcément en couple mais en coopérative ou petite société. Ça, on l'encourage et c'est quelque chose, au cours de la formation sur laquelle on revient chaque fois : « construisez quelque chose ensemble ! ».* », (Formateur). C'est dans cette perspective-là que les relations amoureuses n'y sont pas strictement interdites. L'idée est que les jeunes sérieux qui veulent bâtir quelque chose ensemble puissent être accompagnés, plutôt que de vivre une relation cachée et sans lendemain qui les détournerait juste de leur objectif initial. Lorsque les formateurs constatent des relations, ils convoquent les jeunes, analysent la nature de la relation et interdisent la relation s'ils considèrent qu'elle est délétère ou au contraire les encourage à s'entraider : « *Par rapport aux relations, on en trouve, mais on règlemente : on ne peut pas le refuser, on sait que ça se passe, on a eu deux ou trois qui sont passés dans la formation puis qui se sont mariés, Maintenant quand ils sont sur le site le règlement est clair : on n'a pas de relation en étant en formation, on met les garde-fou, on leur dit clairement, « tu risques les sanctions ».* Généralement on les écoute on ne les exclut pas : on leur demande leurs projets : « si c'est pour

s'amuser, vous arrêtez [...]]. On leur demande quel est le projet : « Si vous pensez que vous pourrez faire des choses, on pourra vous guider ». », explique le directeur des études.

Les garçons manifestent leur jalousie face à l'indulgence dont les filles bénéficient au cours de la formation. Les acteurs de SICHEM en ont conscience et les modalités de sensibilisation n'ont pas été précisément abordées, on peut donc supposer qu'il s'agit de contacts informels : *« On leur parle des pesanteurs socio-culturelles : qui a accès à la terre par exemple. On prend des exemples concrets pour leur présenter les choses : « si c'est plus facile pour vous de trouver du terrain, qu'est-ce qu'on peut faire pour aider les filles ? ». », explique l'un des formateurs.*

2.2.2. La gestion de la santé sexuelle et reproductive (SSR) des filles demeure insuffisante

2.2.2.1. Des stratégies de lutte contre les grossesses précoces très faibles

La puissance des tabous autour de la sexualité ressort particulièrement dans les discours des jeunes, où l'on retrouve une grande désinformation autour de la contraception (qui rendrait définitivement stérile) et une pureté morale revendiquée (les filles doivent se préserver pour ne pas perdre leur valeur). Se préserver implique (1) de veiller à ne pas « provoquer » les hommes, notamment avec des tenues vestimentaires provocantes, selon les garçons, et (2) de faire preuve de méfiance selon les filles : *« Si un garçon veut t'enceinter, il ne t'écouterà pas donc c'est à toi la fille de te méfier. »,* explique l'une d'elle, tandis que l'autre indique le manque de précaution des garçons : *« Ils savent mais ils n'entendent pas trop, c'est la fille qui est toujours engagée. ». Ces éléments constituent pour les représentants des ONG rencontrées, les pesanteurs socio-culturelles qui freinent la réussite des opérations de sensibilisation à la SSR, qui elles-mêmes ont vocation à lutter contre les grossesses précoces. La plupart des jeunes n'ont pas reçu d'éducation sexuelle de la part de leurs parents avant d'être majeurs et se souviennent des sensibilisations reçues au lycée, mais citent comme principales sources d'éducation sexuelle l'église, ou les réseaux sociaux. Ils contribuent à stigmatiser les filles-mères. Très peu de jeunes prennent en compte les VS qui peuvent aboutir aux grossesses.*

De leur côté les centres ont des stratégies de prévention qui varient mais qui ont en commun d'être très légères. A CIDAP, l'abstinence est prônée dans le RI, les relations entre bénéficiaires sont interdites par ce même règlement et les couples sont rapidement sensibilisés au moment de l'inscription, mais il n'y a aucune éducation sexuelle effectuée au cours de la formation. De la même manière, au CFER, les relations amoureuses entre bénéficiaires sont interdites (mais ce n'est pas écrit dans le RI), et les apprenants étant majeurs, on considère que l'éducation sexuelle n'a pas sa place dans le centre. Quelques conseils sur les précautions sont prodigués de formateur à apprenant, mais il n'y a rien de formalisé : *« On n'aborde pas la contraception ici. Le problème ne s'est pas posé, on ne l'a pas mis dans le module. On ne fait pas de la sociologie, les cours c'est l'agriculture. Dans le temps quand le SIDA battait son plein on sensibilisait. Comme c'est fini un peu on ne rentre pas dans ça, on n'a pas sensibilisé, on n'a pas de raison. »,* estime le directeur. A SICHEM, quelques filles rapportent avoir été sensibilisées à travers des projections vidéo etc., mais le directeur des études explique qu'il s'agit d'un « projet d'éducation », qui n'a pas systématiquement lieu au cours de la formation. Cette maigre sensibilisation se retrouve également au sein de l'INFA, dont le directeur des études explique que : *« Au niveau de la Direction des Ressources Humaines, l'équipe essaye de faire la sensibilisation, pour qu'elles ne tombent pas enceintes, donc on parle des méthodes contraceptives : on leur fait des présentations avec des illustrations. Souvent c'est les après-midis de mercredi quand il n'y a pas de cours. ». A CIDAP, le RI est également stigmatisant puisqu'il vise à exclure les filles enceintes et l'auteur de la grossesse.*

2.2.2.2. Des possibilités d'accueil des mères très variables

A CIDAP, les apprenants n'étant pas hébergés, aucun dispositif n'est mis en place pour accueillir les filles-mères. A SICHEM, les filles enceintes peuvent disposer d'un congé maternité, et être ensuite hébergées avec leur enfant dans le dortoir : *« On essaye d'intégrer des filles même si elles sont enceintes.*

Y'en a eu qui ont été recrutées en étant grosses, à la formation. Souvent elles-mêmes elles signalent, si elles constatent ici, elles signalent, donc tu vas commencer jusqu'au moment et nous on fait une demande de mise-bas. On fait une autorisation et au cours de la grossesse elle a l'autorisation d'aller à l'hôpital et ensuite y'a le dortoir des filles qui est dispo permettant à ce que l'intimité des femmes soit protégé, et aussi par rapport à toutes les choses sanitaires : c'est propre. [...] Nous on s'est dit que le dortoir est capital pour que les femmes puissent intégrer dans la formation. Nous on accorde, elle peut venir avec le bébé. Elle est avec le bébé dans le dortoir, y'a pas eu de grand problème signalé, c'est elles qui tiennent le bébé ensemble. », (Directeur des études). Le directeur des études indique également le projet du centre d'avoir un dortoir spécialement réservé aux femmes enceintes ou avec les bébés, pour que les pères des enfants puissent également venir, car actuellement, les deux dortoirs n'autorisent pas le genre opposé d'entrer. A YMCA, les femmes ne sont pas autorisées à loger leurs enfants avec elles pour la FI car le centre ne veut pas prendre la responsabilité en cas de problème, sachant que l'infirmerie n'est pas fonctionnelle. En revanche, les femmes avec enfant sont autorisées à venir avec leur progéniture pour les formations modulaires. Elles sont alors hébergées avec leur bébé.

2.2.3. Prévention et sanctions contre les violences basées sur le genre

Au sein du CFER de YMCA, aucune mesure concernant les VBG n'est inscrite dans le RI. L'un des formateurs indique cependant qu'un rappel à la loi concernant les VS est effectué en début de cursus : *« C'est un centre qui défend les droits. On a introduit le système de faire connaître aux apprenants ce qui arrive si tu commets quelque chose sur la femme [...]. Si tu essayes de violer une femme, on te sensibilise. Si tu le fais nous on ne peut plus rien, on t'amène en justice : le viol c'est 5 ans de prison. On leur fait connaître à tous la loi, femme ou homme. »* Il ajoute que des agents de sécurité circulent la nuit près des chambres des jeunes qui ont un couvre-feu passé 22 heures. Les véritables mesures contre les VGMS concernent le harcèlement sexuel de la part des professeurs et sont mentionnées à SICHEM et CIDAP. A SICHEM, la récente loi n°2022-020 du 2 décembre 2022 relative à la protection des apprenants contre les violences à caractère sexuel au Togo est étudiée en classe par les bénéficiaires, probablement dans le but d'armer les jeunes qui ont désormais connaissance de la loi et peuvent plus aisément la faire valoir pour se prémunir ou dénoncer des faits de violence à caractère sexuel. A CIDAP, les relations entre apprenant et formateur sont explicitement interdites dans le RI et les prédateurs risquent l'exclusion. Le corps pédagogique affirme en avoir observé et avoir interpellé des formateurs *« pour les remettre sur le droit chemin »*. Certaines élèves en ont parlé également, et le centre a conscience des craintes qu'elles peuvent avoir. La grande difficulté pour eux est d'obtenir des preuves.

En résumé, l'essentiel des dispositions prises par les CFAR pour adapter le contexte de formation aux spécificités de genre relève essentiellement d'initiatives informelles. Le corps pédagogique essentiellement masculin et non formé aux enjeux de genre tente de prendre en compte les besoins des filles comme il le peut, mais de nombreuses lacunes subsistent.

III. Freins et leviers liés à l'insertion des filles et des femmes post-formation

Avant de s'intéresser aux difficultés que les filles rencontrent à l'issue de leur cursus pour s'insérer dans le monde agricole, il est nécessaire de rappeler que la jeunesse, indépendamment de son genre, fait face à de nombreux obstacles. Le morcellement des terres, et les grandes fratries dont les jeunes sont issus rendent difficile l'accès à la terre par l'héritage. Les terres disponibles se raréfient et deviennent de plus en plus coûteuses pour les jeunes qui n'ont pas de domaine familial et qui sont obligés d'acheter. L'accès aux moyens de financement par le biais de crédits est difficile, car les organismes prêteurs exigent des taux d'intérêt très élevés. Ils manifestent une grande méfiance à l'égard du secteur agricole, très à risque, mais également à l'égard de la jeunesse, qu'ils jugent instable. De nombreux manquements (des jeunes qui ont récupéré de l'argent et n'ont jamais remboursé, des jeunes qui détournent les fonds initialement débloqués pour s'installer, afin d'acheter une moto et devenir moto-taxi en ville, etc.) ont conduit les

organismes prêteurs rencontrés à se montrer plus exigeants et les jeunes correspondent de moins en moins à leurs critères. L'insertion des filles est d'autant plus complexe que les filles cumulent le « double fardeau » de leur genre et de leur jeunesse.

3.1. Les freins liés à l'insertion des filles et des femmes

3.1.1. L'accomplissement en tant qu'épouse et mère priorisé au détriment de la réussite professionnelle

Alors que l'installation demande que l'on se consacre pleinement à son activité, à la sortie de leur formation, les filles sont souvent amenées à endosser rapidement le rôle d'épouse ou de mère.

Le mari : un facteur limitant dans l'installation ?

La question du mariage et de la construction d'une future vie à deux se pose déjà au cours de la formation des filles. Contrairement aux garçons qui se disent tous célibataires, les filles disent avoir un ami à l'extérieur de la formation. Pour les garçons, l'activité professionnelle prime clairement par rapport à la vie de famille, et de sa réussite découle la possibilité ou non de fonder une famille : « *Je ne pense pas avoir de femme avant de faire la ferme.* » ; « *Moi je ne pense pas à ça pour le moment, le projet de mariage, ce sera vers 30 ans quelque chose comme ça. Je veux faire le max d'argent, de fortune avant de me mettre dans ces choses-là.* », (Apprenants). Cela relève des normes socio-culturelles qui attendent de l'homme qu'il soit en mesure de subvenir aux besoins de sa famille, et qui considèrent le travail comme moyen d'accomplissement pour l'homme. De leur côté, si les filles affirment ouvertement que leur vie personnelle avec un époux n'affectera pas leur activité (« *moi je ne veux pas céder* » ; « *c'est le moindre souci de me marier* » ; « *il a intérêt à accepter* »), elles savent que la situation ne sera pas évidente : « *Si le mari n'accepte pas ce sera un peu difficile.* », (Apprenante). Elles positionnent leur activité et leur mariage sur un pied d'égalité et considèrent davantage les compromis comme le fait de déménager l'activité entreprise pour suivre le mari : « *Pour nous les filles, c'est un peu difficile : si aujourd'hui je finis et je m'installe à Kara et mon mari à Lomé, tu dois le rejoindre automatiquement, mais ce ne sera pas un frein pour ce que j'ai entrepris. Je ne pourrais pas totalement abandonner pour suivre mon mari. Soit je transfère, soit voilà, mais je n'abandonnerai pas pour le mariage.* » ; « *Si je me marie et qu'on n'est pas dans la même ville que là où j'ai fait le projet, je reste la semaine et le week-end je rentre voir mon mari. Souvent ils ne sont pas d'accord.* », (Apprenantes).

Au moment de l'installation, le rôle du mari est déterminant et se révèle bien souvent (mais pas systématiquement !) être un facteur limitant pour les filles. Généralement, le (futur) époux ne s'oppose pas clairement à l'activité agricole de la sortante. Les hommes se montrent réticents en expliquant à leur (future) épouse que leur activité risque d'être un frein au bon fonctionnement du couple, qu'en s'y consacrant « trop », elle ne pourra pas accomplir son rôle de femme. Les compromis qui s'établissent se font au détriment de l'activité de femme qui accepte de rentrer plus tôt à la maison pour préparer à manger et effectuer les tâches qui incombent à son genre. L'une des apprenantes, récemment diplômée, dont l'ami ne veut pas l'aider à s'installer, illustre cette situation : « *Pour le moment je peux dire que j'ai un petit ami. Il connaît déjà ce que je fais, il n'a pas le choix. Il n'est pas trop d'accord car il dit que je prendrais trop à coeur mon business que de prendre soin de lui, mais on s'est mis d'accord. Je lui dis qu'il fait [son activité] pour lui et que moi je dois faire [la mienne pour] moi. Donc le compromis c'est que de toute façon je serai à la maison avant lui, [comme ça,] avant son arrivée, je peux préparer.* ». Même lorsque le mari est issu de la même formation, il peut insister pour que sa femme délaisse ses activités pour venir l'aider. Un couple qui s'est rencontré au cours de la formation a permis de mettre en lumière des inégalités. Alors qu'au cours de l'entretien de couple, et de l'entretien individuel du mari, le couple semble partager équitablement les tâches : « *Pour l'organisation au niveau des activités et de la maison, on travaille ensemble au champ et on s'occupe ensemble de la maison, sinon les matins elle prépare avant qu'on aille au champ.* », l'entretien individuel de l'épouse révèle que la situation est toute autre : non seulement elle s'occupe seule de l'ensemble des travaux domestiques, mais elle est également

incitée à cesser ses activités personnelles génératrices de revenus pour venir aider le mari à lancer sa propre activité : « *Le travail domestique ? c'est uniquement moi, car il n'est pas habitué [...] c'est moi, parce que lui ne veut pas le faire, il trouve que ce n'est pas son travail.[...]. [Concernant son activité personnelle] Pour le moment, il dit de cesser, qu'il y a plus de trucs à faire ici, que ça me prend plus de temps. Mais je faisais ça avant !* ». Alors que les femmes rencontrées disent ne pas hésiter à investir pour aider le mari dans ses activités, celles qui auraient besoin d'un appui financier ne reçoivent pas l'aide souhaitée de la part de leur époux.

Les raisons de ces refus relèvent de normes socio-culturelles qui visent à restreindre la jeune fille financièrement car les hommes craignent que l'autonomie, l'indépendance économique de leur épouse la conduise au manque de respect et à l'arrogance. Ils craignent que l'acquisition de cette liberté économique leur permette de se soustraire à leur autorité d'homme : qu'elles « répondent », qu'elles « disent non ». L'une des sortantes résume cette situation en expliquant que pour son mari « *L'autonomie, il dit que c'est ça qui l'a poussé à faire son travail mais quand tu dis que tu veux être autonome, ils ont peur que tu prennes leur place. [...] Il m'aide pas trop car il a son activité en ce moment. [...] Financièrement il m'aide pas trop, [...] je pense que lui chaque temps, il lutte car je suis plus avancée que lui, il ne veut pas que je le dépasse.* ». Elle résume ses témoignages de respect par : « *Je lui donne sa place, le respect et c'est fini. En plus j'ai plus que lui en termes de bien, mais la lessive et tout c'est toujours moi qui fais. Le matin je lui fais à manger. Y'a certains travaux qu'il faut faire et il faut savoir s'excuser. Je pars tard et je quitte tôt, le samedi je reste à la maison, pour ranger la lessive.* ». Cette volonté de maintenir les femmes dans des situations d'infériorité économique en les empêchant de mener leur activité est relevée par les organisations de la société civile qui constatent parfois que les hommes vont jusqu'à saboter les activités de leur compagne. Rappelons que ces comportements constituent des violences économiques condamnées par le Code Pénal, mais que les barrières socio-culturelles et cognitives (WiDAF-Togo, 2019) empêchent l'application effective de la loi. A l'inverse, les hommes peuvent également inciter leur épouse à se former et à venir travailler avec eux lorsqu'ils réalisent qu'ils peuvent en tirer des bénéfices.

Après la formation, les filles sont ralenties dans le processus d'installation par la maternité

Après la formation, les filles se retrouvent en âge, et souvent avec le désir, de procréer. Les 5 sortantes rencontrées à CIDAP sont toutes devenues mères après la formation. Ce désir provient certainement d'une injonction sociétale importante à la maternité qui définit une femme accomplie par sa capacité à procréer et non pas par sa réussite professionnelle. La maternité engendre une révision des priorités, une réduction du temps libre, une restriction de la liberté de mouvement et des moyens financiers nécessaires pour mettre en place son activité. Aucune des sortantes devenue mère à la sortie de la formation n'est installée en tant qu'exploitante agricole. Plusieurs d'entre elles sont avec leurs parents, et l'une d'entre elle travaille en tant que salariée dans une entreprise agricole. Ainsi, même si certaines filles parviennent à accéder et à se maintenir au sein de la FAR comme les garçons, il est très difficile de faire fi des normes socio-culturelles ancrées en elles qui façonnent leurs désirs, leurs priorités et leurs interactions sociales avec les hommes, eux aussi conditionnés pour avoir certaines attentes. Ces normes socio-culturelles ne dérangent pas forcément les filles : elles n'ont pas forcément conscience de ce qui façonne leur vision du monde. En revanche, cela constitue un véritable frein à l'installation des filles.

3.1.2. Les pesanteurs socio-culturelles restreignent l'accès des filles aux moyens de production

Au-delà des attentes de la société concernant la maternité des filles, qui se détournent alors de leur projet d'installation, les pesanteurs socio-culturelles constituent un frein majeur à l'installation des filles. Elles voient leur accès à la terre et aux moyens financiers limités, malgré un ensemble de dispositions prises par l'Etat, et la prise de conscience des organismes de microfinance autour des enjeux liés au genre. Cela s'explique par l'ancrage de certaines coutumes dans les mentalités, et par l'autocensure des filles.

3.1.2.1. *Malgré les dispositions prises par l'Etat, les filles ont un accès difficile au foncier*

Les raisons de la difficile applicabilité de la loi en faveur de l'égalité homme-femme par rapport à l'accès à la terre

Les acteurs rencontrés sont unanimes, malgré les avancées considérables de l'Etat en matière d'élaboration de politiques foncières, l'accès à la terre constitue un véritable obstacle pour les filles, car la population ne connaît pas toujours ces textes, et que les dispositions prévues par l'Etat ne sont pas appliquées (WildAf Togo, 2019). Les acteurs de la société civile rappellent que « *au Togo, la terre appartient à des familles, à des communautés, pas à l'Etat* », comme le souligne l'ONG PADES, ce qui implique qu'« *un individu est libre de faire ce qu'il veut* », selon le directeur préfectoral de l'Action Sociale.

Les filles sont lésées qualitativement et quantitativement par rapport à leurs frères pour l'héritage

Traditionnellement, **l'héritage familial étant patrilinéaire, les filles n'héritent pas de la terre**, afin que celle-ci reste dans la famille. Les familles estiment que les filles se verront accorder l'us du fruit d'un lopin de terre de leur mari pour subvenir aux besoins de la famille. Malgré les évolutions de la loi, les lois coutumières restent d'actualité comme le résume l'un des enseignants de CIDAP : « *Généralement dans nos coutumes les femmes n'ont pas le droit à la terre lors du partage donc ça limite quelque part l'action des filles. Comme c'est ancré dans nos coutumes, les frères ont de la peine à céder de la terre à leur petite sœur.* ». Le problème persiste encore aujourd'hui, comme l'explique l'un des chefs cantons rencontrés qui insiste sur les **difficultés à faire évoluer les mentalités** : « *Ça n'a pas été facile, certains comprennent difficilement, surtout les hommes. De nos jours, même les jeunes ne sont pas d'accord, ils ont tendance à récupérer les terres dont la femme avait hérité : « comme elle s'est mariée, elle n'a qu'à aller chez le mari.* ». Mais lorsque l'époux meurt, la veuve est renvoyée auprès de sa famille qui s'est déjà partagé les terres, et lorsque la mère meurt, ses enfants n'héritent pas de la terre, elle est récupérée par les oncles des enfants (les frères de la mère). Ce problème est également exposé par ce chef : « *A supposer qu'elle n'a plus de mari, elle va revenir chez elle, elle doit pouvoir hériter de la terre de chez elle et en faire ce qu'elle veut, comme les hommes.* ». Au-delà de ça, lorsque la jeune fille récupère la terre de son père, de nombreux conflits fonciers peuvent apparaître. Si ce n'est pas les frères, car elle est fille unique, les oncles peuvent également tenter des pressions pour récupérer la terre : « *Il arrive souvent qu'une femme c'est le terrain de son papa, et elle est la seule fille mais les oncles vont vouloir récupérer les terres. Elle veut aller mettre les plants là-bas, cacao et tout et les oncles vont dire non et la renvoie ou saccagent leur culture.* », raconte le directeur préfectoral de l'agriculture. **L'un des mécanismes fréquemment utilisés par les femmes pour ne pas céder à la pression, est de vendre la terre familiale héritée pour en racheter une autre. Cela crée d'autant plus de crispations** autour de l'héritage des filles que les familles sont culturellement très attachées à leurs terres.

Dans les familles où les filles héritent de la terre, elles n'ont souvent le droit qu'aux terres les moins fertiles, rappellent les ONG : « *Les femmes ont eu accès aux parcelles de soja car c'est peu exigeant en fertilisation, et que ça pousse sur des terres incultes.* », explique l'un des agents de la GIZ, tandis que le directeur de l'ONG GERADD affirme plus directement : « *Si dans une famille il faut distribuer les terres, l'homme laisse à la femme le moins fertile pour ne pas dire qu'il n'a pas donné.* ». Les terres les moins fertiles nécessitent davantage d'intrants pour obtenir des rendements corrects, ce qui nécessite de déployer davantage de moyens financiers pour s'approvisionner en intrants. Parfois, ces terres sont également plus difficiles à exploiter, car elles ne sont pas du tout mécanisables ou irrigables.

Les filles ont plus de mal à acheter la terre

Afin de contourner les obstacles culturels liés à l'héritage, les filles et les femmes qui souhaitent accéder à la terre sont contraintes de l'acheter. Si légalement rien ne les en empêche, cela reste peu courant :

« Elles sont peu à acheter un terrain, c'est au niveau de la famille, et au niveau traditionnel on a tendance à priver la femme du terrain. », explique l'un des formateurs de SICHEM. Elles sont effectivement peu à acheter un terrain car d'une part la terre coûte de plus en plus cher, et que les filles ont moins accès aux ressources financières que les hommes (comme nous le verront par la suite). Par ailleurs, elles doivent acheter la terre aux hommes puisque ce sont eux qui constituent l'immense majorité de propriétaires terriens (78,1% des propriétaires terriens et de fermes sont des hommes en 2015 selon l'Indice de la Condition de la Femme au Togo) et que ceux-ci se montrent particulièrement réticents à céder des terres aux femmes sans l'accord d'un autre homme faisant figure d'autorité. C'est ce qu'explique le chargé du guichet d'accueil et d'orientation des jeunes de FAEJ : « *Le propriétaire terrien qui veut vendre les terres doit voir le mari avant de vendre les terres, sinon il ne va pas vous vendre. La femme rurale n'a pas le pouvoir d'action. Car si le mari sait que la femme a 5 hectares quelque part, il y a des problèmes : où est-ce qu'elle a eu l'argent pour faire ça ? et celui qui a vendu à la femme il aura des difficultés. Tu ne peux pas vendre à ma femme sans que je sois au courant. Le vendeur craint les ennuis.* ». Au-delà du contrôle exercé par les hommes, vendre à une femme semble totalement inimaginable pour beaucoup et suscite de très vives réactions. Lors d'un focus group avec une organisation paysanne mixte, l'un des notables du village présent a souligné le grotesque d'une situation où une femme achète la terre : « *D'habitude, c'est les hommes qui ont les terrains, si tu t'approches en disant que tu en veux, on va rire !* ». Ce sur quoi a renchéri l'animatrice de l'ICAT alors présente qui mentionne son expérience personnelle avec amertume : « *C'est difficile, l'homme doit cautionner encore ! On marginalise toujours la femme, c'est tout. C'est le sexe faible. Moi-même quand j'ai voulu acheter et que j'ai montré l'argent ils étaient choqués.* ». Elle s'est vu refuser les titres de propriété.

La solution qui reste aux femmes est celle de louer. Or les frais de location, qu'elles peuvent payer en donnant une partie de leurs récoltes au bailleur, réduisent la marge qu'elles peuvent dégager et qu'elles pourraient partiellement épargner pour acheter leur terrain, à plus long terme.

Caractérisation de la situation des filles dans les centres

En termes d'accès à la terre, les filles bénéficiaires de la FAR présentent des situations diverses. Nombreuses sont celles qui évoquent les difficultés liées à la répartition des terres, principalement à cause de la taille de leurs fratries et qui préfèrent éviter de miser sur l'héritage. Mais elles sont rares à s'offusquer des inégalités de genre sur le sujet. Elles soulignent les conflits parfois mortels qui peuvent survenir au moment du partage des terres : « *Pour m'installer j'ai déjà le terrain de mes oncles [maternels], ils ont accepté de me donner ça pour commencer. [...] Si moi-même je gagne assez j'achète un terrain, s'ils acceptent je peux prendre celui-là sinon je peux prendre un autre. Ils ne peuvent pas me chasser car le terrain est grand, et je n'ai demandé que 1 hectare. Du côté de papa, bon comme nous sommes en Afrique, les affaires familiales de son côté, ils n'acceptent pas trop de faire l'offrande à une fille. Ils se disent « qu'est-ce qu'elle va faire là-bas », et ça peut arriver qu'ils te tuent donc je n'ai pas demandé à avoir des terres.* », explique l'une d'elle, tandis que l'autre, benjamine d'une fratrie de 18 enfants issus d'une dizaine de co-épouses, dont le papa est décédé indique : « *Papa n'avait pas de terre, seulement la maison familiale. Il avait dit qu'il veut pas qu'on s'entretue.* ». Ces conflits d'héritage ne concernent pas toutes les filles, elles sont plusieurs à être soutenues et encouragées par leurs pères qui acceptent de céder des terres : « *J'ai des terres de mon papa, on en a parlé pour qu'il lègue. Avant de venir pour la formation je lui ai parlé de l'installation et il a dit que c'était normal et il a dit oui pour avoir une portion* » ; « *Y'a les terres quand même, notre père à 8ha, si on partage, on aura chacun 1ha, mais quand je vais arriver je vais prendre pour moi l'hectare et ensuite je vais voir comment gérer la suite.* ».

Pour celles qui veulent (ou doivent) éviter les conflits d'héritage, ou dont les parents n'ont pas de terre, la solution consiste à acheter, (1) généralement avec l'aide du père lorsque celui-ci en a les moyens : « *Sur les terres de mon papa, il est d'accord mais comme on est des sœurs, c'est ça qui va amener des problèmes plus tard : elles vont demander pourquoi on m'a donné des terres et pas à elles. Pour le*

moment on finit et ensuite on achètera pour moi pour ne pas prendre ce qui est à la famille. Mon papa me soutient, il dit que si je finis il a de l'argent, il va m'aider. » ; « Au début les projets, avec les parents on s'est entendus, je vais ouvrir une ferme agricole, le père a acheté des terrains ; en évoluant avec les cours d'entrepreneuriat on se rend compte qu'une fille ne demeure jamais chez ses parents, donc c'est compliqué pour une fille : si tu ouvres chez tes parents, mais que tu te maries...il faut se marier ou pas ? pour l'instant je tiens compte de ce qu'on a dit avec les parents. ». Ou (2) seule lorsqu'il n'est pas possible d'avoir l'aide des parents : « Pour le moment les terres sont aux parents mais comme je ne suis pas la seule, je ne peux pas compter sur le papa, ça vaut mieux que je cherche un fond propre pour chercher un terrain. » ; « Le foncier, ma famille n'en a pas, mais après la formation je peux chercher à louer ça chez quelqu'un, et me débrouiller et arriver à un moment où je peux payer. ».

Enfin, à SICHEM, on retrouve deux types de cas particulier : (1) plusieurs filles et garçons sont amenés au centre par le biais d'ONG qui les accompagnent ensuite pour leur installation. (2) Une autre fille a été encouragée à faire la formation et va être installée ensuite comme entrepreneuse sur les terres agricoles qu'un de ses oncles qui vit au Canada souhaite exploiter : « Mon oncle était au Canada et il savait que j'aimais bien ce que je faisais, il avait un bout de terre au Togo, et il m'a dit pourquoi ne pas faire l'entrepreneuriat [...]. Vu que c'est l'oncle qui va investir, moi je suis que l'entrepreneur qui va travailler pour lui, je vais mettre toutes les compétences sur ses terres pour travailler et au fur et à mesure peut-être que je pourrais ouvrir une autre unité. Je vais m'investir pour lui pour quelques temps et ensuite je ferais mon propre truc. ».

3.1.2.2. Malgré une plus grande confiance des organismes prêteurs, des mécanismes socio-culturels qui restreignent les filles dans l'accès aux moyens financiers

Les filles ont plus de difficultés à accéder à des emplois leur permettant d'avoir les moyens de s'installer

Il est plus difficile pour les filles d'accéder à un emploi salarié dans le secteur agricole que pour les garçons. D'une part, du fait de l'essentialisation de la force masculine, et du visage perçu comme masculin de l'agriculture. Le directeur d'agence de l'ANPE souligne que les employeurs préfèrent souvent employer des hommes, alors que la femme sera considérée comme trop fragile : « Je ne sais pas s'il y'a une question de force, d'endurance, y'a certains qui disent qu'on ne peut pas envoyer une fille : il faut rester du matin au soir debout...On a le sentiment de faire du mal à une fille ! Si c'est un technicien, on préfère un garçon : parce qu'il y'a des activités difficiles aussi. ». Cette perception est également admise auprès des bénéficiaires masculins de la FAR : « Moi je peux quitter et faire du métayage jour et nuit mais les filles ne sont pas très endurantes pour rester 6 mois jour et nuit sous ordre, elles ne supportent pas, c'est ce qu'on doit supporter avant de s'implanter. ».

Au-delà de cette vision des filles qui leur rend plus difficile l'accès à des emplois dans le domaine agricole, les filles sont surtout exposées au harcèlement sexuel de la part de leurs employeurs, comme le reconnaissent les organisations de la société civile, autant que le chef d'agence de l'ANPE, (dont les propos relèvent par ailleurs de la culture du viol, en considérant maladroitement que seules les filles jolies et parce qu'elles sont jolies, sont victimes d'agression) : « Y'a beaucoup de harcèlement sexuel chez les employeurs. Soit c'est la démission soit tu acceptes et la plupart de ces filles très belles elles ont ce problème. ». Plusieurs femmes mentionnent les propositions auxquelles elles auraient dû adhérer pour décrocher un emploi « quand j'étais au niveau du [futur emploi] avant de faire le contrat, tu dois faire l'amour avec les grands d'abord, quand tu refuses, on refuse ton contrat. ». Cette réalité n'est pas ignorée par la population, et les parents pour préserver leurs enfants des risques de grossesses auxquelles les jeunes femmes sont exposées, ne laissent pas toujours leur fille partir chercher du travail et les moyens de s'installer.

Enfin, le temps et la liberté de mouvement des femmes sont rapidement restreints par leurs obligations maritales et maternelles. Les employeurs préfèrent que les filles n'aient pas d'enfant à charge, et les

maris peuvent refuser que leur épouse parte trouver du travail, comme l'explique le chef d'agence de l'ANPE qui lui-même ne fournit pas de travail à une femme en dehors de sa localité pour ne pas avoir de problème avec le mari : « *Il faut qu'elles aillent demander la permission au mari d'abord car il a tout le pouvoir, du coup, moi je ne cherche pas de boulot à la femme hors de la zone de résidence.* ».

Les filles ont plus difficilement accès aux crédits

Les difficultés pour accéder aux crédits rencontrés par les filles qui souhaitent s'installer en tant qu'entrepreneuses agricoles semblent mal comprises par les organismes de microfinance. En effet, se situant à l'intersection des catégories vulnérables que sont « les femmes » et « les jeunes », elles constituent une catégorie spécifique qui n'entre pas dans leurs critères. De prime abord, les organismes de microfinancement soulignent leur travail sur l'inclusivité, les formations sur le genre dont ils ont bénéficié : « *Le personnel formé sur les spécificités des femmes : à la FUCEC, on ne blague pas avec les formations : on vous forme vous-même d'abord avant de vous envoyer sur le terrain.* » assure l'un des directeurs d'une FUCEC. Les représentants rencontrés soulignent même la plus grande confiance à l'égard des femmes concernant le remboursement : « *Les femmes remboursent mieux que les hommes, au niveau de la gestion, elles gèrent mieux : l'homme quand il a l'argent il ne pense pas au remboursement, il cherche à augmenter ses charges personnelles.* », explique l'une des agentes de crédit. Plusieurs éléments semblent expliquer cette meilleure gestion par les femmes : selon les acteurs rencontrés, la sociabilisation des femmes les conduit (1) à davantage craindre la loi, (2) à être plus responsables et (3) à moins prendre de risques : « *La femme a peur d'aller en prison, l'homme n'a pas peur, ce n'est pas qu'il n'a pas les moyens, c'est la volonté, la plupart quand ils ont les moyens ils multiplient les femmes. Ils dilapident, ils changent de destination.* », explique l'un des agents d'accueil des guichets FAEJ. Cela se confirme par les craintes davantage évoquées par les femmes rencontrées, que par les hommes, de ne pas être en mesure de rembourser leur crédit. Les sortantes rencontrées préfèrent idéalement épargner en amont de leur installation, plutôt que de faire des crédits : « *Pour m'installer je veux chercher mes fonds. J'ai peur d'emprunter parce que je n'ai pas un terrain quelque part donc je ne veux pas faire un prêt. Pour acheter un terrain et construire je vais trouver mon propre argent, et faire un prêt après pour démarrer.* », explique l'une d'entre elles. (4) Culturellement, la réputation d'une famille dépend également plus du comportement des femmes vis-à-vis desquelles on est plus regardant, et les mères ont moins la possibilité de s'enfuir et de laisser leurs enfants : « *L'homme défend bien [son projet] car l'homme peut quitter [...] les femmes c'est plus compliqué parce qu'il y a les enfants à la maison.* ». Malgré cette plus grande confiance en la capacité des femmes à rembourser, le seul dispositif que les FUCEC ont mentionné, spécialement conçu pour répondre aux besoins des femmes, ne correspond pas aux besoins des sortantes de la formation qui souhaitent s'installer. Il s'agit d'un Crédit Epargne avec Education à destination des groupements de femmes pour financer leurs activités génératrices de revenus (AGR) tout en les formant sur différentes thématiques. Il s'adresse aux femmes déjà installées n'ayant généralement pas bénéficié d'une formation.

En ce qui concerne les jeunes, les FUCEC sont plus réticentes et ne proposent aux jeunes que le produit Youth State qui est une tontine pour les jeunes, qu'ils peuvent remplir jusqu'à leurs 17 ans. Ces jeunes ont la possibilité d'avoir aussi des crédits d'un plafond de 200 000 FCFA et avec un plus faible taux que le taux d'intérêt classique. Les organismes de microfinance manifestent une certaine méfiance à l'égard des jeunes qui manquent de sérieux : « *Ils ne s'appliquent pas, tu vas faire le crédit et ça devient des problèmes : ils ne remboursent pas. La personne prend l'argent mais n'investit pas dans ce pourquoi elle a pris l'argent. Elle détourne carrément l'argent, on est obligé de courir derrière eux. On devient méfiant [...] on est plus regardant dans ce qu'on va faire.* », explique l'un des directeurs de FUCEC. Les microfinances sont relativement réticentes à octroyer des crédits pour des petites exploitations et de l'agriculture de subsistance : « *Actuellement quelques rares [jeunes] viennent, mais [...] ils ne viennent pas se consacrer au secteur, ils disent qu'ils veulent faire un petit truc, une agriculture de subsistance, or il n'y a pas d'intérêt pour nous car il n'y a pas de retour.* ». Par ailleurs, les microfinances sont réticentes à octroyer des crédits aux jeunes qui n'ont pas encore de terrain, celui-ci constituant une sorte de « preuve » de la motivation d'un ou d'une jeune à s'investir dans l'agriculture.

Les organismes de microfinances n'ont ainsi pas de véritable réticence à proprement parler pour octroyer des crédits aux jeunes femmes. Le manque d'accès aux crédits des jeunes femmes relève surtout de leur difficulté à correspondre aux critères (absence de terrain), et de leur conditionnement social : elles s'autocensurent, manquent de confiance en elles-mêmes et en leur projet et préfèrent ne pas prendre de risque. Le chargé du guichet de FAEJ résume bien le plafond de verre auquel les femmes sont confrontées malgré un accès théoriquement égalitaire aux financements : « *Pour les financements aussi, c'est différent ce que les femmes et les hommes ont. L'homme dit « je veux faire 3 hectares », la femme ne peut pas dire ça car elle n'a pas de terre, c'est l'homme qui va lui donner une parcelle à cultiver donc on se dit « si ton mari te dit qu'il va faire 3ha c'est ok, toi on va te financer au plus à hauteur de 1 ha » car le financement c'est par rapport au compte d'exploitation. Le financement des femmes c'est toujours réduit par rapport à celui des hommes. On pense que les hommes ont la capacité de gérer plus de financement que les femmes, ça c'est notre mentalité : les hommes peuvent gérer plus de fond que les femmes. Lui il sait mentir, la femme ne sait pas mentir. Quand le jeune te parle tu vas croire que le projet est 100 % réussi, après c'est les difficultés. Mais la femme ne sait pas mentir, donc elle demande juste ce qu'il faut.* ».

3.1.2.3. *La difficile insertion des filles dans un monde rural modelé au masculin*

Afin d'affronter les aléas du monde agricole, SICHEM incite ses jeunes à s'organiser en groupe. A la sortie, les jeunes suivent ce conseil, mais les filles sont bien souvent directement ou indirectement rabaissées voire exclues de ces groupements essentiellement masculins. Certaines se retrouvent reléguées à un rang inférieur. L'une d'entre elle, à peine sortie, a rejoint un groupement. Sa tutrice mentionne lors d'échanges très informels, alors que la sortante ne l'a pas mentionné lors de son entretien, qu'elle s'est retrouvée à devoir réaliser des tâches dégradantes : faire à manger, la vaisselle pour le groupe, sous prétexte que c'est le rôle d'une femme. Une autre sortante explique qu'elle-même a fini par quitter le groupe au sein duquel elle commençait à s'investir, car la considérant moins efficace que les autres, les hommes ont refusé qu'elle bénéficie des mêmes revenus : « *Après la formation on a voulu faire une association de dix personnes mais ça n'a pas marché : pour faire les planches, on me disait que je n'étais pas rapide etc. On avait cotisé et les garçons ne voulaient pas que j'aie le même salaire car je ne travaillais pas autant selon eux. Donc j'ai démissionné.* ».

Ainsi, les jeunes femmes lâchées dans le monde du travail tentent de s'organiser avec leurs camarades de promotion, mais se retrouvent rapidement mises sur le côté ou dévalorisées et doivent parfois accepter les comportements déplacés de leurs homologues masculins pour se maintenir dans ces groupes qui sont en théorie un véritable soutien pour les agriculteurs et agricultrices en cours d'installation. Ou bien elles prennent la décision de s'en sortir seules. Dans tous les cas, la situation dans laquelle elles se retrouvent les ralentit inéluctablement par rapport aux hommes.

L'ensemble de ces réalités explique les raisons pour lesquelles les jeunes femmes s'installent plus difficilement que les hommes à l'issue de la formation. Pour autant, même s'il est communément admis par l'ensemble des acteurs que les femmes ont moins accès à la terre par exemple, ou qu'elles ont moins accès aux moyens de financement, nombreux sont les hommes qui persistent à croire à un système méritocrate. Ils attribuent les échecs à l'installation des femmes uniquement à un manque de volonté de la part des femmes elles-mêmes, qui se découragent rapidement etc. Ils considèrent que les filles sont privilégiées, qu'elles bénéficient de plus d'attention de la part de leur famille, tandis qu'eux sont incités à aller chercher du travail et à se débrouiller. D'un autre côté, ils attribuent leur propre réussite à l'installation uniquement à leur travail acharné et omettent les forces systémiques qui jouent un rôle significatif dans la détermination du succès. Au-delà de la volonté personnelle qui est indéniablement un facteur important, il est essentiel de tenir compte des inégalités structurelles qui entravent le parcours des femmes : l'éducation et la sociabilisation genrées, l'inégal accès aux ressources et aux opportunités, qui ne sont pas sous le contrôle individuel. Cette méconnaissance des barrières systémiques explique probablement l'exaspération et l'incompréhension rencontrée auprès de plusieurs apprenants et sortants

qui ne veulent plus entendre parler de la promotion du genre et qui ne comprennent pas pourquoi « *On ne s'intéresse pas aux problèmes des hommes* ».

3.2. Les leviers mis en place par les CFAR pour faciliter l'insertion des filles et des femmes post-formation

Les dispositifs d'insertion post-formation des centres ne prennent que très peu en compte le genre. Très peu de mesures sont mises en place spécifiquement en faveur de l'installation des filles. Dans cette partie, il s'agit donc de décrire l'ensemble des dispositifs d'insertion déployés par les centres et de mettre en avant ceux qui présentent une dimension genre. Par ailleurs il est impossible de mesurer l'impact des leviers mis en place car il n'y a pas de véritable donnée sur le taux d'installation des filles.

3.2.1. L'accès aux moyens de production

En termes de facilitation de l'accès aux moyens de production, les centres œuvrent pour faciliter l'accessibilité aux moyens financiers, au foncier, et au matériel.

3.2.1.1. L'accès aux moyens financiers

Les différents systèmes de bourses

A CIDAP, un prêt sans taux d'intérêt d'un montant maximum de 100 000 FCFA peut être octroyé à la demande. Tous les apprenants et apprenantes du centre ne semblent pas au courant de cette possibilité lorsqu'on les interroge sur les potentielles aides que le CIDAP peut leur fournir à l'installation : « *Quand vous sortez, chacun se débrouille.* », (Apprenante). Les modalités d'octroi de crédit restent relativement floues et aucune des sortantes rencontrées n'en a bénéficié. Au CFER, les filles sont prioritaires pour bénéficier du projet Agora et alors que les garçons doivent être localisés dans la région Maritime ou de la Kara, les filles n'ont pas de restriction géographique. A ce jour, 2 filles et 1 garçon du CFER ont bénéficié de ce projet. Les deux filles ont été rencontrées : l'une est installée sur les terres de son oncle, vit seule sur son exploitation et rencontre essentiellement des difficultés pour écouler sa production car elle est relativement isolée et éloignée de tout marché, la seconde vit dans sa famille, qui lui a cédé des terres et l'aide pour son installation.

L'accompagnement auprès des Microfinances

La réalisation des plans d'affaires nécessaire pour valider le cursus est un outil précieux pour ensuite pouvoir bénéficier d'un crédit auprès des microfinances. Le CFER de YMCA partage sur ses plateformes WhatsApp les appels à candidatures des projets qui visent à financer des primo-entrepreneurs agricoles et aide également les jeunes dans la rédaction de leur dossier de candidature : « *On a une plateforme sur laquelle on discute tous ensemble : quelles sont tes difficultés ; tu peux postuler à tel ou tel appel à candidature donc on va t'aider à adapter ton plan d'affaire pour que tu puisses rentrer dans le canevas de l'appel à candidature parce que s'il le gagne, c'est YMCA qui gagne. [...] on amène les jeunes à postuler [...] on partage le lien dans le groupe.* », explique l'un des formateurs du CFER.

L'achat de la production (SICHEM)

SICHEM ne propose pas d'aide financière formelle à la sortie de sa formation. Afin d'aider les jeunes à écouler leur production alors qu'ils n'ont pas encore trouvé de marché, le centre peut la leur acheter, pour ensuite éventuellement la transformer et la revendre. C'est ce que SICHEM a fait auprès d'une de ses sortantes qui n'avait aucun moyen et aucun soutien, ce qui lui a permis ensuite d'investir. Cette sortante explique également que l'un des formateurs lui a prêté de l'argent pour investir dans son dispositif d'arrosage.

3.2.1.2. L'accès au foncier

En amont de la formation, les formateurs et coordinateurs de CIDAP sensibilisent les familles autour de l'importance de céder des terres aux filles, pour qu'elles puissent se mettre d'accord au moment de l'installation. Pour autant, même si les parents acceptent en début de formation, des problèmes peuvent survenir au fur et à mesure que le temps passe, comme l'explique la coordinatrice : « *Au début de la formation quand tu viens pour t'inscrire, quand tu viens t'installer au début de ta formation, on essaye de voir : est-ce que tu penses que tu as une terre quelque part pour produire, et avoir des moyens ? y'en a qui en ont, les parents confirment, mais après il n'est pas le seul enfant, quand il commence, les enfants sont jaloux.* ».

Depuis 2023, SICHEM met des terres à disposition de ses jeunes pour les aider à faire la transition : à Adetikopé, le centre est en partenariat avec une femme qui dirige une ferme, et à Assomé, l'ONG Fondacio dispose de 16 ha. Les informations sont difficiles à obtenir au sujet de la formalisation de cette mise à disposition des terres. Les modalités d'accès n'ont pas été précisées par le centre.

Lors d'une rencontre avec un autre centre de formation, l'ONG CADO, l'un de ses chargés de programme a indiqué que le centre avait lui-même acheté des terres arables pour y installer ses sortants dans le cadre d'un partenariat.

3.2.1.3. L'accès au matériel

En 2020, dans le cadre du projet de soutien à la société civile dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin et des jeunes financé par l'Ambassade de la France au Togo par le Fonds des Projets Innovants de la Société Civile et des Coalitions d'Acteurs (PISCCA), les 6 filles de la promotion se sont vu octroyer du matériel pour le démarrage. Cette distribution a suscité des réactions mitigées au sein de la partie masculine de la promotion, comme cela se ressent dans les propos amers de l'un des sortants, pourtant aujourd'hui ayant une entreprise qui embauche près d'une trentaine de personnes : « *Les hommes étaient marginalisés, la preuve même ils avaient promis que les meilleurs de la promo seraient primés alors que les filles ont été primées : on leur a donné des kits alors qu'elles étaient dernières. Peut-être [que les hommes sont] marginalisés car ils veulent faire plaisir à leurs bailleurs : par exemple côté primes, financements, écolages les filles payaient que 20%, je me rappelle lors d'un cours j'ai soulevé ça et c'est devenu une blague.* ». D'autres, de leur côté estiment qu'il est normal d'aider les filles, qui sont moins courageuses : « *Il y a eu des dons aux filles côté matériel, elles ont eu des brouettes, des bottes, mais pour nous pas d'aide financière. C'est pour encourager les filles [...] C'est normal parce que ce n'est pas toutes les filles qui auront le courage d'aller sur la formation 9 mois alors que les garçons la plupart sont dans le domaine donc ils peuvent tenir.* ». Malgré ça, les acteurs du centre mentionnent un effet positif d'association voire de mariage : « *En finançant leur matériel pour installation rapide, on a observé un effet multiplicateur : les garçons n'ont pas eu le matériel donc ils se sont associés, et mariés.* », explique le directeur des études. SICHEM a également financé le matériel du groupement de jeunes dont fait partie la sortante qui exploite des terrains à Assomé : « *Le Sichem nous a aidé avec une somme de 50 000, ils n'ont pas donné l'argent mais ils ont acheté l'arrosoir, tuyaux etc. Ils ne nous ont pas remis l'argent, ils ont donné ça à [la directrice] de Assomé qui a acheté, et si on a des besoins on peut les solliciter.* ».

3.2.2. L'insertion dans la société rurale : les conseils des CFAR aux filles et aux femmes

Dans les 3 centres, à la sortie, les bénéficiaires de la FAR bénéficient d'un accompagnement grâce au suivi téléphonique, et aux déplacements sur le terrain des formateurs sur demande. Des conseils et un appui technique peuvent être prodigués. D'autres conseils plutôt relatifs à la vie privée des bénéficiaires filles sont également prodigués par les CFAR de manière informelle. **A CIDAP, les formateurs essaient d'armer les filles pour qu'elles ne se marient pas avant de s'être installées** : « *Parfois elles s'engagent avec un garçon qui n'est pas dans le domaine et elle ne réalise pas ce qu'elle avait prévu ; ça on leur en parle pour les amener à la sortie à ce qu'elles ne se laissent pas à l'emprise de l'homme,*

mais à chacun de faire son choix. », souligne l'un des formateurs, tandis que l'un des apprenants explique : « *Les filles quand elles finissent, elles ont tendance à aller se marier et quand elle se marie comme ça des fois le mari refuse qu'elle parte, donc nous on conseille ici après la formation pour mieux t'installer d'abord sinon le mari va t'escroquer, certaines filles à la fin de la formation se marient et c'est fini.* ». Pour autant, malgré ces conseils, les 5 femmes sorties de CIDAP pour s'installer sont mères mais une seule est mariée et s'est installée avec son mari qui l'a vivement encouragée à mener la formation, car lui-même est agriculteur. 2 d'entre elles ne font rien et viennent ou vont avoir un bébé. Les 2 dernières travaillent comme salariées l'une dans une entreprise ; l'autre dans un CFAR, afin de dégager des fonds pour acheter un terrain et s'installer, dans quelques années.

A l'inverse, à SICHEM les conseils prodigués sont en parfait accord avec les normes de genre et visent à prévenir les femmes des risques qu'elles prennent pour leur rôle de mère et d'épouse, à trop se consacrer à leur carrière. Ces conseils peuvent paraître paradoxaux par rapport à toute la volonté d'autonomiser les filles à travers la FAR. Ils vont dans le sens de ce qui entrave l'installation des femmes, à savoir le fait qu'elles doivent prioriser leur rôle domestique par rapport à leur carrière. Ils relèvent d'une idéologie selon laquelle le couple et la famille sont une priorité pour la fille, qui n'est reconnue comme étant une femme accomplie que lorsqu'elle est épouse et mère. Ils témoignent de l'empreinte forte des normes de genre dans la façon de penser des formateurs : « *Il faut faire attention, elles ont des exigences au niveau du foyer donc des fois on intervient pour dire attention c'est bien mais n'oublie pas tes obligations familiales, et ton mari. On leur rappelle ça, c'est très important, et l'autre chose c'est les difficultés financières, et beaucoup plus l'accompagnement, nous on les accompagne en leur apprenant des choses : « attention tu risques de perdre ton mari si tu es trop concentrée sur ton installation ! ».* », explique le directeur des études de SICHEM.

C'est à SICHEM qu'on retrouve le plus de sortants et de sortantes qui ont réussi à s'installer. Cela peut s'expliquer par un meilleur niveau de vie des bénéficiaires qui sont localisés dans la région la plus riche du Togo. Les parents des filles ont généralement un niveau d'éducation plus élevé et les filles sont plus nombreuses à avoir étudié au campus et à être soutenues dans leur projet par des figures d'autorité (tutrices, parents, oncles) en mesure de financer leur installation. Les 2 femmes mariées qui se sont installées sont issues de familles privilégiées et se distinguent par leur détermination, leur volonté d'être autonome et le fait qu'elles n'ont pas d'enfant. L'une d'entre elles, qui est de toutes les bénéficiaires la plus avancée dans son installation est également la plus éduquée puisqu'elle dispose d'un niveau de master. Il est important également de souligner que son couple se distingue parce que les rapports de genre y sont redéfinis, en termes de répartition des rôles reproductifs et productifs par exemple : tous deux participent aux tâches ménagères, et la femme a le revenu le plus élevé et a même financé les études de son époux.

Ainsi, les centres prennent peu de dispositions spécifiques pour faciliter l'installation des filles, malgré leur connaissance des obstacles qu'elles rencontrent. Le conditionnement social des acteurs des centres les conduit parfois à mettre en place des actions qui peuvent paraître contre-intuitives si l'objectif initial est de garantir l'insertion des filles dans le secteur agricole. L'absence de véritables données relatives à l'installation des filles rend difficile l'identification des obstacles spécifiques au contexte de chaque centre, et la mesure de l'impact des leviers mis en place.

Sous-partie 3 : La perception du genre selon les acteurs et actrices de la FAR

I. Le poids des normes socio-culturelles, clé de voûte de l'analyse

1.1. La perception du genre au sein des CFAR

1.1.1. L'intériorisation des normes par les bénéficiaires de la FAR

De manière générale, les jeunes bénéficiaires de la FAR n'ont pas conscience des rapports de domination qui se jouent au sein de leur promotion ni des obstacles liés au genre que les filles rencontrent pour la formation et au sein de la société plus généralement. Ils et elles sont plusieurs à considérer qu'« *il n'y a pas d'injustice* » et « *pas de différence* » de traitement de la part des enseignants». Tous affirment qu'il n'y a pas de harcèlement ou de discrimination. Pourtant, les résultats cités précédemment montrent que de nombreuses filles en subissent et qu'elles n'en ont pas conscience car, si elles parlent du malaise qu'elles ressentent, elles ne savent pas qualifier ce qu'elles subissent et ne peuvent donc pas le dénoncer. Cela relève d'une forme de valorisation de la souffrance silencieuse de ces filles, et d'une incitation à la résilience passive : tous les jeunes ont intégré le fait que la formation serait difficile autant sur le plan physique que psychologique et certaines filles, tout en décrivant des situations difficiles, semblent fières d'être capables de les endurer : « *Si je suis là c'est que rien ne m'a encore dérangée, je suis obligée de supporter : la pression mais ça fait partie de la formation et on s'y habitue mais au début c'est difficile et tu te demandes si c'est normal.* ». Les sortantes, plus souvent mariées et ayant expérimenté la parentalité se montrent plus critiques à l'égard des relations entre les genres et mentionnent les difficultés de devoir obéir au mari qui exige que la femme reste au foyer, tout en exerçant son activité : « *Les hommes se croient toujours supérieures à nous, mon mari il ne m'aide pas [...] parfois il vient ici et c'est moi qui fait tout alors que je dois aller travailler et il ne m'aide pas, il se dit qu'il est l'homme, donc c'est à cause de ça que je me bats pour être indépendante financièrement et qu'aucun homme ne m'embête.* ».

La plupart des filles ne lient pas leur vécu personnel aux oppressions systémiques patriarcales : elles estiment que ce qu'elles vivent ou ressentent, personne d'autre ne le vit ou ne le ressent et que les décisions qu'elles prennent sont faites en toute objectivité, alors qu'elles sont le fruit de pressions sociales et de normes intégrées. La plupart des jeunes considèrent d'ailleurs que les inégalités entre les genres sont résolues : ils et elles savent et rappellent que les hommes et les femmes ont les mêmes droits et que désormais « *ce que l'homme peut faire, la femme aussi peut le faire* », ce qui renvoie au fait que, comme ils sont nombreux à le répéter : « *Les femmes elles aussi peuvent devenir ministre* ». Cela implique notamment que désormais il n'y a selon eux, pas de véritable obstacle autre que la détermination des filles pour intégrer le secteur agricole.

Pour autant, malgré l'important travail de sensibilisation dont on peut percevoir les fruits, si les femmes et les hommes sont égaux face à la loi, selon les jeunes la femme n'est pas l'égale de l'homme en tant qu'être humain. Pour plusieurs garçons, c'est d'ailleurs cette inégalité qui justifie que les filles bénéficient d'une plus grande aide : « *Je peux dire que c'est juste [la promotion des filles dans la FAR]: moi je peux aller au champ, sans l'argent, sans un fond, mais la fille ne peut pas faire grand-chose sur le champ. Elle a besoin de soutien pour qu'elle ne se décourage. Parce que c'est une fille, elle n'a pas la force.* », (Apprenant). Selon eux, ce n'est pas parce que les filles rencontrent davantage d'obstacles mais parce qu'elles sont plus faibles physiquement et mentalement, qu'elles sont moins nombreuses à accéder à la FAR puis à s'installer. Elles doivent être donc aidées par la société dans son ensemble (parents, CFAR, etc.) : « *Moi je ne compte pas sur les parents mais pour les filles les parents vont peut-être les aider à faire les installations, parce que les filles sont privilégiées par rapport aux garçons : pour les aider à ne pas tomber dans certaines choses comme la grossesse ou bien pour pas qu'elles laissent tomber. Elles sont moins courageuses que nous.* » ; « *Par rapport aux frais les filles ne*

vont pas payer toute la totalité de leurs frais, il faut qu'on les encourage, c'est pour ça qu'on dit promotion de la femme. Il faut encourager les filles plus que les garçons car elles n'ont pas les mêmes forces que les garçons. ». Les filles elles-mêmes ont intégré qu'elles étaient plus faibles que les hommes : « En fait, pour les femmes le problème, c'est avec les dabas qu'on travaille, la femme ne peut pas tenir longtemps à utiliser la houe, la force n'est pas la même. » ; « Ce que moi je vois dans le futur, encourager le sexe féminin, qu'il se force dans quelque domaine, encourager nos petites sœurs il y en a qui ont la volonté de le faire, mais manque de moyen, manque de soutien, elles n'osent pas s'exprimer, n'arrivent pas à atteindre leurs objectifs. Ça touche les deux sexes, mais côté femmes nous sommes un peu fragiles donc avec le soutien ça va les encourager. », (Apprenantes).

Tous les bénéficiaires de la FAR affirment que la promotion du genre a permis l'égalité des chances, et le fait que les « femmes puissent faire ce que les hommes font ». Pour autant, les apprenants et les apprenantes soulignent la nécessité que la femme reste soumise à son mari. Malgré la révision du code des personnes et de la famille qui stipule désormais en son article 100 que l'homme n'est plus le seul chef de famille, il reste considéré comme tel par tous, et la soumission de la femme est valorisée. Plusieurs acteurs, dont les apprenants, mentionnent leurs craintes concernant le manque de respect qu'engendre l'autonomisation des femmes permise par la promotion du genre : « Du fait qu'on fait la promotion, certaines filles manquent de respect et d'autres disent que ce n'est pas bon de donner cette place aux filles. Donc y'a des difficultés au Togo. ». Les filles tiennent un discours conforme aux attentes sociales. Elles ont intériorisé leur infériorité et la présentent comme une caractéristique positive, car valorisante aux yeux de la société : « Quand on dit soumise ce n'est pas être inférieure mais respecter [...]. La femme doit toujours garder en tête que ce n'est pas quelque chose qui est négatif : la femme doit considérer l'homme. Respecter c'est par exemple bien parler à son mari, ne pas parler à son mari de manière arrogante. Si veux parler à ton mari, tu dis « s'il-te-plait », tu parles avec respect mais ce n'est pas parce que je suis à un niveau que je peux l'insulter [...]. ». Elles assurent que l'accès à une formation et à l'autonomie financière n'ont rien à voir avec le respect qu'elles témoigneront à leur mari. Elles soutiennent que l'homme est le chef de famille mais plaident en faveur d'un comportement plus modéré de l'homme qui doit pouvoir être en mesure d'écouter sa femme : « Ce n'est pas parce que je travaille que je ne peux pas respecter mon mari. Un garçon c'est toujours un garçon. On ne peut pas le changer, c'est lui l'homme de la maison, mais il ne peut pas prendre ce titre pour tétaniser les femmes. En Afrique c'est comme ça. Y'a beaucoup de situations que toi tu peux gérer, mais certaines situations tu ne peux pas gérer sans l'homme. Il faut accentuer encore l'émancipation de la femme. C'est vrai que la femme ne peut pas égaler l'homme mais elle a un plus à apporter à ce que l'homme peut faire. », (Apprenante). Elles justifient cette soumission nécessaire au bon fonctionnement du foyer, par le fait que la femme ne peut de toute façon pas être l'égale de l'homme, et qu'elle a besoin de lui pour s'en sortir, et notamment pour s'accomplir en tant que mère : « Dieu nous a accordé d'être femme de se marier et de faire les enfants, ça c'est la nature, on est faites pour ça. », (Sortante). La religion, la nature et la coutume reviennent régulièrement pour justifier la soumission des femmes aux hommes : « L'Afrique c'est comme ça, c'est la coutume, dans la Bible la femme elle doit être soumise, c'est quelque chose qui vient de Dieu, sauf qu'il ne faut pas en abuser. Et avant c'est la nature, j'ai écouté les informations. On ne peut pas expliquer ça, c'est dans la nature, en voyant les animaux, c'est les mâles souvent qui vont chasser, c'est la nature quoi. » ; « La Bible dit que l'homme est le roi de la famille, à la maison. » ; « Dans la Bible, c'est l'homme le chef, donc si tu veux payer le terrain, il faut voir le mari, car la femme n'a pas de valeur selon les hommes, alors que Dieu a donné la valeur aux deux, (mais un peu moins à la femme). » ; « C'est vrai, dans l'église on a reçu l'enseignement. C'est l'homme le chef. », (Sortantes).

L'idée est de concilier égalité professionnelle et soumission au foyer : « La femme aussi peut devenir une ministre, elle peut réaliser de grandes choses [...]. Mais si aujourd'hui je suis ministre, je dois respecter mon mari, je ne peux pas dire « non » parce que je suis ministre. » ; « L'idée c'est que l'égalité c'est dans quoi, dans quel domaine : quand l'homme est ministre la femme aussi peut être ministre mais à la maison, ce n'est pas comme au bureau comme les travaux professionnels, à la maison c'est autre

chose tu dois être soumise et bien parler à ton mari. » (Apprenantes). Pourtant, l'inégalité au sein du foyer est en réalité incompatible avec l'égalité professionnelle car ces sphères professionnelles et personnelles sont interconnectées. L'inégalité au sein du couple et du foyer induit une inégale répartition des responsabilités domestiques, les femmes allouent plus d'énergie aux tâches domestiques et peuvent donc moins se consacrer à leur carrière. La soumission induit une moindre confiance en soi qui limite l'accès aux opportunités professionnelles, et implique également une pression liée à la parentalité qui entrave la carrière des femmes. Par ailleurs, les stéréotypes de genre traditionnels perpétués entre hommes et femmes au cœur des foyers se répercutent dans les rapports entre les hommes et les femmes au sein du domaine professionnel.

Malgré tout, quelques apprenants témoignent de l'évolution des mentalités et de la volonté d'établir des relations plus égalitaires : « *Les injustices continuent, surtout au niveau de la famille, on prend l'exemple de si vous tous vous êtes des employés, tu vas rentrer plus tôt mais tu attends que la femme fasse les choses, il faut partager les tâches.* », explique l'un des apprenants. Un autre mentionne le fait que les deux genres doivent être égaux parce que ce sont des humains : « *C'est vrai il y a la loi mais certains maltraitent encore, car ils n'ont pas encore compris cette égalité, le contexte du règlement : nous sommes tous des humains donc on devrait avoir le même droit, même devoir, s'ils ont compris que la femme était un humain comme toi l'homme on devrait être au même niveau.* ».

1.1.2. La perception du genre des professionnels de la FAR, dépendante de la compréhension des acteurs et qui se limite aux exigences de l'Etat

D'une manière générale, la perception du genre dans les CFAR et les établissements universitaires rencontrés semble se cantonner aux exigences de l'Etat. Il n'y a pas de disposition formelle mise en place à l'initiative d'un centre. La prise en compte du genre se fait essentiellement sur la base des incitations et recommandations de l'Etat et suite aux observations des acteurs.

Les acteurs des centres sont essentiellement des hommes sociabilisés comme tels, et qui ont une vision traditionnelle des rôles de genre. Le manque de formation les empêche (1) de percevoir certains obstacles « invisibles », et (2) de mettre en place des réponses appropriées aux difficultés qu'ils perçoivent. Ce manque de formation relève parfois d'un manque d'intérêt pour le sujet puisque les centres mentionnent le travail effectué par la GIZ pour fournir des recommandations en matière de prise en compte du genre, mais peu d'acteurs ont pris connaissance du contenu des documents, et aucune des recommandations du document n'a fait l'objet d'une mesure particulière. Par ailleurs, les formateurs et autres acteurs des centres ont une idée liée à leur sociabilisation en tant qu'homme ou femme, des normes de genre qui les conduisent parfois à diffuser ou maintenir des stéréotypes de genre, à travers des conseils prodigués aux filles qui sont en fait des rappels à l'ordre implicite des normes de genre.

1.2. La perception du genre par les figures d'autorités traditionnelles

S'intéresser au point de vue des hommes pour améliorer la prise en compte du genre est essentielle car ils constituent des acteurs clés du changement, en tant que père, mari, ou représentants d'une chefferie, c'est-à-dire des figures d'autorités traditionnelles. Ils sont des alliés dont le soutien est crucial pour remettre en question les normes de genre traditionnelles. En effet, ils occupent des positions de pouvoir et d'influence : leur implication est nécessaire pour la diffusion des pratiques et la transmission de valeurs en faveur de la promotion du genre.

L'évolution du point de vue des maris : facteurs de leur âge et de leur niveau d'éducation

Si légalement, le mari n'est plus considéré comme le chef du foyer, traditionnellement il garde cette autorité dans la quasi-totalité des couples rencontrés ou décrits par les femmes rencontrées. Seul un couple sur les 4 rencontrés présente une répartition égalitaire des activités et du pouvoir. Un époux s'est opposé à ce que l'on rencontre sa femme. On peut ainsi distinguer 3 grandes catégories de perception de la formation et de l'autonomisation des femmes. On retrouve tout d'abord (1) **les époux qui**

craignent que la formation permette aux femmes d'acquérir une autonomie financière par rapport à eux, et qu'elles leur manquent de respect, comme témoigne l'une des bénéficiaires de la FC à CIDAP. Elle explique que : « *Il sait qu'en venant ici tu es plus ouverte et épanouie donc moins soumise et tu seras un peu plus instruite.* ». Venir à la formation a conduit à une querelle avec son mari qu'elle a quitté depuis. Une autre qui est veuve confirme qu'elle observe ces cas de figure auprès d'autres femmes mariées : « *C'est difficile car leurs maris ne veulent pas qu'elles viennent, car quand elles viennent, le centre leur ouvre les yeux, elles auront leurs moyens et elles ne seront plus soumises.* ». Les maris peuvent s'opposer à la formation de leur épouse : « *Au début les hommes n'ont pas voulu venir et se sont dit que Charles était un homme et qu'il ne pouvait pas les former, et certains hommes ont interdit aux femmes de venir se former, qu'ils pouvaient les former eux-mêmes, et celles qui ont écouté leur mari ne sont pas venues.* », explique une autre. Parmi les personnes rencontrées, ce point de vue concerne essentiellement les hommes les plus âgés, maris des bénéficiaires de la FC, qui considèrent également que le temps que leur épouse consacre à se former est du temps non passé au champ et donc une perte d'argent. Selon les dires des représentants de la société civile qui œuvrent aux côtés des femmes pour la FC, cette perception reste d'actualité. (2) **Le point de vue des époux des couples rencontrés, dont au moins l'épouse a bénéficié de la formation témoigne de l'évolution des mœurs** : les hommes ont pris conscience de l'intérêt pour eux d'avoir une épouse formée et en mesure de réaliser une activité. Ils évoquent les bienfaits pour le foyer et la fierté d'avoir une épouse qui s'investit dans un domaine. Généralement, ces hommes sont eux-mêmes investis dans le domaine agricole et certains ont même poussé leur épouse à faire la formation, pour qu'elle puisse ensuite venir les aider : c'est le cas de plusieurs apprenantes : « *Je l'ai encouragée à se former [...] Moi je sais qu'elle va être un soutien pour moi il n'y a pas de raison qu'elle ne se fasse pas former alors que moi-même je me forme, pourvu qu'elle me transmette. Elle me montre certaines choses [...] Pendant la formation, elle venait de temps en temps, elle m'aidait déjà.* », explique l'époux titulaire d'un master en agrobusiness et entrepreneur agricole d'une bénéficiaire de la FAR. Après l'obtention de son bac, elle souhaitait trouver une formation. C'est son mari qui lui a parlé du CFAR. **La femme est valorisée au sein du couple, et elle est incitée à se former pour se mettre au service du foyer.** La jeune femme souligne cette valorisation que lui témoigne son mari : « *[la formation] ça change beaucoup de choses : avant je ne pouvais pas, mais maintenant j'arrive à subvenir aux besoins de la famille niveau nourriture. Avant on attendait toujours papa. Ça a aussi changé son regard sur moi : il valorise sa femme maintenant* ». Cette situation est plus répandue notamment grâce aux efforts de l'Etat pour la promotion de la femme, mais également du fait des grandes évolutions sociétales au Togo qui rendent plus difficile le mode de vie traditionnel où le revenu de l'homme seul permettait à tout le foyer de vivre, en plus du travail agricole non rémunéré de son épouse. Enfin, si ce second point de vue des maris penche en faveur de la formation de leur épouse au service de leur foyer, comme extension d'eux-mêmes, un point de vue plus rare doit être mentionné. (3) **Mentionné par des hommes ayant fréquenté l'université et non-issus du milieu agricole, il promeut la formation et l'émancipation de la femme pour elle-même en tant qu'être humain.** Les deux hommes mentionnent ainsi la nécessité d'une évolution des rôles qui décharge la femme de ses tâches domestiques, pour un plus juste partage de ces actions gratuites, et un épanouissement de la femme et du couple. Tous deux disent également que cette mentalité provient d'une éducation égalitaire dont ils ont bénéficié.

Portrait d'époux

Juriste de formation, l'époux de la sortante dont l'entreprise agricole fonctionne le mieux dépeint une relation égalitaire qui est probablement une condition à l'accomplissement des ambitions de l'épouse :

« J'ai rencontré mon épouse à l'université. Elle a été d'un grand soutien pour moi car quand j'ai passé le concours c'est elle qui a payé les frais de dossier. [...] Elle a fait les choses avec bon cœur et elle n'en a pas parlé [de l'avoir aidé financièrement], contrairement aux filles qui le crient sur tous les toits, du coup c'est moi qui ouvre ma bouche pour le dire [...]. Mais je suis fier de le dire car il faut être reconnaissant en ce qu'elle a fait, car si elle n'avait pas donné, je n'en serais pas là aujourd'hui [...]. A un moment donné elle a décidé de changer [de secteur d'activité]. J'étais très heureux, très fier de savoir que ce n'est pas ce genre d'épouses qui restent seulement à la maison et qu'elle n'attend pas l'homme, ce qui fait que les femmes deviennent des objets de soumission. [...] Donc j'ai dit « ok pas de problème, je t'encourage, et je te soutiens ».

[Au sujet de son entreprise agricole] Nous parlons de beaucoup de choses ensemble. Je donne mon point de vue, elle ne prend pas ce que je dis pour argent comptant. D'autre part c'est beaucoup plus avec sa stratégie marketing qu'elle a réussi, moi je n'ai pas participé à grand-chose, je suis là en tant que soutien et quand je suis là je l'aide mais pour ce qui est de la mise en place totale c'est elle-même qui mène ses réflexions.

[Concernant la répartition des tâches ménagères] Je prends du plaisir à le faire, je ne prends pas ça comme une chose pénible, si tu ne te mariais pas tu le ferais, donc je prends du plaisir à le faire, ça ne me gêne pas [...]. Chez nous, il faut se marier, l'école n'a pas une importance, la place de la femme c'est dans le foyer et c'est le mari qui doit prendre les décisions, mais nous les parents n'avaient pas cette réflexion. Ils se sont dit plus les filles vont prendre au sérieux les études, plus elles pourront dominer un certain nombre parce que quand tu es dans l'ignorance...mais quand tu as eu la chance d'aller à l'école, d'étudier, tu es amené à réfléchir. [...] les parents nous ont éduqué sur un « nous sommes tous égaux » Je faisais la cuisine, il m'arrivait souvent de faire la lessive de ma mère, de faire la vaisselle, c'est quand même l'éducation de base, quand le papa apprend aux enfants à avoir une considération pour la femme.

L'intérêt de l'égalité pour nous les hommes, c'est qu'il y a une stabilité, une compréhension, l'harmonie dans le foyer car quand on essaye d'écraser l'autre à un moment donné l'un va se révolter et y'aura de divorces. Si il y a une certaine égalité dans les tâches y'a plus de joie. Je trouve que donner des ordres ce n'est pas juste. Il faut de la considération pour la femme, déjà qu'elle va porter l'enfant 9 mois, ce n'est pas facile, et puis après l'accouchement c'est l'éducation ! Alors non seulement elle va s'occuper de l'enfant, des tâches ménagères, c'est trop ! A un moment donné elle risque de craquer. Tous les hommes seraient gagnants en le faisant. Il faut sensibiliser les hommes, le gouvernement a essayé mais ce n'est pas trop ça car même les hommes politiques sont dans cette mentalité archaïque. [...] Le code de la famille a été changé : avant quand une femme faisait une AGR elle est obligée d'avoir l'autorisation de son mari. Je crois que ce serait une bonne chose [que les femmes] s'investissent dans l'agriculture, il faudrait faire une campagne car beaucoup pensent qu'il faut seulement rester dans le bureau. Même en agronomie il y a trop peu de femmes, on a tendance à penser que c'est un travail d'homme. Il faut qu'elles arrivent à comprendre que l'homme n'est pas plus intelligent et n'a pas plus de force que la femme. On est tous sur le même pied. C'est le gouvernement qui doit faire cette campagne, et il faut sensibiliser les parents à ce qu'ils ne disent pas aux enfants de juste devenir avocat, sinon ça fait que beaucoup chôment. On veut rester dans cette tendance archaïque qui consiste à devenir des grands avocats et magistrats. On a besoin que l'agriculture se développe en Afrique. »

Portrait de sortant

Le point de vue d'un sortant sur l'intérêt de l'égalité entre les hommes et les femmes

« Mon souhait c'est qu'elle fasse son business mais en même temps, elle doit aussi faire ses devoirs ménagers, mais pas forcément comme nos parents, où c'est la femme qui fait toutes les tâches ménagères : elle m'aide, je l'aide. Je ne vais pas venir m'asseoir pendant qu'elle fait tout. Par exemple mon oncle le dimanche il ne fait rien, il va au salon il regarde la télé, la femme est dans la cuisine. Si l'enfant pleure, là il crie, il appelle la femme comme si ce n'était pas son enfant [à lui], moi ça me fait mal. Ce dérangement ne date pas d'aujourd'hui, moi lorsque je suis avec les femmes, à l'école et tout, j'aime les aider, ça me vient de ma mère parce que tout petit, elle ne me met pas de différence entre les filles et les garçons, si la fille fait la vaisselle, toi aussi. [...] ça s'est ancré dans ma tête. L'avantage que je peux avoir de ça c'est que ça donne plus de liberté à la femme. Le fait de la voir comme ça, ça me suffit largement. Ça lui enlève la pression. L'arrogance c'est l'idée des autres, je ne partage pas cet avis. »

Les figures paternelles confrontées à la double injonction d'éduquer des futures citoyennes et des futures épouses

Les pères et oncles qui ont l'autorité sur les filles se voient incomber la responsabilité d'éduquer et de faire grandir des jeunes aptes à s'insérer socialement. Cette responsabilité fait face à deux injonctions : le devoir d'amener leurs filles vers l'autonomie, soutenue par la promotion du genre de l'Etat, et le devoir culturel d'amener leur fille, par le biais de l'éducation, à être une bonne épouse. Leur perception du genre est essentielle car en tant que père de famille et chef de foyer, ils sont les vecteurs de transmission des valeurs, mais également des soutiens moraux et économiques pour les filles.

Les figures d'autorité paternelles rencontrées s'accordent sur le fait que la formation des filles est cruciale et qu'elles peuvent réussir aussi bien que les garçons, comme l'explique le père d'une des apprenantes, qui a lui-même 6 filles : « *Quand j'ai eu des filles, si [pendant ma formation] il y avait des filles encore plus fortes que moi, mes filles pouvaient faire la même chose. Ici on a un grand-père, dans le village, ses filles, en voyant qu'elles avaient toutes fréquenté, je me suis dit que mes filles aussi peuvent fréquenter tant que je vis. Et si je parlais, je pense qu'elles se défendraient.* ». Les pères qui soutiennent les apprenantes n'érigent pas le mariage en priorité. Toujours selon le père de cette apprenante, les filles doivent se valoriser et croire en elles-mêmes avant de chercher à s'épanouir par ce biais : « *Au fur et à mesure, les femmes prennent la grande houe et travaillent la terre comme l'homme. Pourquoi mes filles ne pourraient pas faire ça ? C'est la valorisation de la fille elle-même : elle pense qu'être avec quelqu'un la rendra heureuse, c'est la malédiction des filles ça. Elles ne se valorisent pas, elles ne se disent pas qu'elles peuvent réussir seules.* ». Un tel point de vue s'explique notamment car cet homme travaille comme auxiliaire de la Prévention Materno-Infantile (PMI), et qu'il est confronté à un grand nombre de filles-mères, sans qualification : « *Lors de la PMI, je fais des causeries, je leur inculque certaines idées, comme ça. Aujourd'hui c'est les filles qui ont des enfants, avec des jeunes garçons. Donc déjà le foyer est malade : personne ne peut conseiller son prochain. Je les oriente en leur disant d'apprendre un métier, même si vous avez des enfants. Aux élèves, je leur dis : « ayez un diplôme avant de te marier, pour avoir de la valeur devant tes frères. ».* ». Tout le monde s'accorde pour dire que la formation des filles est essentielle mais pour différentes raisons. Investir pour leur enfant se fait parfois avec l'espoir d'un retour sur investissement. L'autre figure d'autorité rencontrée, l'oncle d'une apprenante, explique que les filles prennent plus soin de leurs parents que les fils, et qu'il s'agit de la raison pour laquelle il investit dans leurs études : « *Mes enfants sont éduqués au même niveau. Je préfère même mettre l'accent sur les filles, car chez nous en Afrique elles s'occupent des enfants. Les garçons vont faire leur famille mais ils nous laissent après. Moi je préfère mieux supporter les filles que les garçons [...] car la fille quand elle est chez son mari elle se rappelle de ses parents mais le garçon qui fonde son foyer, s'il n'a pas encore entretenu sa femme et ses enfants, il ne va pas se rappeler de son père et sa mère.* ».

En ce qui concerne l'insertion post-formation et les relations au sein du foyer, deux opinions se côtoient. Le père de l'apprenante qui travaille à la PMI s'investit tout particulièrement dans la réussite de sa fille : des terres ont été achetées et il souligne la nécessité que les filles prennent conscience de leur valeur avant toute chose : « *Si nous l'avons installée et qu'elle rencontre quelqu'un, cette personne ne va pas couper l'entreprise. Elle l'a mise sur pied donc cet homme doit accepter son entreprise, sinon je ne serais pas d'accord qu'après tous ces efforts elle abandonne tout. Il faut te valoriser : tout ce que tu as entrepris, ça a de la valeur. Nos filles elles voient comment on est nous, avec la dame. Elles doivent copier : elles nous voient vivre ensemble : leur maman fait la boisson, je ne dois pas lui dire de tout quitter en disant que mon activité est mieux. Chacun doit valoriser l'activité de l'autre pour vivre en harmonie.* ». Sa vision est probablement liée à son activité dans le domaine médico-social auprès des femmes : il mentionne l'importance de la sensibilisation auprès des hommes : « *L'homme n'aime pas que la femme commande, c'est là que naît l'injustice [...] nous avons des femmes ministres mais est-ce que les autres ministres [en] sont contents ? Il faut réussir à partager, à sensibiliser du petit au grand.* ». A l'inverse l'oncle de l'autre apprenante représente un point de vue plus commun. Après avoir considéré l'intérêt de former les filles pour les bénéfiques qu'il en retire lui-même, il prône un maintien des rôles traditionnels, à travers la soumission de l'épouse et la prise en charge financière du foyer par le mari : « *Nous, on n'accepte pas que notre enfant fille, alors qu'on l'a éduquée, mise à l'école, qu'elle est devenue quelqu'un, on ne veut pas qu'elle utilise son argent pour nourrir son mari. Ici chez moi c'est le mari qui s'occupe de la femme, pas l'inverse. Dans le cas contraire, s'il souffre elle peut aller à son aide mais pas éternellement. Moi je refuse ça. Ma femme est là, tout ce qu'elle a comme intérêt avec son commerce c'est pour sa famille. Moi je m'occupe de ma femme, moi ma fille n'ira pas s'occuper du foyer de son mari.* ». Selon lui, les inégalités de genre ont été prises en charge par le gouvernement et il n'y a plus de problème : « *Les inégalités, le gouvernement défend ça parfaitement, y'a plus ça. C'est ceux qui ne sont pas allés à l'école et n'ont pas étudié et au fur et à mesure ils restent dans l'erreur mais nous qui avons connu l'école on croit à « pas de distinction entre filles et garçons.* ». ». Pour autant, il affirme que les filles doivent apprendre à être soumises : « *Tout ça c'est l'éducation de base : la famille, pas l'école. L'école c'est les études, l'éducation c'est la maison. Si ton enfant est mal éduquée, elle manque de respect au garçon du même niveau. Si tu es ministre et moi agriculteur, tu laisses la peau de ministre au ministère. Au foyer tu es ma femme. Moi je ne cautionne pas les filles qui disent qu'ici on est même pied d'égalité : ton mari c'est ton mari, tu es sa femme, le foyer c'est le garçon qui est à la tête du foyer. Y'a beaucoup de filles qui manquent de respect aux garçons. Et ça c'est les parents qui ont raté.* ».

Des chefferies qui peinent à faire évoluer les mentalités dont elles sont partisans

Il est important de souligner que l'oncle de cette apprenante qui promeut une vision qui n'est pas celle soutenue par l'Etat, est également le chef de son quartier. En tant que leaders communautaires respectés, la voix des chefs a un poids significatif et influence les normes culturelles. Leur comportement est un modèle. Ce sont des facilitateurs de dialogue qui permettent théoriquement à l'Etat de mettre en œuvre sa politique. Le point de vue revendiqué ici témoigne de la contradiction entre la volonté de l'Etat de promouvoir le genre, et la vision traditionnelle qui se maintient à cause de la perception que les chefs traditionnels ont des normes.

Au-delà des difficultés que certains ont à promouvoir une approche du genre à laquelle ils n'adhèrent pas, les chefs rencontrent des difficultés à faire évoluer les choses auprès de leur communauté qui peut se montrer récalcitrante. Les chefs sont les interlocuteurs privilégiés en cas de litige lié au foncier. Tous mentionnent les conflits liés à la terre et les difficultés pour faire entendre aux hommes la nécessité de permettre aux femmes d'y accéder, notamment pour qu'elles puissent revenir dans leur famille en cas de séparation ou de décès du mari. Pour autant, certains rappellent que si la femme obtient l'us du fruit, elle n'est pas propriétaire de la terre qui lui est accordée, ce qui va à l'encontre de la loi : « *Ici on se répartit : elle, elle est avec son mari, elle revient que pour manger, on sait que c'est notre sœur, on ne doit pas l'oublier. La femme peut juste avoir une partie pour cultiver, exploiter, mais elle n'est pas propriétaire, elle ne peut pas construire : nous manquons de terrain, donc c'est pour la culture, pas*

pour les arbres ! », explique l'un des chefs de village. Cependant, les chefs évoquent l'importance de la loi en faveur des femmes pour le partage des terres : « *Avant la femme n'avait pas accès à la terre mais aujourd'hui avec l'égalité, la loi exige que les femmes aient la même part que les hommes.* » ; « *Nous avons la décision du gouvernement : les filles sont les égales des hommes, elles ont le droit aux biens de la famille, avant on ne faisait pas ça. On ne donnait pas les terres aux femmes. Elles quémandaient des terres et n'étaient pas libres. Le gouvernement ne veut pas qu'elles soient obligées, nous luttons pour ça à l'endroit des femmes. [...] Avant on négligeait la femme, or maintenant elle peut être ministre, on ne peut rien faire sans la femme, elle est considérée comme un homme.* », expliquent les chefs qui par leur âge et leur expérience peuvent témoigner de cette évolution. Pour autant, ils mentionnent les difficultés rencontrées, (1) pour faire participer les femmes : « *C'est maintenant que ça vient petit à petit : on a du mal à atteindre l'égalité car les femmes ne veulent pas ou ne peuvent pas assumer ce rôle.* », et (2) pour raisonner les hommes : « *Les femmes elles ont du mal à suivre à cause de l'homme : il impose toujours à la femme car il se dit qu'en allant à la formation, elle sera éclairée et elle sera sur le point du divorce.* ». Enfin, ils évoquent (3) une fracture intergénérationnelle qui réduit leur influence auprès des jeunes : « *Les jeunes ont du mal à comprendre les conseils des sages [...] Le chef a maintes fois convoqué les jeunes et ça se termine par des injures !* » ; « *De nos jours, même les jeunes ne sont pas d'accord, ils ont tendance à récupérer les terres que la femme avait récupéré* » ; « *on sensibilise les gens au droit moderne. On fait une assise pour se répartir les biens de la famille, pas seulement les terres, tout ce que le papa avait. Jusqu'à présent, y'a des jeunes qui trouvent qu'on triche car si la femme se marie, tout ça, là on les convainc pour dire « et si elle n'a pas de mari ? vous allez la renvoyer ? la nourrir ? comment elle fait pour se nourrir ? »* ». Cela peut s'expliquer par l'évolution rapide de la société sous l'influence de la mondialisation qui conduit les jeunes à considérer comme obsolète la hiérarchie traditionnelle, mais également par les tensions autour des terres qui deviennent difficile d'accès pour tous et le manque de perspective professionnelle dans les villes qui contraignent les jeunes à rester dans les villages pour s'installer sur les seules terres auxquelles ils peuvent accéder : celles dont ils héritent (et qu'ils doivent déjà partager avec leur frères).

II. Diversité des approches genre entre les acteurs, et les acquis généralisables

2.1. L'expertise de la société civile en matière de formation continue des femmes

2.1.1. Malgré les moyens déployés par l'Etat, une pauvreté féminine qui s'explique par le carcan patriarcal traditionnel

La société civile dresse un **portrait essentiellement féminin de la pauvreté**. Les filles et femmes rurales connaissent selon **elle un niveau scolaire très bas**, et les filles sont généralement **orientées vers des filières professionnelles saturées** (coiffure, couture) et des cursus littéraires avec peu de perspectives d'emploi, tandis qu'elles s'excluent des filières scientifiques. D'autre part, **les grossesses et les mariages précoces** entravent la possibilité de se former des filles. Selon les ONG, les auteurs des grossesses précoces ne sont pas les camarades de classe des filles mais des adultes qui profitent d'elles. Le manque de sensibilisation lié aux tabous dans les familles autour de la sexualité en est la cause, et le dialogue engagé trop tard par les parents peut parfois être la cause d'une rupture avec les filles. L'accès facilité aux réseaux sociaux et la méfiance des adultes vis-à-vis des méthodes contraceptives conduisent parfois à une désinformation des jeunes. Enfin, plusieurs normes socio-culturelles expliquent les réticences que peuvent avoir les parents à envoyer leurs filles à l'école, comme expliqué précédemment. Le poids des traditions contrebalance encore les mesures de discriminations positives mises en place par les acteurs de la FAR puisque « *les filles elles-mêmes sont formatées à devenir mères, elles se disent « ma place est à la cuisine et dans les travaux qui ne nécessitent pas de force, et je n'ai pas de terrain* » », souligne la chargée de programmes des jeunes et de la cellule juridique de l'ONG GF2D. Par rapport à la question du terrain, (lorsqu'elles héritent !), les femmes héritent des terres les plus pauvres et ont besoin de plus d'intrants, alors qu'elles ont des moyens plus restreints que leurs homologues masculins.

Les ONG s'accordent sur le fait que l'Etat a déployé un arsenal juridique et législatif qui intègre les principes fondamentaux de droits humains, véritable outil pour agir sur le poids culturel du patriarcat dont la population n'a pas connaissance, ce qui explique son manque d'efficacité sur le terrain. D'autre part, l'opposition des modes de gestion de conflit entre le droit moderne et les pratiques traditionnelles empêche les femmes de dénoncer ce dont elles sont victimes : « *Dans la culture africaine, on ne tranche pas un conflit, on l'arrange.* », explique la présidente de WILDAF, « *Les dénonciations ne sont pas effectives, on préfère résoudre les conflits sous l'arbre à palabre.* », poursuit-elle. Elle mentionne également qu'une femme qui convoque un homme à la justice est très mal vue et qu'il vaut mieux « *négoier que de vouloir brandir le droit* ». La société civile souligne l'importance des relations dans les foyers et les familles au sein desquels se traduisent les rapports de domination patriarcaux qui maintiennent les femmes dans ces cycles de pauvreté. La soumission que doivent les femmes à leurs époux revient constamment lors des échanges. Le directeur exécutif de l'ONG GERAD la décrit comme « *Le fait de ne pas se révolter contre l'homme dans ses propos, de ne pas répondre à l'homme même quand ce qu'on a à dire est vrai.* ». Cette soumission est « *acceptée, vue positivement et cultivée chez la jeune fille. Et donc ça se perpétue.* », poursuit-il. Selon les différents acteurs l'origine de cette soumission diverge : elle est justifiée par l'infériorité « naturelle » de la femme qui est prêchée dans les différentes religions. Elle est plus concrètement justifiée par la dépendance économique des femmes à leur mari : « *Les hommes veulent qu'on les craigne, et pour ça il faut avoir assez d'argent, les moyens, dès que vous n'avez plus le monopole des revenus, vous vous sentez menacé.* », (GERAD). L'hypothétique remise en question des droits et des privilèges des hommes dans les foyers à travers l'autonomisation financière des femmes constitue la raison principale de la réticence des hommes à la formation des femmes : « *Si les hommes voient que les formations touchent à leurs droits et privilèges, ils revendiquent.* », (AFR2D), « *Les maris font preuve de mauvaise foi, ils se disent que si la femme a une source de revenu elle ne va plus les respecter.* », (INADES FORMATION). Ainsi, l'accessibilité des femmes aux moyens de production dont fait partie l'accès à la connaissance, peut s'accompagner d'« effets secondaires » qui constituent d'autres points de vigilance. La fuite des responsabilités financières des hommes au sein de leurs foyers, voire « *le sabotage des activités de leur épouse* », (Agir Togo), ainsi que les conflits qui peuvent émerger.

Les acteurs de la société civile font état par ailleurs d'un certain nombre d'évolutions sociétales et de spécificités culturelles. Avec l'augmentation du coût de la vie, les jeunes qui ont fait l'exode ont besoin des revenus de deux actifs pour s'en sortir, ce qui fait que les jeunes hommes acceptent plus que leur épouse travaille et gagne de l'argent (outre la sensibilisation qui a porté ses fruits). Dans le même temps, ce coût a un impact notamment sur la dot qui devient inabordable et empêche les jeunes de s'engager. Selon la DPAS, il arrive aussi que cela conduise les hommes à fuir leurs responsabilités lorsque leur femme tombe enceinte car ils ne sont pas en mesure de payer la dot aux parents. Enfin, le mariage civil étant le seul reconnu par l'Etat, mais n'étant pas inscrit dans les mœurs, il y a de nombreux problèmes en ce qui concernent les divorces qui ne peuvent pas se faire.

2.1.2. Le genre transformatif et la masculinité positive comme vision proposée par la société civile

Face à ce constat, les représentants de la société civile rencontrés préconisent une vision du « genre transformatif et inclusif » et la promotion de la « masculinité positive ». Selon eux, c'est la compréhension de la question du genre qui va « *annuler la soumission* », (ONG GERADD) : il s'agit de faire prendre conscience aux deux genres l'intérêt de changer la manière de se comporter. La société civile met l'accent sur l'accompagnement des hommes dans la compréhension de leur rôle de (futur) père et dans la compréhension de l'importance de l'autonomisation des femmes pour les bienfaits du foyer. De manière générale la société civile insiste sur le fait de sensibiliser les hommes, les couples mariés et les jeunes garçons sur ce sujet, tout en renforçant les capacités de leadership féminin des femmes et des filles et leur « *capacité à oser* », (PADES).

Pour éviter les conflits que la nouvelle « arrogance » des femmes qui ont bénéficié de la formation peut susciter, la société civile insiste sur le fait que « les transformations prennent du temps », que la suppression de la soumission ne se fera qu'après l'acceptation d'une soumission « non écrasante » par les hommes, et qu'il ne s'agit pas à l'heure actuelle de la supprimer totalement. Malgré la fuite de responsabilité de son mari, une femme qui travaille acquiert une estime d'elle-même, et la notoriété dont elle bénéficie dans l'espace public rejaillit forcément dans le foyer, influençant sa capacité de prise de décision, son pouvoir économique et financier et la réussite de ses enfants. D'autre part si l'accès des femmes aux formations et aux activités rémunérées doit s'accompagner d'un allègement des travaux domestiques qui ne viendra pour l'instant pas de l'aide du mari, les ONG suggèrent la modernisation du cadre de vie des femmes pour réduire la pénibilité de leurs tâches (disponibiliser l'eau dans les foyers, instaurer le gaz, mécaniser la transformation, etc.).

2.1.3. L'intégration transversale du genre : les solutions de la FC applicables au contexte des CFAR

Selon la société civile, **favoriser l'accès à la formation agricole passe par le fait d'attirer les filles vers le secteur** : il s'agit notamment de travailler sur la vision du métier d'agriculteur en multipliant le nombre de femmes leaders dans le domaine, et de s'appuyer sur les *success stories* des femmes : « *Montrer que l'agriculture n'est pas qu'une affaire de muscles.* », comme le souligne la GIZ qui met l'accent sur les expériences féminines dans ses produits de capitalisation. Le collège des femmes de la CTOP de son côté, recrute 1 fille et 1 garçon au niveau de ses fédérations pour les former au leadership, et refuse les candidatures où la parité n'est pas respectée. Les ONG s'accordent sur le fait de poursuivre les actions de discrimination positive à l'entrée de la formation (réduction des coûts, sélection préférentielle des filles dans les dossiers) et à la sortie en renforçant l'employabilité des femmes (les mentionner dans les appels à candidature).

L'intégration transversale du genre passe, selon la société civile par la **spécification des activités par rapport au genre** (unités de transformation, pépinières, intrants, collecte post récolte) pour attirer les filles, en considérant leurs contraintes (mariage qui implique de quitter son milieu, absence de terre), et leurs envies (en partie formatées par l'adhésion aux rôles relatifs à leur genre). Ensuite, la majorité des **formateurs de la société civile a été formée sur le genre** et souligne la nécessité de mettre l'accent sur la patience et la mise en confiance des femmes à travers l'animation, les modules de développement personnel etc. Au sein des ONG la parité est respectée au sein de la gouvernance plus que dans toutes les autres structures rencontrées. Selon les ONG **le travail en mixité est essentiel** pour souligner la complémentarité et lutter contre les stéréotypes de genre : rien ne sert de cultiver le clivage entre les hommes et les femmes. Sur ce point peut-être est-il important de préciser que la FC dispensée par la société civile part de ce que des agriculteurs et agricultrices connaissent déjà pour les amener à améliorer leurs pratiques. Il y a donc plus de chance de voir des femmes « expertes » se manifester, qu'au cours d'une formation initiale. Pour autant, le GF2D propose de travailler sur la perception que les garçons ont de leurs camarades filles en les obligeant à **travailler** en binôme (sur des courtes périodes pour éviter les rapprochements). En termes d'accueil des femmes, il est ensuite essentiel de prendre en compte **leurs besoins en tant qu'épouse et mère**. Le mari étant le premier obstacle au déplacement de sa femme il est pris en compte dans la logistique des projets de FC des femmes, tout comme les enfants (horaires adaptés, rappel aux autres bénéficiaires de la formation que la présence d'une maman et de son enfant ne posera pas de problème pour la formation, etc.). Enfin il est essentiel **d'assurer la sécurité des filles**. Les structures d'accueil doivent être adaptées aux filles pour rassurer leurs parents. D'autre part il est essentiel de **lutter contre les abus de pouvoir des professeurs** notamment en apprenant aux filles leurs droits. A ce sujet les ONG WILDAF et GERADD forment des femmes parajuristes pour pallier aux problèmes (1) de dualité entre le droit moderne et la façon traditionnelle de gérer les conflits, et (2) de distance à parcourir pour accéder aux représentants de la loi. Enfin et pour **lutter contre les grossesses précoces**, l'ONG CADIF intervient avec l'aide de la reine mère, d'une matrone ou d'une sage-femme sur les sujets relatifs à la SSR.

Enfin, la société civile par la multiplicité de ses actions dispose d'un arsenal de solutions aux problèmes d'insertion relevés par les filles bénéficiaires de la formation initiale. Concernant l'accès au foncier, **INADES préconise une approche basée sur les droits humains et la sécurisation du foncier** avec des contrats de donation signés par les propriétaires fonciers avec le chef et la mairie, ainsi qu'une « chaîne d'accompagnement pour l'installation directe ». Pour favoriser l'avancée des femmes sur la **maîtrise de leurs droits fonciers**, GF2D préconise la traduction des textes en langue locale, et l'étude de ces textes dans les cours d'alphabétisation fonctionnelle qui ciblent les femmes. Cette maîtrise et la réclamation de ses droits fonciers est selon plusieurs ONG l'unique solution qui puisse contraindre les hommes à céder leurs terres, car les tentatives menées notamment par l'ONG GERAD sur ce thème ont échoué. Enfin, face au manque d'efficacité de la microfinance pour répondre aux besoins des agriculteurs, le directeur exécutif de l'ONG GERAD **mentionne le crédit-épargne mis en place au Rwanda après la guerre** qui a joué un rôle clé dans l'accès aux services financiers pour les femmes qui n'ont pas de compte.

2.2. Les ambitions de l'Etat sur le genre face aux réalités de ses services décentralisés

2.2.1. Une vision transformatrice portée par les acteurs en lien avec les affaires sociales

La directrice de la DFDTOPA explique clairement que l'Etat semble adopter une approche transformative du genre. Son regard témoigne de la compréhension du gouvernement sur le genre, son opinion s'accorde avec celle des ONG. Elle insiste sur le fait que cette approche et le changement promu créeront des tensions car ils nécessitent une transformation structurelle et institutionnelle.

En première ligne face aux femmes rurales en situation vulnérable, si les directeurs des directions préfectorales de l'Action Sociale n'ont pas bénéficié de formation sur le genre, leur regard sur les inégalités de genre s'accorde globalement avec celui des ONG de défense des droits des femmes sur les problèmes d'accès à la terre des femmes, sur la perception sociale du métier d'agriculteur (masculin, « d'échec »), sur la fuite de responsabilité des hommes dont les femmes s'autonomisent ou encore sur la problématique des grossesses précoces, liée selon eux au manque de contrôle des parents voire à l'envie des mères de devenir grand-mères et à la reproduction des schémas familiaux. Malgré les avancées législatives selon lesquelles l'homme et la femme *deviennent* « *cogestionnaires du foyer* » (Directeur de la DPAS), les barrières socio-culturelles pèsent. La soumission de la femme est entretenue par la communauté y compris par la femme elle-même, « *Ici la tradition quand vous arrivez dans un ménage et que l'homme fait la cuisine, sur tous les toits ça va crier que la femme a dominé son mari. Même la femme va virer le mari en disant que c'est le rôle de la femme.* », explique le directeur de la DPAS. Par ailleurs, selon ces acteurs, les femmes ont intégré leur statut inférieur et ne vont pas forcément accepter qu'une autre accède à un poste à responsabilité dans les organisations : « *Quand on encourage une femme à se positionner pour un poste électif, les camarades femmes ne vont pas voter pour elles [...] la femme n'a pas confiance en elle, les femmes ne sont pas unies.* ».

Reconnaissance des problématiques de genre par les organes du MAEDR

Les chefs d'agence de l'ICAT et l'animatrice rencontrée travaillent avec les agriculteurs et agricultrices. Sur le terrain, plusieurs constats sont faits sur les difficultés pour former les femmes. La multiplicité des charges des filles et des femmes par rapport à la gent masculine rend difficile l'application des lois en faveur de l'égalité. Par ailleurs elles sont moins facilement touchées par les programmes de formation et de renforcement de capacité menés par l'ICAT. La première difficulté invoquée est l'autorisation du mari, qui considère qu'elle devrait plutôt rester à la maison et l'aider sur son entreprise agricole et qui a peur que la connaissance la rende arrogante. D'autre part, bon nombre de femmes n'étant pas instruites, elles sont plus discrètes lors des formations et n'osent pas prendre la parole en présence de leur mari pour ne pas aller à l'encontre de leur opinion. Enfin, les femmes qui ont des enfants n'osent pas non plus se rendre aux formations de peur de gêner : « *Des fois si l'enfant pleure, les gens crient, ils veulent qu'elle aille calmer son enfant, qu'elle parte [...] bon nombre de femmes ne sont pas instruites donc*

elles sont mal à l'aise, et des fois les gens disent qu'il faut continuer avec ceux qui comprennent. », explique l'animatrice de l'ICAT.

Les propositions

En termes d'accès à la formation, la DFDTOPA insiste sur le besoin de passer par des canaux de communication qui touchent les filles, notamment la sensibilisation de masse. Elle insiste sur la nécessité de former au leadership féminin et de mettre en avant les modèles de réussite féminin, à l'instar de ce que préconisent les ONG. En termes de formation, l'un des chefs d'agence de l'ICAT nuance ce que les différents acteurs soulignent par rapport à la mixité : selon lui il est nécessaire de mettre en place des focus groupes au sein des grands groupes mixtes afin de s'assurer que les femmes puissent être mises en confiance et s'exprimer librement sans nécessairement être avec leur mari. Au sein des centres, la DFDTOPA s'accorde avec les ONG sur la nécessité d'assurer un environnement sécurisant pour les filles à travers la prévention des VBG, et la formation des formateurs sur le genre. Au-delà de l'accompagnement technique mené notamment à l'ICAT, l'animatrice de l'agence d'Agou insiste sur les besoins matériels qui entravent la possibilité des femmes de mettre à profit les acquis de la formation, notamment lorsque celle-ci porte sur la transformation. Concernant l'insertion, et les difficultés d'accès à la terre rencontrées, les ZAAP sont considérées par les acteurs comme une véritable opportunité pour les femmes grâce à l'existence d'infrastructures adaptées à la transformation. Les acteurs de l'agropole de Kara encouragent les femmes à se structurer en groupement de prestataires. Pour autant, rappelons que les ONG et CIDAP insistent sur le fait que l'accès à ces ZAAP n'est pas gratuite, que l'agriculture promue est intensive et pas forcément adaptée à un contexte d'urgence climatique, et qu'une grande partie des agropoles sera mise en régie avec des baux emphytéotiques de 49 ans pour les investisseurs tandis que les petits producteurs signent des baux de 5 ans. Enfin, les tâches suggérées par l'agropole pour les hypothétiques groupements de prestataires féminins réalisent des tâches pénibles (semis), constituent une main-d'œuvre bon marché, et n'ont pas vocation à se pérenniser puisqu'à terme l'objectif est de mécaniser ces activités.

2.2.2. Le manque de formation au sein des organes décentralisés, frein à l'application effective d'une approche transformatrice sur le terrain

La mauvaise compréhension de certains enjeux relatifs au genre

Aucun des acteurs rattachés au MAEDR rencontré sur le terrain n'a bénéficié d'une formation sur le genre et la majorité (exceptée la directrice de la DFDTOPA et l'animatrice de l'ICAT) sont des hommes. Cela peut être mis en regard avec leur compréhension des enjeux liés à l'intégration du genre dans la FAR. Selon eux, il n'y a plus de difficultés, mais simplement manque de volonté des femmes : *« Y'a pas de difficultés pour accéder à la formation mais elles n'ont pas envie. » ; « On peut dire que c'est un manque de détermination, manque de volonté de la part des femmes, car tout est mis à leur disposition pour qu'elles soient au même pied des hommes. ».*

Au-delà de cette perception d'un manque de détermination, le regard sur les bienfaits de l'autonomisation des femmes n'est pas le même que celui des ONG ou des acteurs liés au MASPFA. Selon plusieurs d'entre eux, une femme qui gagne en autonomie financière ne va pas investir dans son foyer et va laisser l'homme le faire : *« Chez nous la femme se dit que c'est toujours l'homme qui va faire. » ; « Une femme tout ce qu'elle gagne c'est uniquement pour elle (et pour les enfants mais surtout pour elle !). Elle ne donne pas 50 % de contribution au foyer : elle peut aller payer sa moto, son véhicule, son terrain, mais c'est l'homme qui fait tout et c'est ça qui nous donne notre pouvoir de chef. », (Chefs d'agences). D'autre part elle va manquer de respect à son mari et ne plus le considérer : « Chez nous lorsque la femme est aisée, elle ne se plie pas tellement : elle se dit « j'ai les enfants, je n'ai pas besoin de l'homme » et c'est ce qui fait que certains hommes n'aiment pas que les femmes travaillent. » ; « Aujourd'hui la loi pose des problèmes : l'émancipation de la femme dans la société ça cause des problèmes : [dès qu']elle a les moyens, elle quitte le foyer, [elle] quitte le mari, l'homme devient*

soucieux ça agit sur la rentabilité de son travail au bureau et on s'adonne à la boisson, c'est l'un des maux qui cause le plus de problèmes. », (Chefs d'agences).

Les conséquences de cette compréhension sur les actions menées

Cette vision du genre a des conséquences sur les mesures mises en place pour améliorer la prise en compte des femmes dans le monde professionnel. Au sein de l'ITRA, si aucune discrimination n'est faite dans les textes, elles sont recrutées essentiellement pour des activités qui leur sont traditionnellement affectées : au niveau du tri des céréales, de la transformation, ou encore de la pollinisation manuelle du cacao, car les femmes sont perçues comme plus patientes et plus concentrées. Pour autant ce ne sont pas des agronomes ou des techniciennes mais des « villageoises » qui sont recrutées pour ces activités. De la même manière, elles peuvent parfois être considérées comme inaptes à certaines activités : « *Il n'y a pas de préférence mais les femmes ne peuvent pas faire la conduite de bovin car c'est une activité qui demande plus d'énergie : traire le lait et faire le traitement du lait c'est possible mais pour les conduire en brousse c'est trop difficile. [...] je ne peux pas dire qu'il y a une préférence pour le genre mais toute personne qui vient on l'envoie là où elle peut mieux travailler.* », (Directeur du CRAF). Au-delà de la force physique, les acteurs prennent en compte les obligations familiales des femmes, comme ce chef d'agence de l'ICAT : « *Y'a des activités pénibles où je n'implique pas la femme car elle aussi des enfants, elle a des charges. Je fais ça pour l'encourager.* ». Parfois l'opinion du mari est même prise en compte pour l'insertion professionnelle des femmes, comme c'est le cas à l'ANPE : « *Certaines viennent ici pour un certain boulot, il faut qu'elles aillent demander la permission au mari d'abord car il a tout le pouvoir, donc moi je ne cherche pas de boulot à la femme hors de la zone de résidence, car le mari peut t'accuser, porter plainte contre toi. Tu veux faire du bien mais pour le mari, tu lui empêches d'avoir des rapports. Même si y'a pas une loi officielle, socialement moi je refuse.* ». On constate ici que le rôle de mère ou d'épouse des femmes reste un frein à leur épanouissement professionnel puisqu'il les contraint géographiquement et à certaines activités.

Partie IV : Discussion et propositions

Quel rôle pour l'APCFAR dans l'amélioration de la prise en compte du genre dans les CFAR ?

I. Discussion

En conclusion, les filles et les femmes se heurtent à une multitude d'obstacles pour l'accès, le maintien et l'insertion post-formation dans le domaine de la FAR. S'ils sont de diverses natures, la clé principale de l'analyse reste le contexte socio-culturel, qui permet de comprendre pourquoi les contraintes d'autres natures affectent particulièrement les femmes et les filles. Au-delà des obstacles concrets que les filles et les femmes rencontrent pour l'accès à la FAR, leur absence relève essentiellement de la perception sociale et sociétale du métier d'agriculteur, masculin et peu valorisé, et des rôles que les filles et les femmes doivent endosser en priorité : être mère et épouse, et exercer une petite activité qui leur permette de se consacrer à leur place. Ces mêmes normes socio-culturelles contraignent également la gent féminine pour son installation post-formation, ce qui rend (1) peu attrayante la formation, pour celles qui ont en tête les obstacles qu'elles rencontreront à l'issue de celle-ci, et (2) difficile l'installation de celles qui se lancent dans la FAR. De manière générale, si les CFAR expriment une volonté affichée de promouvoir le genre, le manque de suivi des résultats relatifs aux dispositions mises en œuvre empêche toute évaluation des dispositifs, et donc toute amélioration possible.

1.1. Mise en perspective des résultats avec la littérature existante et les attentes initiales des commanditaires

1.1.1. Des résultats en accord avec la littérature sur le sujet

Cette étude s'inscrit dans la lignée des diagnostics de genre dans la FAR effectués à Madagascar, au Mali, (FASAM, 2017) ou encore en République Démocratique du Congo. Ce travail vise à apporter une meilleure compréhension du contexte togolais de la FAR et de la diversité des points de vue des acteurs en matière de promotion du genre dans ce secteur, en vue d'établir l'approche genre à adopter. Bien qu'il apporte donc un éclairage contextuel, les résultats proposés sont globalement similaires à ceux du peu d'études existantes sur le sujet, à quelques exceptions près. A Madagascar par exemple, le taux d'achèvement des filles est inférieur à celui des garçons, (Fert, 2021) alors que les acteurs des CFAR rencontrés soulignent le maintien des apprenantes dans la formation, bien qu'il s'agisse de leur ressenti et non pas d'un résultat quantifié. L'étude réalisée en RDC souligne la même volonté des hommes de contrôler les revenus et le niveau d'éducation de leur épouse, mais ce diagnostic a été élargi par de plus nombreux focus group avec les perceptions des parents et des enseignants. Elle va plus loin également concernant les VBG et les grossesses précoces. Elle rapporte notamment le manque de dispositif de prévention des grossesses : les filles n'osant pas recourir aux services de contraception disponibles à cause des préjugés et surtout à cause de la stigmatisation dont celles qui les utilisent sont victimes. Elles sont accusées de « légèreté ». Elle souligne également le manque d'autorité qui les empêche d'exiger le port du préservatif par leurs partenaires, ou encore les dispositifs de sanction en cas de relation professeur/élève, qui ignorent les rapports de pouvoir existant entre les deux, (TEREA *et al.*, 2021). Ces thématiques pourraient faire l'objet d'un approfondissement dans le contexte togolais.

1.1.2. Les limites de l'étude et les thématiques d'approfondissement

Rappelons que l'APCFAR souhaite à travers cette étude, comprendre les besoins des femmes en matière de formation, en vue d'élaborer une stratégie genre qui impliquerait tous les acteurs de la formation professionnelle. Les résultats présentés répondent partiellement à la première question : « **Quelles sont les spécificités des filles et des femmes et comment sont-elles prises en compte dans la FAR au Togo ?** ». En effet, ils dressent un portrait du cadre institutionnel qui oriente la prise en compte du genre dans la FAR, identifient les facteurs explicatifs du faible accès, maintien et des difficultés relatives à l'insertion post-formation et les dispositions prises pour y remédier. Des données ventilées par sexe quant à la fréquentation, la diplomation, la déperdition et le succès de l'installation sont essentielles pour mesurer l'impact des dispositions prises par les CFAR, et assurer le suivi et l'évaluation des programmes de formation. Leur absence questionne la motivation des CFAR qui semblent avoir mis en place des mesures pour satisfaire les bailleurs. D'autre part, elle rend vaine toute tentative de mesurer l'impact des dispositifs et donc leur intérêt. Ainsi, la dernière sous-question ne trouve que des réponses partielles : les résultats obtenus par les CFAR suite à la prise de ces dispositions ne peuvent pas être indiqués avec certitude.

La seconde question : « **Comment faciliter l'accès, le maintien et l'insertion des filles et des femmes dans la FAR au Togo ?** », est partiellement résolue avec les résultats présentés : la perception des acteurs liés à la FAR, de la promotion du genre dans ce domaine, donne des éléments clés pour aborder l'approche et les propositions à mettre en place, qui seront présentées dans la partie suivante. L'objectif de la discussion est d'apporter des éléments de réponse à cette seconde question.

Les résultats des études précédentes proposent des thématiques d'élargissement intéressantes et mettent en lumière les limites de la présente étude. Par exemple, le travail de diagnostic de genre à Madagascar pose des questions sur la prise en compte des besoins de détente des jeunes dans les CFAR togolais : qu'en est-il de l'organisation d'activités de loisirs durant la formation des jeunes ? Celle en RDC questionne sur les dispositifs de sensibilisation à la SSR des jeunes. Cette étude doit également se lire

en regard avec celle réalisée sur la prise en compte du genre dans les curricula et l'étude similaire relative à d'autres CFAR togolais pour permettre une véritable compréhension de la situation togolaise.

1.2. Mise en perspective des résultats avec la vision des commanditaires pour définir l'approche genre

L'élaboration de propositions en vue de permettre à l'APCFAR de *renforcer la prise en compte spécificités de genre dans la Formation Agricole et Rurale initiale pour lutter contre les inégalités que rencontrent les filles et les femmes dans les CFAR et l'insertion post-formation* nécessite de définir l'approche genre qui les guidera. Il faut examiner les résultats en termes de perception des acteurs, au regard de la vision des commanditaires et de leur approche genre. Les documents de capitalisation sur le sujet qui existent permettent également de prendre du recul et de saisir les enjeux des approches proposées.

1.2.1. L'approche genre des commanditaires n'est pas encore clairement définie

Le Réseau FAR s'engage actuellement dans une politique genre, dont les principes et l'approche n'ont pas été encore clairement définis. Cependant, la mise en place d'un diagnostic participatif, l'allocation d'un budget conséquent et la définition d'un rôle de responsable du genre témoignent d'une volonté forte et affichée de s'emparer de la thématique. Par ailleurs, malgré l'absence d'un positionnement clair sur l'approche promue, les études que le Réseau FAR partage sur son site web prônent une approche transformatrice qui sonde, remet en cause et modifie activement les normes de genre et les déséquilibres de pouvoir qui en découlent. Concernant la vision de l'APCFAR, l'objectif initial si on en revient à la problématique, relève de la lutte contre les inégalités de genre. Pour autant, l'APCFAR ne dispose pas d'une politique de genre. Elle s'inscrit dans un contexte où le gouvernement a la volonté d'intégrer le genre et qui a mis en place un ensemble de mesures politiques et législatives en sa faveur. L'application des politiques du gouvernement en matière de genre reste toutefois inefficace. Cela s'explique par un manque de moyens alloués à la mise en œuvre des programmes, et aux barrières socio-culturelles auxquelles le gouvernement ne s'attaque pas concrètement.

1.2.2. Les insuffisances de l'approche intégrée sensible au genre promue au Togo

A travers sa politique, la création d'un Ministère de la Promotion de la Femme, des CFG, la vulgarisation des textes de loi sur la gestion foncière non discriminante pour les femmes, etc., le gouvernement adopte de manière assumée et plus ou moins efficace une approche intégrée et sensible au genre dans l'ensemble des sphères : à travers la construction de lois non discriminantes à l'égard des femmes, en essayant de prendre en compte les questions de genre au sein des institutions sociales notamment, ou encore en mobilisant les populations à l'échelle des communautés pour introduire des normes de genre positives.

Les résultats témoignent d'un essoufflement de l'intérêt des hommes face à la promotion du genre. Ils ne comprennent pas, ou s'exaspèrent que l'on « s'acharne » à promouvoir les femmes dans la FAR alors qu'eux-mêmes estiment en avoir besoin et être plus motivés. Ils mettent en évidence que malgré tout ce qui est fait pour promouvoir le genre, quelque chose ne fonctionne pas : les filles et les femmes elles-mêmes ne veulent pas occuper la place qu'on souhaite leur accorder. En effet, les portes des CFAR leurs sont ouvertes, elles ont le droit d'aller s'y former. C'est toute la réalité de leur sociabilisation qui les en empêche. De la même manière, au sein des institutions, les femmes peuvent être embauchées, mais on ne parvient pas à les recruter. Malgré leur bonne volonté, les acteurs de terrain eux-mêmes témoignent de l'ancrage persistant des normes de genre préjudiciables.

Ainsi, ce sont les normes socio-culturelles elles-mêmes qui constituent les obstacles à la promotion des femmes et des filles dans toutes les sphères de la société. Les mesures prises aux différentes échelles sont insuffisantes, insuffisamment coordonnées et ne s'attaquent pas aux « racines » du problème. (1) Se cantonner à des quotas et assurer la présence des femmes dans les instances de décision n'est pas une fin, mais une étape, essentielle bien-sûr, vers des changements qualitatifs en faveur de l'égalité de genre,

(Conseil de l'Europe, 2023). (2) Travailler sur le développement personnel des femmes et des filles dans la formation afin qu'elles regagnent leur confiance en elles, est essentiel mais vain si cette approche libérale fait porter les réussites et les échecs des femmes sur elles-mêmes, sans tenir compte des rapports de domination dont elles sont victimes, et des obstacles socio-culturels auxquelles elles sont confrontées, (F3E, 2020). (3) Diminuer les frais de scolarité pour attirer les filles est vain si celles-ci ne veulent pas se former dans le secteur. (4) Adresser des formations dans les domaines de travail féminin comme la transformation, plutôt que vers des activités rentables, pour attirer les femmes et les filles, conduit à reproduire et à renforcer les stéréotypes de genre et les inégalités en s'attaquant aux manifestations plutôt qu'aux racines de la vulnérabilité des femmes et des filles. (5) Développer des projets à destination des femmes à travers des quotas peut parfois avoir l'effet pervers de contribuer à l'instrumentalisation des femmes par leur entourage, qui retire les bénéficiaires du programme, sans pour autant influencer sur la situation d'inégalité initiale.

1.2.3. Réflexions autour du positionnement des CFAR et de l'APCFAR par rapport aux transformations sociales

Bien que ce ne soit pas leur rôle premier, s'ils veulent favoriser l'accès, le maintien et l'insertion des filles dans la FAR, les CFAR doivent participer à leur échelle à la lutte contre les inégalités. En effet, les normes de genre préjudiciables à la FAR des filles et des femmes impactent directement les performances des CFAR. Prendre en compte et s'attaquer aux barrières socio-culturelles est essentiel, d'autant plus que les acteurs des CFAR ont souvent un rôle privilégié au sein des communautés. Ils peuvent ainsi porter les dialogues avec les acteurs communautaires et œuvrer avec eux, à la transformation sociale en faveur des femmes. La FAR est un véritable outil de renforcement du leadership féminin. Pour autant, cet investissement nécessite des ressources humaines et financières qu'il ne faut pas négliger.

1.2.4. Choix de l'approche genre mobilisée pour les propositions et considérations éthiques

Tenant compte de tous ces paramètres, il semble que les propositions qui composeront la partie suivante doivent s'établir selon une **approche transformative, intégrée et transversale du genre**. Cette approche vise au changement, à la transformation des normes sociales et la suppression des obstacles structurels à l'égalité. Elle encourage l'examen critique des inégalités, des normes et des relations liées au genre, le renforcement de normes positives qui favorisent un environnement propice à l'égalité, et la transformation des structures sociales, des politiques et des normes qui légitiment les inégalités de genre. Les approches transformatives tiennent compte de l'intersectionnalité. Il s'agit pour cela d'intégrer le genre dans l'ensemble des secteurs et à tous les échelons de la société : de la jeune fille ou de la femme (développement de ses compétences et de sa capacité d'agir) aux politiques et aux lois, en passant par les relations interpersonnelles, la communauté, les institutions. Pour se faire il est essentiel d'intégrer le genre dans l'ensemble des sphères de la société et de manière transversale dans la conception des projets. Il est également crucial de mobiliser les hommes et les garçons pour en faire des alliés du changement, des défenseurs de l'égalité des sexes, et de promouvoir des masculinités positives, c'est-à-dire favorables à l'autonomisation des femmes, et qui remettent en question les structures patriarcales et les dynamiques de pouvoir défavorables aux femmes, (UNICEF, 2021b).

Il est important de rappeler que la transformation du genre se fait de manière très progressive, et prend du temps. Il est nécessaire de trouver un terrain d'entente avec les hommes. La promotion du genre se fait souvent avec l'argument du bénéfice économique pour la famille, le foyer et pour l'homme qui accepte que sa femme s'autonomise. Cet argument est un levier pour mobiliser l'ensemble des parties prenantes. Pour autant, éthiquement parlant, l'égalité des genres est considérée dans le présent mémoire comme un objectif en lui-même, puisqu'elle est inhérente au respect des droits humains, (F3E, 2020).

II. Propositions

2.1. Généralités autour du rôle de l'APCFAR et des grands éléments d'intervention

L'APCFAR, interface entre les différents acteurs de la FAR et porte-parole des CFAR

L'APCFAR se positionne en intermédiaire entre les CFAR entre eux, mais également entre les CFAR et les autres acteurs. Par conséquent, nous examinerons les possibilités d'action de l'APCFAR en regard de ces deux sphères puisque l'on tient compte d'une intégration du genre à toutes les échelles.

Des propositions qui s'organisent en plusieurs axes et thématiques

D'après les recommandations de l'UNGEI pour la planification sectorielle de l'éducation intégrant la notion du genre (Gender-Responsive Education Sector Planning (GRESP)), pour une prise en compte effective et efficiente du genre dans la FAR il est important d'envisager le dispositif de FAR dans sa globalité, en incluant (1) la formation, (2) les conditions de formation, (3) la formation des enseignants, (4) leur pratique professionnelle, (5) les curricula de formation et le matériel pédagogique, (6) l'encadrement et la gestion dans le domaine de la FAR. Il faut également concevoir les propositions en collaboration entre divers Ministères de l'Education, de la Promotion de la Femme, de l'Eau, etc., (UNGEI, 2019).

Pour inscrire l'égalité de genre au cœur des dispositifs de la FAR, il est nécessaire d'identifier ce qui entrave l'égalité au sein des dispositifs, et de mettre en place des stratégies pour y remédier grâce à GRESP. Cela passe par un diagnostic de genre de la formation dans le pays, permettant d'élaborer un plan intégrant la notion de genre. Les éléments constitutifs de la planification de l'éducation intégrant le genre peuvent être résumés selon la Figure 5.

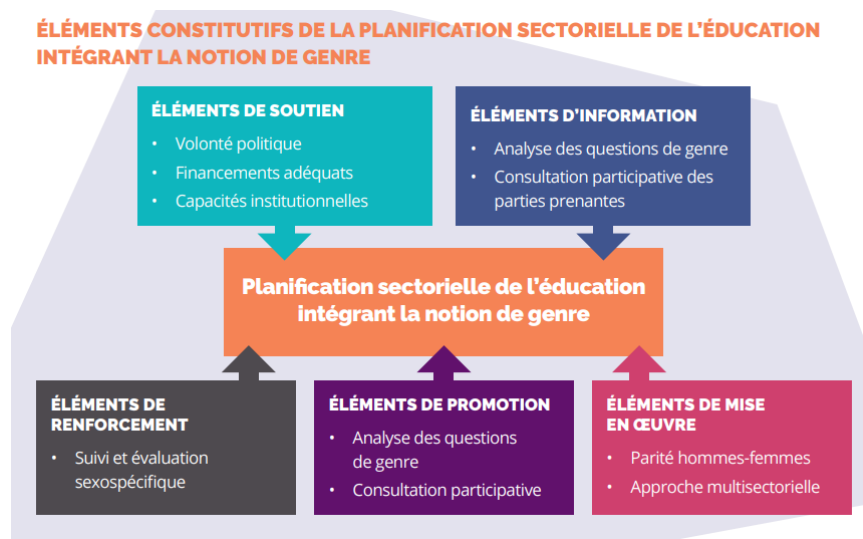


Figure 5 : Éléments constitutifs de la GRESP, (UNGEI, 2023)

Par le prisme des grandes thématiques qui ont guidé l'étude, à savoir l'accès, le maintien et l'insertion, et les obstacles et leviers rencontrés, nous aborderons les propositions qui ont vocation à (1) transformer les politiques et l'engagement politique, (2) transformer la pédagogie, (3) transformer l'environnement de la formation, (4) transformer la participation des apprenants et apprenantes, (5) transformer la participation des parties prenantes. Ces propositions s'échelonnent à des échelles de temps différentes selon (1) leur priorité, (2) leur faisabilité en termes de moyens et d'acceptabilité sociale, (Plan International *et al.*, 2021).

2.2. Des propositions pour une prise en compte du genre qui lutte contre les inégalités

2.2.1. Concernant la mise en œuvre des propositions : l'intégration transversale du genre dans la stratégie de l'APCFAR

Avant d'accompagner les CFAR dans la prise en compte du genre, il est important que l'APCFAR définisse en son sein une stratégie de genre. Il s'agit pour cela de réaliser un diagnostic de genre de la structure et d'adopter une stratégie genre qui couvre les secteurs de la gouvernance, des ressources humaines, et de la communication, (Coordination Sud, 2019) avec la définition d'indicateurs de suivi-évaluation adaptés, (GIZ, 2014). Là-dessus, l'APCFAR peut solliciter l'expertise de bureaux d'études, ou d'organisations de la société civile, ou mobiliser l'autoévaluation.

Elle peut par la suite jouer un rôle dans l'accompagnement de l'intégration du genre dans les plans d'établissements des CFAR, suivant le processus décrit ci-dessus. Il peut être pertinent de coconstruire une stratégie genre avec les différents centres, afin d'établir des objectifs et des indicateurs mobilisables par l'ensemble des CFAR qui puissent aboutir à une compréhension homogène. Compte-tenu de la grande disparité entre les centres, l'usage de la typologie établie dans le présent mémoire, et celle utilisée pour la mise en œuvre du projet SAFARI peuvent être intéressantes pour établir un système différencié qui tienne compte des spécificités des CFAR.

Si par souci de praticité les propositions sont organisées de la même manière que les freins et leviers étudiés précédemment, ces catégories ne sont pas hermétiques. Ainsi les mesures permettant l'installation post-formation des filles et des femmes favorisent la promotion de la formation auprès des communautés et donc l'accès à la FAR. De la même manière que limiter les abandons grâce à un environnement sain au cours de la formation augmente les chances des filles de pouvoir s'installer à l'issue de la formation, et ainsi de suite.

2.2.2. Favoriser l'accès des filles et des femmes à la FAR en transformant la perception du secteur

A court terme, et dans une démarche sensible au genre, deux éléments doivent être mis en place ou maintenus pour favoriser l'accès : (1) la communication, et (2) la discrimination positive.

La communication doit mobiliser les canaux accessibles aux filles. Ces canaux sont ceux (1) de l'école : visites scolaires, distributions de flyers, interventions en classe, car les filles n'ont pas forcément le temps de se renseigner sur leur futur, compte tenu de la charge des tâches domestiques qui leur incombe. Elle doit avoir lieu dans les niveaux où les filles sont présentes : sensibiliser le plus tôt possible sur les potentialités du secteur agricole pour qu'elles puissent considérer cette filière comme les autres filières techniques plus féminines, qu'elles envisagent plus tôt, compte tenu de la grande représentation. L'information peut également passer (2) par les leaders communautaires (chefs traditionnels et religieux) à condition qu'elle cible explicitement les filles. La communication se doit d'être rassurante pour les parents concernant la sécurité de leur fille lors de la formation, et leurs perspectives d'insertion post-formation, d'où la nécessité d'agir à tous les niveaux du dispositif pour garantir l'accès aux filles dans la FAR. La communication passe également par la (3) promotion des valeurs de l'agriculture, et du centre, à travers sa bonne réputation, son ancrage sur le territoire, son implication auprès des communautés pour développer un lien de confiance avec les parents qui confient ensuite leurs filles. Cela passe par exemple par les Vacances Utiles promues par différents CFAR et qui permettent en plus aux filles de bénéficier de petits revenus, leur donnant des perspectives.

La majorité des acteurs s'accordent sur la nécessité de **poursuivre la discrimination positive**. Si les filles rencontrées ne rencontrent pas toutes des difficultés financières, la promotion de la FAR permettra sans doute de motiver un public de filles en situation économique vulnérable. Mettre en place un système de bourses ou maintenir la réduction des frais de scolarité pallierait le manque de moyens des filles.

Attirer les filles dans la FAR nécessite à la fois de mettre en place un dispositif propice à leur accueil (communication qui permette de les cibler, frais de scolarités adaptés à leurs moyens), mais également **à moyen-long terme, de s'attaquer aux pesanteurs socio-culturelles** qui conduisent au désintérêt des filles et des femmes pour le secteur. Cela prend du temps et nécessite de susciter l'adhésion des autorités. Pour cela il s'agit tout d'abord de multiplier les témoignages et les *success stories* de femmes, à mesure que celles-ci parviennent à s'installer. Cela permettra aux filles et aux femmes de s'identifier à des modèles de réussite, ou à minima, cela leur permettra de pouvoir envisager le domaine agricole au même titre qu'un autre secteur, dans leur orientation professionnelle. Cependant, multiplier les exemples nécessite d'éliminer les obstacles à l'installation des filles et des femmes. Cela nécessite donc à long terme, (1) d'assurer un environnement sociétal propice à l'insertion des femmes en agriculture en travaillant sur l'accessibilité des terres, des moyens etc., comme nous le verrons par la suite ; (2) de sensibiliser les filles et leurs communautés à l'intérêt d'exercer une activité entrepreneuriale. (2a) Dans un premier temps il faut répondre aux inquiétudes quant à la possibilité de concilier activité d'exploitante et vie de famille en soulignant les bienfaits pour le foyer, pour favoriser l'adhésion des autorités masculines. (2b) A plus long terme, à l'échelle de générations il faudra travailler sur les normes de genre, en permettant à la société de concevoir la possibilité qu'une jeune fille ou une femme se réalise à travers son activité professionnelle et non pas (uniquement) à travers un rôle reproductif d'épouse et de mère. Il est important de continuer le travail engagé par les ONG de défense des droits des femmes en termes de sensibilisation et de vulgarisation des textes de loi : informer les femmes et leur mari, qu'empêcher le ou la conjointe d'étudier, constitue une violence économique pénalement répréhensible.

Travailler à la féminisation et à la revalorisation du secteur agricole ne passe pas uniquement par la sensibilisation de masse dans les communautés. Cela passe par des réformes au niveau de l'organisation des dispositifs de formation, pour favoriser les passerelles entre les formations « féminines » et la FAR. Celles-ci pourraient intégrer des modules d'agriculture, justifiés par l'intérêt de savoir produire et transformer ce que l'on apprend à cuisiner. De la même manière, il peut être intéressant d'intégrer la FAR directement dans l'enseignement secondaire : intégrer des unités de production et de transformation liées à la cantine scolaire pour (1) former les jeunes en amont, avant qu'elles n'envisagent d'aller à l'université, (2) pour contourner l'incompréhension des parents qui considèrent que la FAR n'est pas importante, (3) pour susciter des vocations le plus tôt possible avec ce lien « du champ à l'assiette ».

Le travail de l'APCFAR dans ce contexte peut être :

- (1) D'identifier et d'élaborer avec les CFAR des canaux de diffusion et des campagnes de communication propices au ciblage des filles ;
- (2) De démocratiser le système de bourses ou de réduction des frais de scolarité avec l'ensemble des CFAR ;
- (3) D'inciter et d'accompagner le Ministère de l'Enseignement Technique et le MAEDR à travailler ensemble à la création de passerelles, et de réformes incitatives ;
- (4) De relever et de promouvoir des modèles de leadeuses féminines ayant réussi leur installation ;
- (5) De travailler en partenariat avec les organisations de la société civile pour la promotion d'un leadership agricole féminin (avec les faïtières d'OP féminines) et l'évolution du visage de l'agriculture (avec les ONG de défense des droits des femmes).

2.2.3. Assurer un environnement sain, protecteur et adapté aux besoins des femmes et des filles

Au sein des CFAR, l'APCFAR doit intervenir à plusieurs niveaux pour (1) transformer la pédagogie, (2) transformer l'environnement scolaire et (3) transformer la participation des jeunes. Cela assurera un environnement sain et protecteur, et une formation égalitaire en termes de pédagogie et de bénéfices.

Transformer la pédagogie passe par (1) l'élaboration de curricula intégrant le genre, (2) la formation des formateurs à une pédagogie intégrant le genre, (UNESCO, 2017) :

- (1) La révision des curricula passe par la lutte contre les stéréotypes en termes de représentation des genres dans les supports de formation. Cela passe aussi par l'intégration d'alternatives au manque de force des filles : soit à travers la mécanisation, soit à travers la diffusion de pratiques alternatives. Il est à noter que la mécanisation suscite quelques questions : les filles ayant moins accès aux moyens financiers, comment achèteront-elles les machines nécessaires ? Les machines étant perçues comme masculines elles risquent de s'en détourner, et étant conçues par et pour des hommes, elles sont rarement dimensionnées pour les filles. La mise en place de pratiques alternative peut faire l'objet de partenariats avec les organismes de recherche ou de vulgarisation.
- (2) Les formateurs doivent être formés à la Pédagogie Sensible au Genre. Une boîte à outils à destination des enseignants et des praticiens qui interagissent avec les élèves a été réalisée par le Forum des Femmes Educatrices Africaines en partenariat avec l'Unesco à ce sujet, (Plan International *et al.*, 2021).
- (3) Pour combler les différences de niveau entre les genres, des programmes non-mixtes pour les filles et les femmes peuvent constituer des espaces où prendre confiance, rattraper leur retard, et tisser du lien. Il s'agit de concilier la volonté de mixité avec le besoin ponctuel de faire des groupes genrés.

Transformer la participation des jeunes est une condition sine qua none pour l'atteinte de l'égalité de genre au sein de la FAR. Y contribuer passe par le renforcement du leadership féminin, et la promotion de la masculinité positive. On peut pour cela assurer l'égalité de participation des filles et des garçons aux postes stratégiques à travers la mise en place de deux délégués sans hiérarchie entre les deux, pour porter la voix et défendre les besoins spécifiques des deux genres. Intégrer des modules de développement personnel au sein des centres, mais également favoriser la vie en communauté. Il s'agit alors d'assurer une répartition égalitaire des tâches de vie commune (nettoyage en équipe mixte des parties communes), et de promouvoir des loisirs adaptés à la stimulation de l'intelligence collective et à l'apprentissage du vivre ensemble, qui ne soient pas exclusivement masculins. Le développement d'une sororité à travers un système de marrainage peut également permettre aux filles de tisser du lien avec les filles et femmes de niveau supérieur ou déjà installées pour les guider tout au long de la formation. Cela peut également prendre la forme de discussions régulières autour de l'épanouissement professionnel des jeunes femmes.

Un environnement sain et protecteur nécessite d'être adapté aux besoins des filles et des femmes en tenant compte de leurs spécificités :

- (1) Les dortoirs et les toilettes doivent être non-mixtes, sécurisés et séparés géographiquement de ceux des garçons ;
- (2) Les toilettes doivent également répondre aux besoins des filles et des femmes en matière d'hygiène menstruelle et post-partum. Pour cela, WaterAid a mis en place un guide à l'intention des urbanistes et des décideurs pour des toilettes publiques et communautaires adaptées aux femmes et aux filles, sur lequel il peut être intéressant de s'appuyer en l'absence d'autre guide, (Water Aid et UNICEF, 2018) ;
- (3) Une adaptation aux femmes allaitantes est nécessaire : cela peut passer, en fonction des objectifs et des moyens des centres, par la mise en place de chambres individuelles, de salles d'allaitement, la mise à disposition de tables à langer et autres dispositifs permettant aux femmes de prendre soin de leur bébé ;
- (4) Une garderie peut également être mise en place avec une personne salariée du centre, ou être en mesure de loger les nourrices en plus des apprenantes.

Au-delà des aspects logistiques et des infrastructures, assurer un environnement sain, bienveillant et protecteur passe par la lutte contre (1) les grossesses précoces, les (2) VGMS et le (3) sexisme dans toutes ses manifestations.

La lutte contre les grossesses précoces passe (1) par l'Education Complète à la Sexualité (ECS), (OMS, 2023). Celle-ci vise à aborder la famille et les relations ; le respect, le consentement et le droit de disposer

de son corps, l'anatomie, la puberté, les menstruations, la contraception et les grossesses ; les infections sexuellement transmissibles. Si le Togo met en œuvre une Education Sexuelle Complète (ESC), (UNFPA WCRAO, 2018) un rappel pour les jeunes adultes des CFAR peut être intéressant. Dans le cadre de cette sensibilisation, impliquer les garçons est essentiel. A plus long terme, on peut s'intéresser à briser les tabous relatifs à la contraception, et aborder la notion du droit de chacun et de chacune à disposer de son corps. La lutte contre les grossesses précoces passe également (2) par la nécessité de s'assurer que les filles disposent de ressources financières et psychologiques suffisantes pour être en mesure d'éviter toute tentative d'abus. Il serait même idéal d'œuvrer contre la racine même du problème qui est l'abus des filles. Pour cela, l'hébergement sécurisé dans les centres assure un toit aux filles sans contrepartie sexuelle. De la même manière, les filles ont besoin de pouvoir être nourries sur place sans avoir besoin de payer, l'existence d'une cantine scolaire dans le cadre de la FAR est tout à fait pertinente puisqu'il s'agit de l'aval du secteur. Permettre aux jeunes d'avoir des revenus grâce à une redistribution des bénéfices de la vente des produits des CFAR peut être une autre solution pour s'assurer que les jeunes disposent de ressources financières. Sur le long terme, un suivi psychologique individuel serait intéressant. Pour cela, il faudrait briser le tabou autour de la santé mentale, et déployer des moyens pour la formation des psychologues et la démocratisation des séances psy pour les jeunes.

(2) L'ECS est l'un des moyens à mobiliser également contre les VGMS. Pour autant, seul, il est insuffisant. Il est nécessaire que les filles, les femmes, et les garçons soient sensibilisés à leurs droits, et à leurs devoirs, qu'ils connaissent les mécanismes pour éviter, repérer, dénoncer, et globalement lutter contre les VGMS. La sensibilisation des jeunes doit s'accompagner d'un véritable dispositif d'un positionnement fort des CFAR en la matière : les jeunes doivent pouvoir dénoncer en sécurité, bénéficier d'un soutien psychologique lorsqu'ils sont victimes, et les sanctions doivent être adaptées. Il est crucial d'intégrer le genre dans le RI et de mettre en place un règlement non discriminant à l'égard des filles et des femmes, et protecteur contre les VGMS, c'est-à-dire qui ne considère pas les grossesses comme des facteurs d'exclusion des filles, et qui prend en considération le rapport de pouvoir dans une relation « amoureuse » entre un formateur et un élève. La formation des formateurs et du corps pédagogique au repérage et à la lutte contre les VGMS est également essentielle.

Deux autres points qui s'intègrent de manière transversale dans le plan stratégiques des CFAR doivent être mentionnés : (1) la promotion des enseignantes, (2) la GHM. Favoriser un environnement et un dispositif de recrutement propice aux enseignantes et formatrices est intéressant pour promouvoir des modèles féminins et motiver et rassurer les filles et les femmes. Pour cela il est nécessaire d'intervenir à plusieurs échelles : promotion du métier de formatrice dans les universités, auprès des étudiantes, mise en place d'un système adapté aux femmes dans le métier : acceptabilité sociale d'une femme qui vit loin de son mari, de ses enfants, en milieu rural ou mise en place de structures d'hébergement adaptées aux formatrices et à leur famille, etc. La GHM passe par l'adaptation des toilettes, mais également par un travail relatif (1) aux bonnes pratiques d'hygiène, (2) à l'accessibilité des produits, (3) à la gestion des déchets au sein des centres. Les filles et garçons tout comme le corps pédagogique doivent être sensibilisés pour briser le tabou, et agir en conséquence au niveau de la formation. Le matériel menstruel pourrait être fourni gratuitement dans les toilettes des filles et le système de gestion des déchets doit être réfléchi avec elles, une fois qu'elles ont bénéficié d'une formation sur le sujet qui vise à déconstruire les mythes et les tabous. Les garçons doivent impérativement être impliqués pour promouvoir une masculinité positive, comme l'indiquent deux pratiques prometteuses : Town Crier au Ghana et le projet *Bien vivre mes règles* au Sénégal, qui après avoir intégré les garçons a vu le taux de grossesse chuter dans les lycées où le programme a eu lieu, (UNICEF, 2021). Des anti-douleurs peuvent être mis à la disposition des filles et distribués à l'infirmerie.

Le rôle de l'APCFAR est stratégique, elle peut notamment :

(5) Auprès des institutions étatiques :

- Appeler le gouvernement à prendre ses responsabilités en matière de lutte contre les VGMS ;

- Se joindre à la voix des ONG de défense des droits des femmes pour inciter le gouvernement à mettre en place un plan stratégique multisectoriel avec les ministères impliqués dans la GHM (Education, Agriculture, Promotion de la Femme, Santé, Eau, Finances) ;
- Mener un plaidoyer en faveur de la féminisation du secteur de l'enseignement agricole ;
- (6) Auprès des CFAR et en coordination avec le Ministère de l'éducation et celui de l'agriculture
 - Réviser et adapter les curricula de formation en y intégrant le genre ;
 - Former des formateurs de chaque centre à la PSG pour qu'ils puissent diffuser les bonnes pratiques au sein de leur centre et constituer un point focal genre ;
 - Constituer une interface entre les organismes de recherche et de vulgarisation, et les CFAR pour la promotion d'alternatives techniques à la force ;
 - Amorcer une démarche globale de financement des infrastructures permettant aux CFAR d'offrir un environnement sain et adapté aux femmes et aux filles ;
 - Adopter un positionnement fort et inciter les CFAR à intégrer le genre et la lutte contre les VGMS dans leur RI.

2.2.4. Accompagner les filles et les femmes dans leur insertion professionnelle et sociale pour en faire des actrices du changement en faveur de l'égalité

A la sortie des CFAR, les filles bien souvent retournent dans leur localité ou vont vivre chez leur mari. Le suivi par les CFAR est peu aisé, et leur marge de manœuvre post-formation est étroite pour agir en faveur de l'insertion des filles. L'APCFAR constituant un réseau des CFAR est particulièrement adaptée pour la veille et la diffusion d'innovations en matière d'insertion, mais également en termes de plaidoyer en faveur de l'insertion des femmes et des filles. Pour les accompagner au mieux, il est essentiel (1) d'adapter les dispositifs d'insertion aux besoins et aux attentes des filles, et (2) de lever les obstacles qu'elles rencontrent (principalement l'accès au foncier et aux financements).

Les filles et les femmes ont généralement besoin d'une formation diplômante pour faire valoir leurs compétences en tant que salariées et ainsi pouvoir suivre leur mari, ce n'est pas le cas de toutes. Pouvoir identifier les attentes et réaliser un suivi différencié des filles et des femmes dans l'une des deux voies (entrepreneuriat et salariat) est important mais des passerelles entre les deux accompagnements doivent pouvoir exister.

Concernant les dispositifs d'insertions au sein des CFAR, l'APCFAR peut :

- (1) Recenser les initiatives mises en place hors-CFAR sur le territoire et à l'international (programme AFOP au Cameroun, etc), pour promouvoir l'insertion des jeunes, et diffuser une base de données de ces initiatives auprès des CFAR pour qu'ils puissent orienter les jeunes (et à fortiori les filles) ;
- (2) Réaliser en son sein un diagnostic des dispositifs d'insertion prévus par les CFAR, avec des indicateurs désagrégés par sexe pour identifier les plus favorables à l'insertion des filles et diffuser un document de capitalisation pour étendre les initiatives réussies dans les différents centres ;
- (3) Mener un plaidoyer en faveur de la création d'emplois rémunérateurs dans les secteurs privilégiés des filles et des femmes, mais également dans les secteurs porteurs, de l'économie verte, de l'agroécologie etc ;
- (4) Mettre en place un véritable dispositif de conseil-insertion dans tous les CFAR avec la mise à disposition de conseillers d'insertion en charge de l'accompagnement à l'élaboration du projet des jeunes au cours de leur formation, et de l'accompagnement à la concrétisation du projet tout au long de l'insertion.

En termes d'accès à la terre, l'APCFAR peut :

- (1) Recenser et réaliser un plaidoyer en faveur de la mise à disposition des domaines agricoles communautaires pour créer des incubateurs permettant aux filles et femmes d'effectuer leur transition post-formation. Cela peut également passer par le financement de l'achat de domaines par

les CFAR pour les mettre à disposition des filles et des jeunes femmes, ou des groupements de jeunes soumis à des critères de parité par exemple ;

- (2) Plaidoyer et sensibiliser les communautés à l'importance de la relève agricole, et créer du lien intergénérationnel pour valoriser l'image des jeunes entrepreneurs aux yeux de leur communauté et faciliter leur insertion sociale ;
- (3) Recenser, soutenir et promouvoir les mécanismes alternatifs d'accès à la terre pour les femmes et les filles, au cours de la formation (lors des modules sur le plan d'affaire par exemple), en partenariat avec les organisations de la société civile spécialisées dans le domaine. Cela permet également aux filles et aux femmes d'avoir connaissance des personnes ressources (parajuristes notamment) en matière de défense de leurs droits fonciers ;
- (4) Intégrer la recherche de foncier au cours de la formation, avec les conseillers des CFAR, inciter les CFAR à organiser des réunions régulières avec l'autorité familiale (parent ou conjoint), pour les impliquer dans l'accès au foncier de la femme ou de la jeune fille, le plus tôt possible dans la formation ;
- (5) Plaidoyer en faveur de l'enregistrement des terres pour que les femmes puissent affirmer leurs droits fonciers ; et pour une approche intersectorielle dans l'accès et la sécurisation foncière pour les femmes ;
- (6) Systématiser dans les dispositifs de formation, les modules sur la question foncière, l'importance de la déclaration des terres, la question des inégalités de genre pour l'accès foncier en intégrant les garçons pour promouvoir la masculinité positive et en faire des alliés dans leur communauté ;
- (7) Inciter les CFAR à travailler en lien avec les gardiens des us et coutumes en s'appuyant sur leur ancrage dans les communautés, pour la mise à disposition de terres pour les femmes, , (WildAF-AO, 2019).

En termes d'organisation collective, l'APCFAR peut :

- (1) Mettre en place un réseau national des jeunes femmes sortantes des CFAR et installées, permettant aux jeunes revenant dans leur milieu ou s'installant auprès de leur mari, de pouvoir (1) tisser du lien avec d'autres femmes de la même profession, (2) de pouvoir s'organiser en groupement de femmes dans un nouveau milieu, (3) d'avoir tout simplement une référence dans leur nouveau milieu ;
- (2) Organiser des forums nationaux de jeunes femmes agricultrices installées sorties des CFAR auxquels les jeunes des CFAR sont conviés pour (1) valoriser les *sucess stories* féminines auprès des filles et des garçons, (2) développer le réseau féminin des jeunes, (3) permettre aux filles d'affiner leurs perspectives d'insertion.

En termes d'accès au financement, l'APCFAR peut :

- (1) Inciter les CFAR à permettre le développement des AGR à l'initiative des jeunes durant la formation, ou la redistribution des bénéfices issus de la production des CFAR, avec un système d'épargne (les jeunes reçoivent une partie chaque mois, une bourse à la fin) dont le versement est soumis à la condition d'être investi dans l'installation ;
- (2) Capitaliser et diffuser les expériences réussies comme le projet Agora, pour accompagner les jeunes dans l'accès aux financements ;
- (3) Inciter les jeunes à s'organiser collectivement pour l'accès au financement, aux ressources, au marché, en prenant en compte la dimension genre : exiger un quota de féminisation dans les groupes doit s'accompagner du renforcement de capacité des filles en termes de leadership, et de la promotion de la masculinité positive, tout au long de la formation des jeunes ;
- (4) Sensibiliser et armer les jeunes pour faire face au monde du travail en matière de harcèlement, de droit du travail, etc.

En résumé, l'APCFAR peut intervenir sur le contexte dans lequel les filles et les femmes vont s'insérer, et sur la capacité des filles et des femmes à faire face à ce contexte pour s'insérer. L'intervention doit être systémique et sur le long terme, l'insertion de ces femmes et filles est déterminante pour établir un

cercle vertueux en changeant l'image de l'agriculture pour en faire un secteur attractif pour les générations féminines suivantes.

2.3. Aller plus loin : le rôle du Réseau FAR pour la prise en compte du genre dans la FAR

Au terme de cette discussion, il semble pertinent de proposer un élargissement des propositions relatives aux actions que peuvent mettre en place les commanditaires pour promouvoir le genre dans la FAR.

Comment le Réseau FAR pourrait-il appuyer la dynamique en cours au Togo et l'étendre à ses pays membres qui souhaitent s'impliquer dans une démarche similaire ?

Le Réseau FAR s'engage actuellement dans une démarche forte en faveur du genre. Compte tenu de la diversité de ses compétences, il est en mesure d'appuyer les dynamiques dans ses pays membres de diverses manières. Pour cela, rappelons que le Réseau FAR est un réseau d'experts, et peut participer à l'élaboration de politiques et de stratégies de FAR, concevoir des dispositifs de FAR, et le pilotage effectif des CFAR. Il est en mesure de produire des connaissances mais également de capitaliser sur les expériences de ces pays membres.

Le présent travail de diagnostic pour l'APCFAR, mis en regard avec les travaux des deux autres stagiaires au Togo peut servir de base pour l'accompagnement de l'APCFAR par le Réseau FAR qui peut se positionner en partenaire financier et technique dans la mise en œuvre des mesures présentées. Il peut également renforcer le poids de la voix de l'APCFAR dans le cadre d'un plaidoyer en faveur du genre, l'accompagner dans la formalisation de sa stratégie genre, ou dans la révision des dispositifs de formation pour y inclure le genre. Il peut également soutenir financièrement ou fournir des conseils pour la mise en place d'infrastructures adaptées aux spécificités des filles et des femmes. Il peut également fournir un appui par la mise à disposition ou le recrutement d'un expert genre pour le renforcement de capacité de l'APCFAR sur le sujet, la Pédagogie Sensible au Genre etc.

Bien-sûr, la démarche adoptée à l'égard de l'APCFAR dépendra de la stratégie de genre adoptée par le Réseau FAR. Il est donc nécessaire pour celui-ci de clarifier sa politique genre. Elle permettra d'orienter les actions du Réseau à destination de ses pays membres et par ailleurs d'aligner les différents membres sur une même ligne directrice pour avancer ensemble. Cette ligne directrice peut servir de support aux membres pour l'élaboration de leur propre stratégie genre, à travers des pistes pour :

- L'élaboration de règlements intérieurs qui comprennent des mesures fortes pour l'élimination de VGMS ;
- L'élaboration d'une boîte à outils, d'un « manuel pour des CFAR inclusifs » en termes d'infrastructures ;
- Le renforcement de capacité des membres sur le genre ;
- L'intégration du genre dans les modules du MIFAR pour former des experts sur cette thématique innovante.

On peut supposer que la démarche en faveur du genre que mène le Réseau FAR suscite déjà des réflexions parmi ses membres. L'importante communication autour de la mise en place d'une stratégie envoie un message fort. Le Réseau communique sur les travaux d'autres organisations en faveur du genre, mais également sur les connaissances qu'il produit, notamment à travers un Webinaire à venir sur la présente étude. Cela constitue d'ores et déjà une forme de sensibilisation à l'égard des pays membres, qui permettra d'amorcer des dynamiques. Le Réseau pourra par la suite s'appuyer sur une capitalisation des travaux existants pour accompagner les pays désireux de s'intéresser à la problématique, en fournissant un accompagnement technique. L'accompagnement financier doit également être considéré. Une fois la dynamique engagée, des voyages d'échanges dans des pays membres plus avancés sur le thème, sera relativement pertinente : l'animation et la mise en relation constituent la raison d'être d'un réseau.

Conclusion

Le Réseau FAR intervient auprès des acteurs de la FAR membres pour les accompagner dans l'ensemble de leurs démarches pour répondre aux insuffisances de la FAR dans les pays en développement. L'APCFAR au Togo est une référence nationale au service des CFAR pour redynamiser la FAR dans un pays essentiellement agricole, où la jeunesse peine à trouver de l'emploi en ville et se désintéresse du travail de la terre. Alors que plus de la moitié de la main-d'œuvre rurale est féminine, le contexte patriarcal l'empêche d'avoir un accès égal à celui des hommes à l'ensemble des moyens de production, dont la FAR fait partie. Dans un contexte de préoccupation croissante autour du genre dans les sphères internationales, et dans les instances gouvernementales togolaises, améliorer la FAR des femmes et des filles constitue un levier pour relever les défis du pays que sont l'amélioration de la productivité agricole à l'hectare, l'insertion professionnelle des jeunes et la lutte contre l'insécurité alimentaire pour un développement durable de la société.

Le présent travail a permis de mettre en lumière plusieurs éléments suite à une étude qualitative, compréhensive et systémique. Depuis 2011, le gouvernement met en application sa PNEEG qui rejaillit sur l'ensemble des secteurs à travers les CFG présentes dans les ministères, celle du MAEDR étant l'une des plus actives. Les initiatives se multiplient pour permettre aux femmes et aux filles de se former. Pour autant, elles font face à de nombreux obstacles. La perception sociale du métier d'agriculteur est particulièrement négative auprès de la jeunesse et des parents issus eux-mêmes du monde rural : cette activité est dévalorisée aux yeux des jeunes durant leur scolarité, décrite comme un métier d'échec. C'est d'autant plus le cas pour les filles car il s'agit d'un métier essentiellement masculin. Les filles sont perçues comme trop faibles pour réussir et l'image de la femme agricultrice est celle d'une épouse qui n'a aucune formation et qui ne peut rien faire d'autre que mener une petite parcelle de manière « archaïque ». Les filles qui souhaitent se lancer font bien plus face aux réticences de leurs parents que les garçons. D'autre part, la population ciblée par les CFAR est celle des collèves et lycées alors qu'il est moins fréquent que les filles atteignent ces niveaux du fait des grossesses et mariages précoces, induits par la pauvreté, les VGMS etc., et parce que le coût d'opportunité est important : les filles sont perçues comme de la main-d'œuvre temporaire par leurs familles qui préfèrent investir dans leurs fils qui sont destinés à rester dans leur famille alors que les filles vont aller vivre chez leur mari. Valoriser la FAR passe par la promotion des valeurs rurales, comme CIDAP et SICHEM le font notamment à travers les Vacances Utiles. Recruter des filles nécessite de passer par des canaux de communication qui les touchent : réseaux sociaux, mais surtout Journées Portes Ouvertes, visites de découvertes, intervention dans les lycées comme c'est ce que font les deux centres cités. Aujourd'hui, plusieurs types de CFAR se distinguent par leur vision ou le type de porteur. Ces éléments conditionnent leur approche genre et les initiatives menées. L'ancrage territorial dont bénéficient les CFAR fondés par des leaders leur permet de toucher davantage les filles de leur milieu. A l'inverse, malgré une volonté affichée des CFAR portés par des ONG internationales, ceux-ci peinent à recruter des filles malgré des financements qui leur permettent d'avoir des infrastructures adaptées pour les accueillir. Cela s'explique par la dissonance entre la volonté de leurs instances décisionnelles, et l'application sur le terrain. En termes de maintien, les données ne permettent pas de confirmer ou d'infirmer un plus fort taux d'abandon parmi un genre plutôt qu'un autre. En revanche, si les filles sont décrites comme « tenaces » par les CFAR, elles font face à de nombreux obstacles au cours de leur formation. Les stéréotypes de genre sont renforcés par le manque de formation sur le genre des formateurs et des acteurs des CFAR et la pédagogie n'est pas adaptée aux besoins spécifiques des filles. Elles s'effacent et s'autocensurent. Elles se retrouvent exposées à des VBG, et les infrastructures ne prennent pas en compte les questions d'hygiène menstruelle et autres. Le faible effectif de camarades filles ou d'enseignantes affecte particulièrement leur motivation. Enfin, le maintien des normes de genre stigmatise les filles dans certains règlements intérieurs : en l'absence d'ECS, les filles se retrouvent exposées au risque de grossesses précoces et les CFAR ne présentent pas de dispositif formel de prise en charge des filles-mères, des femmes, et de leurs enfants. Au terme de leur formation, les jeunes filles se retrouvent en âge

et avec le désir d'avoir des enfants et de fonder une famille et elles sont nombreuses à privilégier leur vie personnelle au démarrage de leur activité. Cela est dû à l'intériorisation des normes de genre. Les filles et les femmes ont conscience des difficultés de l'installation spécifiquement pour leur genre : elles ont des difficultés à accéder à la terre par l'héritage mais ont également moins accès aux services financiers ce qui les restreint dans leurs possibilités d'acquisition des terres. L'emploi est parfois difficile à trouver, notamment lorsqu'il risque de les éloigner de leur mari qui peut se montrer réticent, et les expose à du harcèlement sexuel ou des stéréotypes négatifs de la part de leurs employeurs. Les sortantes rencontrées sont nombreuses à être mères, et à ne pas s'être installées. Des projets de bourse sont mis en place pour tous les apprenant et le CFER de YMCA les attribue préférentiellement aux filles. A SICHEM, des incubateurs sont mis en place pour permettre la transition vers le monde professionnel. Il insiste également sur la force du travail en équipe pour s'insérer. Pour autant les filles font face aux discriminations de leurs homologues masculins qui peuvent les pénaliser même dans ces OP.

Les entretiens avec la diversité des acteurs de la FAR dépeint une grande variété de points de vue par rapport au genre. Si le gouvernement semble promouvoir une approche transformative du genre au niveau de ses instances décisionnelles, le manque de formation des acteurs locaux conduit à perpétuer des stéréotypes de genre préjudiciables aux femmes et aux filles. Une certaine résistance a été rencontrée concernant l'autonomisation des femmes et des filles. Par conséquent l'approche transformative, également promue par la société civile, constitue l'angle par lequel les propositions à destination de l'APCFAR ont été abordées. Elles consistent à intégrer le genre de manière transversale à toutes les échelles. Pour cela, l'APCFAR, tout comme le Réseau FAR se voient recommander de clarifier leur politique et leur stratégie de genre afin d'envoyer un message fort à leurs membres. Leur rôle est ensuite de les accompagner dans leur propre démarche à travers la mise à disposition d'outils. L'APCFAR a également un rôle à jouer dans le plaidoyer pour une véritable transformation de la promotion du genre, en synergie avec les associations de défense des droits des femmes particulièrement actives. Cette implication en faveur du genre passe donc par la lutte contre les VGMS, la mise en place d'infrastructures adaptées aux spécificités de genre, la formation des formateurs sur le sujet, et la mise en place d'un véritable dispositif d'accompagnement des femmes et des filles pour leur installation. Féminiser la profession agricole à long terme permettra aux jeunes filles de pouvoir s'identifier et de s'orienter vers ce secteur. L'APCFAR semble donc pouvoir jouer un rôle crucial : les CFAR peuvent s'attaquer aux symptômes du problème de la prise en compte du genre, mais cela sera vain si l'APCFAR ne contribue pas à s'attaquer aux racines que sont les pesanteurs socio-culturelles qui infériorisent les femmes et les filles et les restreignent uniquement à leur fonction de mère et d'épouse.

La nécessité d'une transformation profonde et durable du genre s'impose pour augmenter les effectifs de filles et de femmes formées et installées. Les recommandations formulées visent à concilier les enjeux spécifiques liés au genre avec l'intérêt général du pays. A travers une approche du genre transformative et intégrée, ce travail aspire à dépasser les barrières persistantes et à ouvrir des perspectives aux filles et aux femmes dans le secteur agricole pour contribuer à relever les défis de la société togolaise.

Références bibliographiques

- APCFAR. 2021. *Plan d'Orientation Stratégique 2021-2025 de l'APCFAR*.
- Assemblée Nationale Togolaise. 2022. *Loi relative à la protection des apprenants contre les violences à caractère sexuel au Togo*. Disponible sur : https://assemblee-nationale.tg/lois_adoptees/loi-relative-a-la-protection-des-apprenants-contre-les-violences-a-caractere-sexuel-au-togo/
- ATVET for Women. 2019. *Gender-Transformative Change in ATVET*. Disponible sur : <https://www.snrd-africa.net/wp-content/uploads/2020/01/GTC-Brochure-Digital-v3.pdf> (Consulté le 17 avril 2023).
- AVSF. 2019. *AVSF : soutenir une agriculture paysanne vulnérable et la transition agroécologique*. Disponible sur : <https://www.avsf.org/fr/posts/584/full/togo> (Consulté le 3 mai 2023).
- AVSF. 2013. *Promouvoir l'égalité de genre en milieu rural : exemples au Togo, Sénégal, Amérique Centrale et Brésil. Texte de référence*.
- Benabdallah H. 2010. *Les violences de genre comme facteur de déscolarisation des filles en Afrique subsaharienne francophone*. Disponible sur : https://www.ceredgl.org/autre_textes/violence_en_milieu_scolaire.pdf (Consulté le 27 octobre 2023).
- Conseil de l'Europe. 2023. *Qu'est-ce que l'approche intégrée de l'égalité de genre ?* Disponible sur : <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming> (Consulté le 27 octobre 2023).
- Coordination Sud. 2019. *Intégrer l'approche genre dans son organisation - Guide d'appui*. Disponible sur : <https://www.coordinationsud.org/wp-content/uploads/Guide-dappui-%C3%A0-lint%C3%A9gration-de-lapproche-genre-version-int%C3%A9grale-update-04-12-20-Lecture-seule.pdf> (Consulté le 27 octobre 2023).
- Délégation de l'UE en la République Togolaise. 2021. *Plan d'action sur l'égalité entre les hommes et les femmes III — 2021-2025 Plan de mise en œuvre « égalité » au Togo*. Disponible sur : <https://europa.eu/capacity4dev/file/126310/download?token=DLGeMvxU>
- Devers M., Henry E., et Hofmann E. 2012. *Les violences de genre comme facteur de déscolarisation en Afrique subsaharienne francophone*. Disponible sur : https://www.adeanet.org/sites/default/files/les_violences_de_genre_en_milieu_scolaire_comm_e_facteur_de_descolarisation_en_afrique_subsaaharienne.pdf (Consulté le 27 octobre 2023).
- Devers M., Henry E., Hofmann E., et Ministère des Affaires étrangères et européennes. 2012. *Les violences de genre en milieu scolaire en Afrique subsaharienne francophone - Comprendre leurs impacts sur la scolarisation des filles pour mieux les combattre*. Disponible sur : https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_violences_en_milieu_scolaire__cle0baf2.pdf (Consulté le 27 octobre 2023).
- Équipe du Rapport mondial de suivi sur l'éducation, Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles. 2015. *Les Violences de genre en milieu scolaire font obstacle à la réalisation d'une éducation de qualité pour tous*. Disponible sur : https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232107_fre
- F3E. 2020. *Genre et développement - Fiche 4 : émergence d'une approche en évolution*. Disponible sur : <https://f3e.asso.fr/wp-content/uploads/F3E-Fiche04-GD-approche-en-evolution.pdf> (Consulté le 27 octobre 2023).

- FAO. 2009. *Education for Rural People. The role of education, training and capacity development in poverty reduction and food security*. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_176238.pdf (Consulté le 24 avril 2023).
- FAO. 2010. *Education for Rural People. The role of education, training and capacity development in poverty reduction and food security*. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_176238.pdf (Consulté le 24 avril 2023).
- FAO. 2021. *Parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans les systèmes agricoles et alimentaires - Un manuel pour les points focaux genre*. Disponible sur : <https://www.fao.org/3/cb2401fr/cb2401fr.pdf> (Consulté le 27 octobre 2023).
- FAO et Commission de la CEDEAO. 2018. *Profil National Genre des Secteurs de l'Agriculture et du Développement Rural – Togo. Série des Evaluations Genre des Pays, Lomé*. Disponible sur : <https://www.fao.org/3/i8449fr/i8449FR.pdf> (Consulté le 13 avril 2023).
- FASAM. 2017. *Rapport sommaire : Résultats de l'enquête sur les contraintes rencontrées par les femmes pour une participation accrue comme étudiantes, enseignantes ou cadres dans les établissements de formation agricole*. Disponible sur : https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2021/05/rapport_fasam_genre.pdf (Consulté le 27 octobre 2023).
- Fert. 2021. *Etude à visée opérationnelle concernant le bien-être en formation dans les collèges agricoles Fekama et l'insertion professionnelle des jeunes filles - Résumé*. Disponible sur : <https://www.fert.fr/v2/wp-content/uploads/2021/01/2021-09-06-mdg-fekama-etude-genre.pdf> (Consulté le 17 avril 2023).
- France Diplomatie. 2021. *Présentation du Togo*. Disponible sur : <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/dossiers-pays/togo/presentation-du-togo/> (Consulté le 23 avril 2023).
- Gender Innovation Lab. 2020. *Résultats d'évaluations d'impact rigoureuses sur l'inclusion des femmes dans les formations agricoles et rurales*. Disponible sur : https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2021/05/gil_policy-brief_eval-impact-sur-inclusion-femmes-dans-far.pdf (Consulté le 17 avril 2023).
- GIZ. 2014. *Document d'appui pour la mise en place d'un système de suivi axé sur les résultats (système de SAR) sensible au genre*. Disponible sur : <https://www.oecd.org/dac/gender-development/GIZ-syst%C3%A8me-suivi-r%C3%A9sultats-sensible-genre.pdf> (Consulté le 27 octobre 2023).
- Interagency Gender Working Group. 2017. *The Gender Integration Continuum - Training Session User's Guide*. Disponible sur : https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/12/17-418-GenderContTraining-2017-12-12-1633_FINAL.pdf (Consulté le 27 octobre 2023).
- K. FANTCHEDE A. 2018. *Aperçu sur le processus de rénovation du dispositif de formation agricole et rurale (FAR) au Togo*. Disponible sur : https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2018/12/processus-far-togo-_abidjan-2018.pdf (Consulté le 6 avril 2023).
- Ministère de la Promotion de la Femme. 2011. *Politique Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre du Togo*. Disponible sur : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/95069/111789/F-47188773/TGO-95069.pdf> (Consulté le 12 avril 2023).

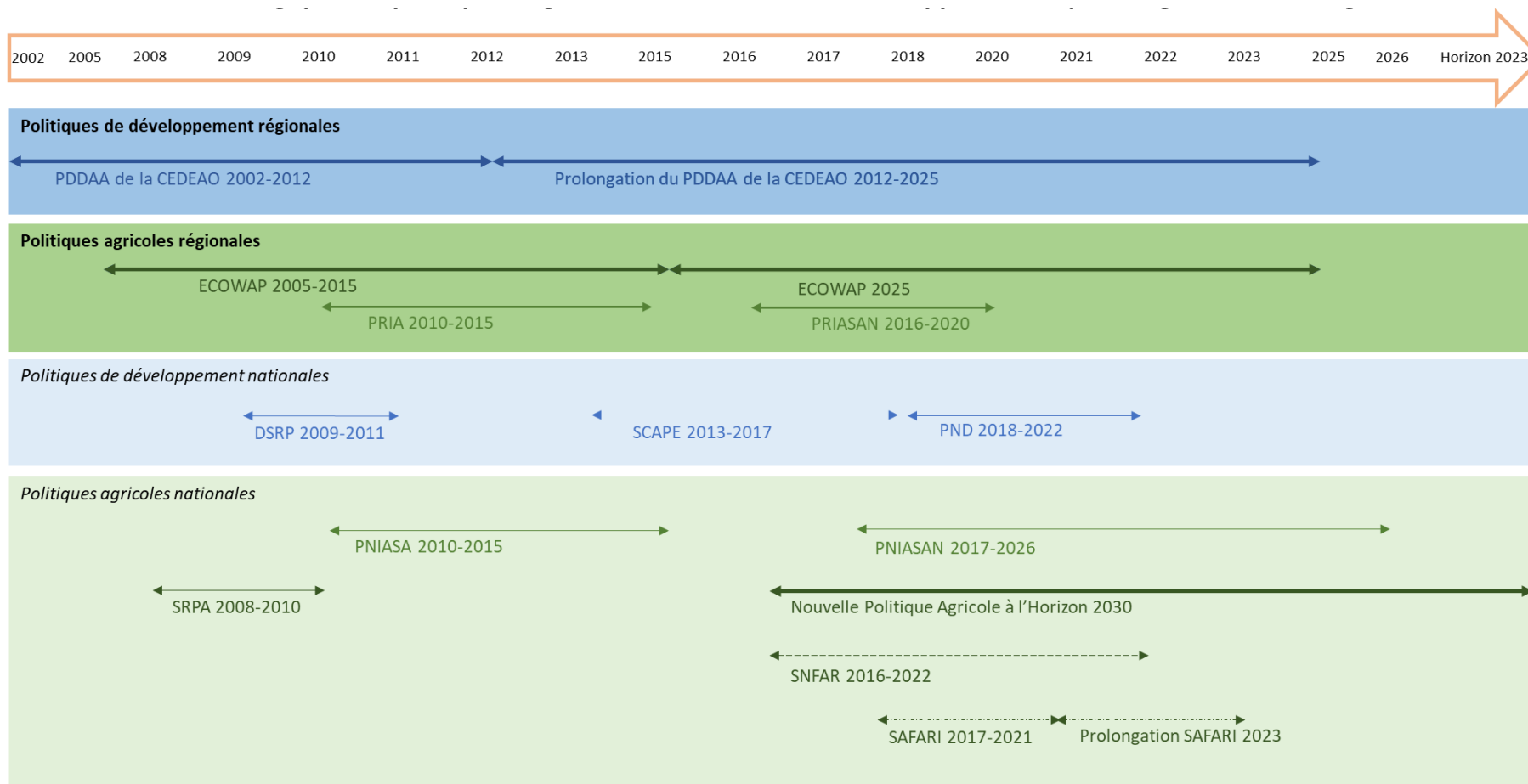
- Ministère de l'Agriculture de l'Élevage et de l'Hydraulique. 2015a. *DOCUMENT DE POLITIQUE AGRICOLE POUR LA PERIODE 2016-2030*. Disponible sur : <https://agriculture.gouv.tg/wp-content/uploads/2020/06/Document-de-politique-agricole-du-Togo-Version-finale-du-30-12-2015.pdf> (Consulté le 27 octobre 2023).
- Ministère de l'Agriculture de l'Élevage et de l'Hydraulique. 2015b. *Document de Stratégie Nationale pour la Formation Agricole et Rurale au Togo (SNFAR-Togo) 2016-2020*. Disponible sur : https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2020/11/STRATEGIE_FAR_TOGO_VF.pdf (Consulté le 7 avril 2023).
- MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'ELEVAGE ET DE L'HYDRAULIQUE. 2018. *PROGRAMME NATIONAL D'INVESTISSEMENT AGRICOLE, DE SECURITE ALIMENTAIRE ET NUTRITIONNELLE - Plan d'investissement 2017-2026*. Disponible sur : https://agriculture.gouv.tg/wp-content/uploads/2020/06/PNIASAN-_apres-atelier-de-validation-_11_01_2018.pdf (Consulté le 27 octobre 2023).
- Ny Ando R. 2018. *Comment soutenir la rénovation de la formation agricole et rurale (FAR) dans les pays en développement ? Contribution à la réflexion de l'Agence Française de Développement (AFD) et du Réseau international FAR, à partir d'une étude de cas au Togo - Mémoire de fin d'études*. Disponible sur : <https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2019/01/memoire-far-afd-2018-1.pdf> (Consulté le 13 avril 2023).
- OMS. 2023. *Éducation complète à la sexualité*. Disponible sur : <https://www.who.int/fr/news-room/questions-and-answers/item/comprehensive-sexuality-education> (Consulté le 27 octobre 2023).
- ONU Femmes. 2023. *Foire aux questions : Formes de violence à l'égard des femmes et des filles*. Disponible sur : <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence> (Consulté le 10 octobre 2023).
- Plan International, UNICEF, et UNGEI. 2021. *Gender Transformative Education*. Disponible sur : <https://www.unicef.org/media/123671/file/%C3%89DUCATION%20TRANSFORMATRICE%20DE%20GENRE.pdf> (Consulté le 27 octobre 2023).
- RAKOTOMAMPIONONA N.A. 2018. *Comment soutenir la rénovation de la formation agricole et rurale (FAR) dans les pays en développement ? Contribution à la réflexion de l'Agence Française de Développement (AFD) et du Réseau international FAR, à partir d'une étude de cas au Togo - Mémoire de fin d'études*. Disponible sur : <https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2019/01/memoire-far-afd-2018-1.pdf> (Consulté le 13 avril 2023).
- République Togolaise. 2018. *PLAN NATIONAL DE DÉVELOPPEMENT (PND) 2018 - 2022*. Disponible sur : <https://www.togofirst.com/media/attachments/2019/04/02/-pnd-2018-2022.pdf> (Consulté le 3 mai 2023).
- Réseau FAR. 2022. *Stratégie Genre du Réseau FAR - Diagnostic genre et accompagnement à l'élaboration participative de la stratégie genre du Réseau FAR*.
- TEREA, Expertise France, et Réseau FAR. 2021. *ÉTUDE DE FAISABILITE D'UN PROJET D'APPUI AU SECTEUR DE LA FORMATION AGRICOLE ET RURALE (FAR) EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO (RDC) - Livrable 3 : Diagnostic genre*. Disponible sur : <https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2022/05/diagnostic-genre-rdc-vf.pdf> (Consulté le 27 octobre 2023).

- UNESCO. 2017. *Guide pour l'égalité des genres dans les politiques et les pratiques de formation des enseignants*. Disponible sur : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000252829> (Consulté le 27 octobre 2023).
- UNFPA WCRAO. 2018. *Togo: Documentation du Processus de Mise en Oeuvre de l'Education Sexuelle Complète*. Disponible sur : <https://wcaro.unfpa.org/fr/publications/togo-documentation-du-processus-de-mise-en-oeuvre-de-leducation-sexuelle-compl%C3%A8te> (Consulté le 27 octobre 2023).
- UNGEI. 2019. *Planification sectorielle de l'éducation intégrant la notion de genre : une voie vers l'égalité des genres dans l'éducation*. Disponible sur : <https://www.globalpartnership.org/fr/content/planification-sectorielle-de-leducation-integrant-la-notion-de-genre-une-voie-vers-legalite> (Consulté le 27 octobre 2023).
- UNICEF. 2021a. *DU SYMPOSIUM SUR LA SANTÉ ET L'HYGIÈNE MENSTRUELLES EN AFRIQUE DE L'OUEST ET DU CENTRE - Rapport*. Disponible sur : https://wcaro.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/shm_symposium_rapport_francais_web.pdf (Consulté le 27 octobre 2023).
- UNICEF. 2021b. *NOTE TECHNIQUE SUR LES APPROCHES TRANSFORMATRICES DU GENRE DANS LE CADRE DU PROGRAMME MONDIAL POUR METTRE FIN AU MARIAGE D'ENFANTS (PHASE II)*. Disponible sur : <https://www.unicef.org/media/104811/file/Gender-transformation-technical-note-2019-French.pdf> (Consulté le 27 octobre 2023).
- Wampfler B. 2023. *Répondre à une commande professionnelle en mobilisant une analyse scientifique qualitative, compréhensive et systémique*.
- Water Aid et UNICEF. 2018. *Des toilettes publiques et communautaires adaptées aux femmes et aux filles : guide à l'intention des urbanistes et des décideurs*. Disponible sur : https://knowledge-uclga.org/IMG/pdf/unicef_wsupsup_40f4.pdf (Consulté le 27 octobre 2023).
- WilDAF-AO. 2019. *Droits fonciers des femmes pour un développement inclusif et la croissance en Afrique - Rapport au Togo*.

Annexes

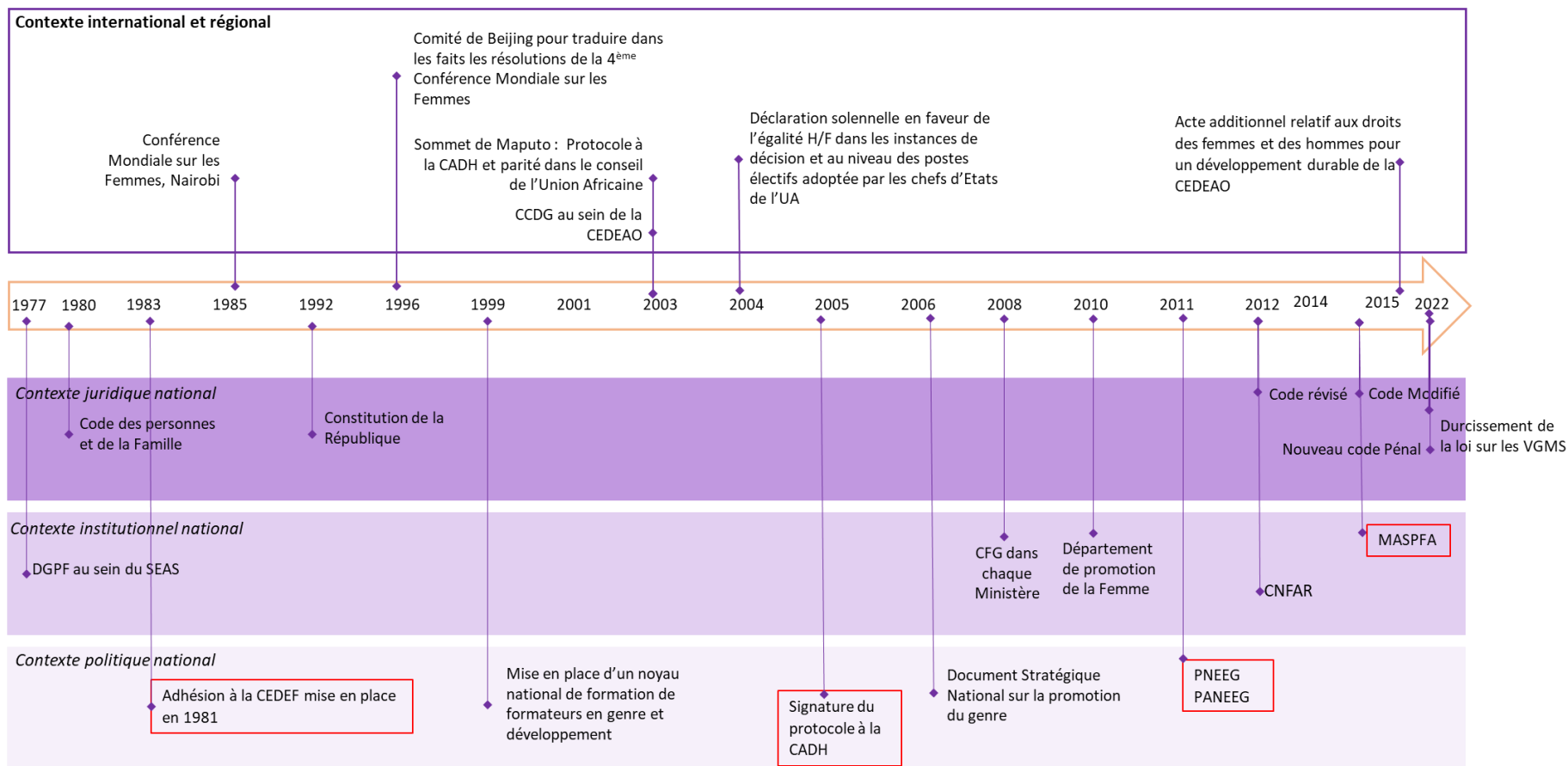
<i>Annexe 1: Frise chronologique des politiques régionales et nationales de développement et pour l'agriculture au Togo.....</i>	<i>1</i>
<i>Annexe 2: Histoire du contexte de la prise en compte du genre au Togo.....</i>	<i>2</i>
<i>Annexe 3 : Liste des acteurs de l'échelle macro rencontrés.....</i>	<i>3</i>
<i>Annexe 4 : Guides d'Entretiens.....</i>	<i>4</i>

Annexe 1: Frise chronologique des politiques régionales et nationales de développement et pour l'agriculture au Togo



(Fournier, 2023)

Annexe 2: Histoire du contexte de la prise en compte du genre au Togo



(Fournier, 2023)

Annexe 3 : Liste des acteurs de l'échelle macro rencontrés

Type d'acteur	Nom de l'institution	Personne ressource rencontrée
CFAR	ONG CADO	Chargé de programme suivi-évaluation
CFAR	Espace Kadoma	Président et fondateur
Etat	DFDTOPA	Directrice de la DFDTOPA
MAEDR	ICAT de Niamtougou	Chef d'Agence de Niamtougou Chef d'Agence d'Agou Animatrice d'Agou
MAEDR	Agropole de Kara	Responsable Renforcement de capacité
MAEDR	ITRA	Directeur de la station CRAF
MAEDR	INFA	Directeur des études
MAEDR	SAFARI	Directeur du Projet SAFARI en présence du Responsable SNFAR
MAEDR	DP Agriculture	Directeur de la DPA
MASPFA	DPAS	Directeur DPAS de Defoulgou Directeur DPAS d'Agou
MDBJEJ	ANADEB	Représentant ANADEB Agou
MDBJEJ	FAEJ	Chargé du guichet d'accueil et d'orientation de Kpalimé
MEP	Lycée Agropastoral d'Agou	Directeur des études
MESR	DA ISMA	Directeur Adjoint
MFPTDS	ANPE	Conseiller en emploi de l'Agence de Kpalimé
Microfinance	FUCEC	Directeur de la COOPEC de Niamtougou Agente de crédit de la COOPEC d'Avétonou
Microfinance	WAGES	Chef d'Agence de Kpalimé
ONG	INADES (Kara et Lomé)	Formateur Chargé de programme Appui et Développement de l'Agriculture Familiale
ONG	GIZ (Kara)	Responsables projet PROCIV
ONG	AGIR-TOGO	Chargé de projet et planification
ONG	CADIF	Directrice
ONG	AFRDD	Directrice Executive en présence de tout le bureau
ONG	PADES	Directeur Executif en présence de la directrice adjointe
ONG	GERADD	Directeur Executif
ONG	Réseau FAR	Stagiaire MIFAR
ONG	GF2D	Chargée du programme des jeunes et de la cellule juridique en présence du Responsable Suivi-Evaluation
ONG	WILDAF	Directrice Executive
Organisation professionnelle	APCFAR	Président de l'APCFAR
Organisation professionnelle	CTOP	Responsable genre
Secteur Privé	ESOP	Gérant de l'antenne d'Agou

Annexe 4 : Guides d'Entretiens

Introduction

Pour tous les entretiens : Présentation personnelle et de l'étude ; objectifs de l'entretien ; de la durée de l'enquête

Pour les Apprenants/apprenantes ; sortants/sortantes ; bénéficiaires de la FC spécifiquement : Précisions sur le fait que les entretiens sont anonymes et confidentiels ; avertissement sur les sujets abordés et obtention du consentement libre et éclairé sur le sujet

Guide d'entretien apprenants et apprenantes en FI

Présentation personnelle :

- Prénom (anonyme)
- Genre
- Age
- Classe

Histoire personnelle : Pouvez-vous me raconter votre enfance ?

- Où êtes-vous née ?
- Où avez-vous grandi ? Avec qui ?
- Quelle est la profession de vos parents ?
- Quel est le niveau d'étude de vos parents ?
- Combien de frères et sœurs, et quelle place occupez-vous dans la fratrie ?
- Que font vos frères et sœurs ?

Situation familiale actuelle : Quelle est votre situation conjugale ?

- Si vous êtes mariée :
 - o À quel âge avez-vous été mariée ?
 - o Combien d'épouses a votre mari ?
 - o Quel est le niveau d'étude de votre époux ?
 - o Quel est son métier/activité ?
 - o Combien d'enfants (filles et garçons) avez-vous ?
 - o A quel âge avez-vous eu votre premier enfant ?
 - o S'ils ont l'âge d'aller à l'école : en quelle classe sont-ils ? où vont-ils (public/privé) ?
 - o Comment voyez-vous la scolarisation de vos filles ?
 - o Quels sont les freins qui vous empêcheraient de les scolariser ?
 - o Quelles sont les conséquences/contraintes de la scolarisation de vos enfants sur vos activités ? (Augmentation de la charge de travail etc).
- Si vous n'êtes pas mariée : souhaiteriez-vous le faire ? justification ?

Parcours scolaire : Racontez-moi votre parcours scolaire ?

- A quel âge êtes-vous allée à l'école ? publique ou privé ?
- Pourquoi vos parents ont-ils voulu vous envoyer ?
- Pourquoi était-il important pour eux d'envoyer les filles à l'école ?
- Avez-vous redoublé ? Quelle classe ?
- Et vos frères et sœurs où en sont-ils ?
- Quel niveau avez-vous obtenu ?
- Pourquoi vous êtes-vous tournée vers l'agriculture ?

- Selon-vous, et si oui, pourquoi est-ce un secteur qui intéresse moins les filles ?
- Pourquoi les filles ont-elles plus de mal à aller à l'école ?
- Qu'est ce qui aurait été différent si vous aviez été du genre opposé ?

L'accès : comment avez-vous accédé à la formation, quel a été votre parcours et vos difficultés ?

- Pourquoi cette formation ? (Proximité ? enseignements ? réputation ?)
- Comment avez-vous connu le CIDAP ?
- Avez-vous eu des difficultés pour accéder à la formation ?
 - o Difficulté à faire le dossier
 - o A convaincre les parents → qu'en pensent les parents ?
 - o Cout des frais de scolarité → qui paye quoi ?
 - o Distance ?
 - o Autres ?
- Quelles ont été vos craintes avant la formation ?
- Quelles sont les craintes que les filles pourraient avoir avant la formation selon vous ?
- Qu'est ce qui aurait pu vous faire renoncer ?
- Qu'est ce qui aurait pu faire refuser vos parents ?
- Avez-vous reçu du soutien ? de quel type ? de la part de qui ?
- Qu'est ce qui aurait été différent si vous aviez été de l'autre genre ?

Le maintien

- Quels sont vos cours préférés ? Pourquoi ?
- Quels cours aimez-vous le moins ?
- Y-at-il des cours difficiles ?
- Est-ce que vous voyez une différence entre les filles et les garçons dans certains cours ?
- Idem, dans la pratique ?
 - o En termes de participation ?
 - o En termes de comportement ?
 - o En termes de traitement de la part du corps enseignant ?
- Le matin, à quelle heure vous levez-vous, que faites-vous avant de venir ?

Comment se passent les cours ?

- En termes de participation : osez-vous participer ? Pourquoi ? à quelle fréquence ?

Comment participez-vous à la vie de la classe ?

- Etes-vous délégué ? pourquoi ? souhaiteriez-vous l'être ? Quelles sont les difficultés à être délégué ? est-ce qu'on vous écoute ?
- Que pensent les garçons d'une fille déléguée ?
- Qu'est-ce que cela vous apporte d'avoir été délégué ?

Comment ça se passe avec les enseignants ?

- En cours ?
- Est-ce qu'il y a des histoires d'enseignants qui font la cour aux jeunes filles ? (NB : la « cour » est le terme employé par les apprenantes elles-mêmes)
- Et avant d'aller dans ce centre, y'a-t-il eu ce genre d'histoire ?
 - o Que s'est-il passé ? Qu'en pensez-vous ?
 - o Comment faut-il réagir ?
 - o Quelles conséquences cela a sur la scolarité lorsque ça arrive ?
 - o Que faut-il faire ?
 - o Comment est-ce que cela se passe quand vous en parlez ?
 - o A qui en parlez-vous ? est-ce que cela se sait dans la classe ?

Combien de filles y-at-il dans la classe ?

- Qu'est-ce que ça fait aux filles d'être si peu nombreuses ?

- Comment les garçons considèrent les filles dans la classe ? Comment le vivez-vous ?
- Qu'est-ce que les filles feraient/oseraient faire si elles étaient plus nombreuses dans la classe ?
- Est-ce qu'il y a des histoires de cour entre les filles et les garçons ?
 - o Que se passe-t-il ? Qu'en pensez-vous ?
 - o Comment cela affecte-t-il votre scolarité ?
 - o Que devez-vous faire/ que faites-vous? Quelles sont les conséquences ?
 - o Comment cela se passe-t-il dans le règlement ?
- Qu'est-ce que vous voudriez changer dans la classe en termes de comportements ?
- Le soir avez-vous des devoirs ? est-ce que vous arrivez à les faire ? est-ce que vous avez le temps de les faire ? pourquoi ?
- Est-ce que vous vous sentez en sécurité ?
- Qu'est ce qui aurait été différent si vous aviez été de l'autre genre ?

Les facteurs d'abandon :

- Pourquoi les étudiants abandonnent ? pouvez-vous me donner les raisons selon vous ?
- Quelles sont les raisons spécifiques des filles ?
 - o Est-ce qu'il y'a des choses qui touchent + les filles ? pourquoi ?
 - o Est-ce qu'il y a des choses qui ne touchent que les filles ? pourquoi ?
- Pour le cas des grossesses précoces :
 - o Y'a-t-il eu des cas ici ? et avant ?
 - o Quelles sont les causes de ces grossesses précoces ?
 - o Comment les prévenir ?
 - o Comment le problème est-il abordé :
 - Par qui ? (famille ? école)
 - Au sein de l'école comment est-il abordé ? Est-ce que cela vous convient ?
 - Comment améliorer cela ?
- Comment limiter l'abandon des filles ? et des garçons ?

Infrastructures : Que pensez-vous des bâtiments/ infrastructures ?

- De formation ? Qu'est ce qui pourrait les améliorer ?
- Sanitaires ? idem, les utilisez-vous ? pourquoi ? qu'est-ce qui manque ? (équipement, intimité, propreté, praticité ?)
- Vestiaires
- Que pensez-vous des toilettes ?
 - o Qu'est ce qui pourrait les améliorer ? (intimité, praticité, propreté) ?
 - o Pourquoi les utilisez-vous ou pas ? Qu'est ce qui pourrait faire que vous avez envie de les utiliser ? Qu'est ce qui manque ?
- Que pensez-vous des vestiaires (même question) ?
 - o Qu'est ce qui pourrait les améliorer ? (intimité, praticité etc)
- Autres besoins en termes d'infrastructures
- Quels sont les besoins spécifiques des filles concernant ces infrastructures ?

GHM : Comment les règles affectent votre scolarité ?

- Qu'est ce qui pourrait être fait pour améliorer la situation ? (précarité menstruelle, équipement/adaptation des sanitaires/ uniforme/ médicament/etc).

Installation : Dans le futur quels sont vos projets ?

- o Comment souhaiteriez-vous vous installer (en quoi ? où ? pourquoi ?)
- o Savez-vous quelles terres vous pourrez prendre ?
- o Comment cela se passera-t-il si vous avez un mari ou une épouse ?
- o Que pense votre entourage de votre projet ?

- Comment le CIDAP vous accompagne-t-il dans votre projet ?
- Quel sera l'accompagnement à l'issue de la formation ?
- Est-ce que vous savez quels leviers/bourses/institutions mobiliser pour la suite ?

Perception du genre :

- Trouvez-vous que les formations du CIDAP sont adaptées aux femmes ?
- Si oui, pourquoi ?
 - Qu'est ce qui pourrait faciliter l'accès des femmes et des filles aux formations du CIDAP ?
 - Ici (dans votre culture) quels sont les rôles attribués aux femmes et aux hommes ?
 - Quelles sont les injustices que subissent les femmes et les filles selon-vous ?
 - Pourquoi les filles ont plus de mal à aller en formation initiale ?
 - En formation continue ?
 - Pourquoi ont-elles un plus fort taux de décrochage ?
 - Pourquoi ont-elles plus de mal à s'installer
 - Qu'est ce qui devrait être fait pour améliorer la situation ? par qui ?
 - Est-ce qu'il y a autre chose que vous voudriez ajouter ?

Guide d'entretien sortants et sortantes de la FI et des bénéficiaires de la FC

[Les questions de l'entretien des apprenants et des apprenantes est réutilisé ; à cela on ajoute :]

Installation ;Pourriez-vous me raconter votre parcours d'installation ?

- Comment vous êtes-vous installée ? (Quelle année, suite à quel évènement, etc.).
- Quel type de culture/élevage avez-vous lancé ? dans quelles conditions ? pourquoi ?
- Quel est l'avis de votre famille sur cette installation (vos parents, la belle famille, vous et votre mari ?)

Le foncier :

- Quelle surface exploitez-vous aujourd'hui ?
- En combien de parcelles ?
- Comment sont-elles organisées (morcellement, accès, distance du lieu de commercialisation, accès à l'eau)
- Comment et quand avez-vous acquis chacune de ces parcelles ? (Statut des terres ? achat, héritage, don du mari, quel cout, évolution au fur et à mesure : acquisition suite à quels évènements)
- Qu'est-ce que cela représente par rapport à ce dont votre mari/épouse dispose ?
- Quel type de sol avez-vous ? et votre époux/se ?
- Le foncier a-t-il été un problème pour votre installation ?
- Avez-vous reçu de l'aide lors de votre installation ? (De qui ? quel type ? à quel moment ? pourquoi ?)
- Qu'est-ce qui serait différent pour l'accès au foncier si vous étiez de l'autre genre ?

Accès au matériel :

- Pouvez-vous décrire vos bâtiments d'élevage et d'habitation (nombre, type, répartition)
- Pouvez-vous décrire vos outils (matériel, clôtures, irrigation, ...) (nombre, type)
- Pourquoi ce type de bâtiments/outils (conseil/don du CFAR ? plus adapté à votre genre ?)
- Comment avez-vous acquis ces bâtiments/outils ?
- Avez-vous rencontré des difficultés à obtenir ce matériel lors de votre installation ?
-

Aide à l'installation : Avez-vous reçu de l'aide pour votre accès au foncier/matériel/financement au moment de votre installation ?

- De quel type ? par qui ?
- Si vous avez suivi une formation initiale, vous a-t-elle permis de bénéficier d'une aide
 - o Au projet
 - o Financière
 - o Technique
 - o Matériel
- Avez-vous fait un emprunt ? auprès de qui ? à quel taux ? pourquoi ? quelle durée de remboursement ?
- Avez-vous eu des subventions ? auprès de qui ? sous quelles conditions ? pourquoi ?
- Avez-vous eu des difficultés à bénéficier de ces aides ? pourquoi ? (pas d'information, difficultés de remboursement, etc.).

Formation continue : Avez-vous bénéficié de formations continues ? Pourquoi,

- Pourriez-vous présenter ces formations ?
- Pourquoi êtes-vous intéressée ?
- Comment ça se passe concrètement ? (horaires, durée, pratique/théorie, nombre de participantes, etc)
- Comment cela s'agence-t-il avec votre activité (adaptation par rapport à la distance, aux enfants, avis du mari, quelles contraintes ?)
- Combien cela coûte-il et comment avez-vous financé la formation ? avez-vous bénéficié d'une aide ?
- Comment avez-vous connu la formation ?
- Comment cela a-t-il été perçu par votre entourage (parents/mari/ communauté) et est-ce un problème ? pourquoi ?
- Quels sont les intérêts de la formation pour vous/votre famille/votre activité ? et en ont-ils conscience ?
- Avez-vous rencontré des difficultés pour faire cette formation ?
 - o Pour y accéder (paiement/dates qui ne vont pas/distances)
 - o Pour vous y maintenir (personne pour garder les enfants, etc)
- Est-ce que la formation vous a permis d'avoir un meilleur revenu ? Qu'est-ce que cela change dans votre vie ?
- Est-ce qu'il vous permet de faire des choses que vous ne faisiez pas avant ? (Autonomie économique, amélioration de la relation avec le mari, valorisation auprès de l'entourage, estime de soi,...)
- Comment conservez-vous ces conseils ?
- Donnez-vous des conseils, des techniques à d'autres personnes ?
- Quelles sont vos difficultés (techniques, financières...) ?
- Quelles sont vos besoins en formation actuelle et en conseil ?
- Avez-vous les moyens de répondre à ces besoins (moyens physique, financier, connaissance de l'existence de la formation...) ?
- Combien de temps pouvez-vous consacrer si l'occasion se présente ? Avez-vous des informations des services financiers existants ? Si oui, lesquels ?

Réseau professionnel : A quelles structures (OP, syndicats, ONG, coopératives, groupement agricoles...) avez-vous appartenu et appartenez-vous actuellement et pourquoi ?

- Comment participez-vous à la vie de l'OP, quel est votre rôle ?
- Qu'est-ce que l'OP vous apporte (revenu, vie sociale, estime de soi, solidarité, autre)

- Cette OP a-t-elle un impact sur votre accès à la formation, si oui, pourquoi ?
- Cette OP a-t-elle un impact sur votre accès au conseil, si oui, pourquoi ?
- Cette OP a-t-elle un impact sur votre accès à la formation, si oui, pourquoi ?
- Pensez-vous que votre activité (pratique) a un impact sur votre voisinage ?
- Si oui, pourquoi ?

Institutionnel

- Connaissez-vous des aides, subventions, formations au niveau national ?
- Avez-vous accès à ces aides ? Si oui, lesquelles ? Quel est leur montant ?
- Connaissez-vous les programmes qui ont été portés ou sont actuellement portés par l'état en matière agricole dans le pays ? Si oui, par quel biais avez-vous eu connaissance de leurs existences (école, réseau professionnel, CFAR...)?

Projets : Quels sont vos projets dans les trois ou cinq ans à venir pour l'exploitation ? Pour votre famille ?

- Comment allez-vous vous organiser pour réaliser ces projets ?

Charge de travail au quotidien :

- Pourriez-vous me décrire la composition de votre foyer actuellement
- Pourriez-vous me décrire une journée type :
 - o A quelle heure vous réveillez-vous ? et votre mari ?
 - o Comment s'organise votre journée ? et celle de votre mari ?
 - o Combien d'heures aux champs et aux travaux agricoles ? et votre mari ?
 - o Combien d'heures consacrées aux tâches ménagères ? et votre mari ?
 - o Combien d'heures consacrées aux enfants
 - o Combien de personnes sont à votre charge ? à nourrir ? et votre mari ?
 - o Combien d'heures consacrées à vous-mêmes et aux autres activités ? et votre mari ?
 - o Combien d'heures de travail effectuez-vous par jour et par semaine ? et votre mari ?
 - o Est-ce que votre mari réalise d'autres activités ? lesquelles ? pourquoi ?
 - o Quels sont les problèmes et contraintes rencontrés dans votre métier ?
 - o Quels sont les besoins actuels ressentis (formation, besoin matériel, difficulté de trésorerie) ?

Salaire et dépenses :

- Quel est votre salaire ? avez-vous d'autres sources de revenus ? de quel montant ?
- Quel est le salaire de votre conjoint, si vous le connaissez ?
- Qui gère l'argent au sein du foyer ?
- Comment gérez-vous votre argent, comment le dépensez-vous ? et votre mari ?
- Qui paye quoi dans le foyer (nourriture, frais de santé, habillement, écolage, autre) et pourquoi ?
- Quelles conséquences cela a sur vous ? (Difficultés ? conflit ? fierté ? manque de temps ?...)

Présentation personnelle :

- Prénom (anonyme)
- Genre
- Age
- Classe

Histoire personnelle : Pouvez-vous me raconter votre enfance ?

- Où êtes-vous née ?
- Où avez-vous grandi ? Avec qui ?
- Quelle est la profession de vos parents ?
- Quel est le niveau d'étude de vos parents ?
- Combien de frères et sœurs, et quelle place occupez-vous dans la fratrie ?
- Que font vos frères et sœurs ?

Situation familiale actuelle : Quelle est votre situation conjugale ?

- À quel âge avez-vous été mariée ?
- Combien d'épouses dans le foyer ?
- Quel est le niveau d'étude de votre/ vos époux/se(s) ?
- Quel est son métier/activité ?
- Combien d'enfants (filles et garçons) avez-vous ?
- A quel âge avez-vous eu votre premier enfant ?
- S'ils ont l'âge d'aller à l'école : en quelle classe sont-ils ? où vont-ils (public/privé) ?
- Comment voyez-vous la scolarisation de vos filles ?
- Quels sont les freins qui vous empêcheraient de les scolariser ?
- Quelles sont les conséquences/contraintes de la scolarisation de vos enfants sur vos activités ? (Augmentation de la charge de travail etc).

Charge de travail au quotidien :

- Pourriez-vous me décrire la composition de votre foyer actuellement
- Pourriez-vous me décrire une journée type :
 - o A quelle heure vous réveillez-vous ? et votre mari ?
 - o Comment s'organise votre journée ? et celle de votre mari ?
 - o Combien d'heures aux champs et aux travaux agricoles ? et votre mari ?
 - o Combien d'heures consacrées aux tâches ménagères ? et votre mari ?
 - o Combien d'heures consacrées aux enfants
 - o Combien de personnes sont à votre charge ? à nourrir ? et votre mari ?
 - o Combien d'heures consacrées à vous-mêmes et aux autres activités ? et votre mari ?
 - o Combien d'heures de travail effectuez-vous par jour et par semaine ? et votre mari ?
 - o Est-ce que votre mari réalise d'autres activités ? lesquelles ? pourquoi ?
 - o Quels sont les problèmes et contraintes rencontrés dans votre métier ?
 - o Quels sont les besoins actuels ressentis (formation, besoin matériel, difficulté de trésorerie) ?

Salaire et dépenses :

- Quel est votre salaire ? avez-vous d'autres sources de revenus ? de quel montant ?
- Quel est le salaire de votre conjoint, si vous le connaissez ?
- Qui gère l'argent au sein du foyer ?
- Comment gérez-vous votre argent, comment le dépensez-vous ? et votre mari ?
- Qui paye quoi dans le foyer (nourriture, frais de santé, habillement, écolage, autre) et pourquoi ?

- Quelles conséquences cela a sur vous ? (Difficultés ? conflit ? fierté ? manque de temps ?...)

Parcours scolaire : Racontez-moi votre parcours scolaire ?

- A quel âge êtes-vous allée à l'école ? publique ou privé ?
- Pourquoi vos parents ont-ils voulu vous envoyer ?
- Pourquoi était-il important pour eux d'envoyer les filles à l'école ?
- Avez-vous redoublé ? Quelle classe ?
- Et vos frères et sœurs où en sont-ils ?
- Quel niveau avez-vous obtenu ?
- Pourquoi vous êtes-vous tournée vers l'agriculture ?
- Selon-vous, et si oui, pourquoi est-ce un secteur qui intéresse moins les filles ?
- Pourquoi les filles ont-elles plus de mal à aller à l'école ?
- Qu'est ce qui aurait été différent si vous aviez été du genre opposé ?

Formation de l'apprenante :

- Pourquoi selon-vous les filles s'intéressent moins à l'agriculture ?
- Que pensez-vous du choix de votre enfant/épouse de se tourner vers l'agriculture ?
- Est-ce que votre pensée a évolué à ce sujet ? si oui, pourquoi ?
- Que pensez-vous du centre où se trouve votre enfant/épouse ?
- Comment l'avez-vous connu ?
- Selon vous, le centre est-il adapté aux jeunes filles ? aux femmes ? pourquoi ?
- Que pourrait-il faire pour s'adapter aux filles ? aux femmes ?
- L'avez-vous aidé à accéder à la formation ? Si oui, comment ? si non, pourquoi ?
- Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées pour l'aider ?
- Avez-vous des craintes au moment de laisser votre enfant/femme aller étudier ? auriez-vous ces craintes si votre enfant était de l'autre sexe ? pourquoi ?
- Comment l'entourage réagit-il en sachant que votre enfant/épouse se tourne vers l'agriculture ?
- Comment l'entourage réagit-il sachant que vous l'y autorisez ?
- Pourquoi est-ce important que les enfants/ femmes se tournent vers l'agriculture ?
- Selon vous, quelles sont les difficultés des filles/femmes pour se tourner vers l'agriculture ?
- Quels bénéfices tirez-vous de la formation de votre fille /femme ?

Maintien

- Selon-vous, quelles sont les causes d'abandon dans la formation ?
- Et spécifiquement les filles ?
- Qu'est-ce que vous pouvez-faire pour empêcher votre fille/femme d'abandonner ?
- Qu'attendez-vous du centre de formation pour l'empêcher d'abandonner ?

Installation

- Connaissez-vous le projet de votre fille/femme? Comment l'avez-vous connu ?
- Qu'en pensez-vous ?
- Quelles sont les difficultés que les jeunes filles/femmes rencontrent pour s'installer ?
- Comment avez-vous prévu de l'aider ?
 - o Financièrement ? Comment allez-vous financer ?
 - o Terres ? Comment cela va-t-il s'organiser ?
- Pour les pères : Que pensez-vous qu'il faudra faire si elle se marie, par rapport à l'entreprise ?

- Pour les maris : comment allez-vous conciliez vos activités respectives et la vie du foyer ?
- Pourquoi ?

Perception du genre :

- Quelles sont les inégalités /injustices/discriminations que subissent les femmes et les filles selon-vous ? et quelles en sont les causes ?
- Quels sont les bénéfices de l'égalité des genres pour chacun des genre ?
- Qu'est ce qui devrait être fait pour améliorer la situation ? par qui ?
- Est-ce qu'il y a autre chose que vous voudriez ajouter ?

Guide d'entretien des autorités locales
--

Présentation personnelle :

- Prénom (anonyme)
- Genre
- Age
- Statut

Contexte local et rôle

- Pourriez-vous me présenter votre territoire ? (grands éléments historiques, démographiques, socio-culturels, géographiques, ...)
- Pourriez-vous me présenter votre rôle, les missions qui vous incombent en tant que maire/chef/autre ?
- Quels sont vos principaux interlocuteurs/partenaires pour ces missions ?
- Quels rôles spécifiques avez-vous par rapport au genre, aux femmes ?
- Depuis quand cette thématique est-elle devenue importante et pourquoi ?
- Quelle est la situation des femmes sur votre territoire ?
- Quelles sont les spécificités culturelles/traditionnelles de la zone par rapport aux femmes (rurales) ?
- Quelles sont les injustices que subissent les femmes/les filles ?
- Pourquoi subsiste-t-il ces injustices malgré les actions engagées par l'Etat ? pourquoi sont-elles difficilement applicables sur le terrain ?
- Quelles sont les spécificités culturelles/traditionnelles qui entrent en contradictions avec la volonté de promotion du genre du gouvernement ?

Formation agricole :

Pour les jeunes filles

- Selon vous quels sont les freins que rencontrent les jeunes filles pour accéder aux formations agricoles ?
- Qu'est-ce que vous pouvez/avez mis en place pour améliorer cette situation ?
- Quels sont les acteurs clés qui peuvent mettre en place des choses ?
- Pourquoi les jeunes filles abandonnent plus souvent les formations agricoles ?
- Qu'est-ce que vous pouvez/avez mis en place pour améliorer cette situation
- Situation des grossesses / mariages précoces sur la zone et actions pour les prévenir
- Bourses et accompagnement des jeunes pour la formation ?
- Quels sont les acteurs clés qui peuvent mettre en place des choses ?

Les femmes :

- Quels sont les besoins en formation des femmes rurales de votre zone ?
- Mêmes questions que pour les filles

Installation :

- Pourquoi les jeunes filles ont plus de mal à s'installer ?
- Quelle est la situation de votre localité en matière de foncier ?
- En termes d'achat ? comment cela se passe pour le genre féminin ?
- En termes d'héritage ? Idem
- Comment intervenez-vous ? qui sont les partenaires ? et les cibles ?
- Depuis quand ? comment se fait l'évolution ?
- Quels sont les résultats de votre intervention ?
- Comment pourrait-on encore la perfectionner ? de quoi auriez-vous besoin pour cela ?
- Qu'est-ce que vous pouvez/avez mis en place pour améliorer cette situation
- Quels sont les acteurs clés qui peuvent mettre en place des choses ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées pour améliorer cette situation ?

Perception du genre :

- Dans tout ça quel est le rôle des hommes dans la promotion du genre ? quels sont les freins que posent les hommes ? comment les accompagner pour qu'ils comprennent ?
- Selon vous, comment peut-on adapter l'accès au foncier surtout ?
- Quelles sont les inégalités /injustices/discriminations que subissent les femmes et les filles selon-vous ? et quelles en sont les causes ?
- Quels sont les bénéfices de l'égalité des genres pour chacun des genre ?
- Qu'est ce qui devrait être fait pour améliorer la situation ? par qui ?
- Qui sont selon vous les acteurs clés de cette formation et de cette installation ?
- Avez-vous des conseils ?
- Des remarques ?
- Des contacts ?
- Quelque chose à ajouter ?

Guide d'entretien des CFAR et des structures d'enseignement
--

Présentation personnelle :

- Prénom (anonyme)
- Genre
- Age
- Fonction (et depuis combien de temps)
- Parcours avant d'arriver à ce poste

Présentation de la structure : Pourriez-vous nous présenter votre structure (historique, organigramme) ?

- Quelle formation, à destination de quel public, pour quel métier ?
- Quel ministère de tutelle ?
- Quelle est son histoire ? dans quel but a-t-elle été créée
- Comment accède-t-on à la formation
- Combien coûte la formation ?
- Comment s'organise la formation ? (Temps plein, stage pratique, horaire)
- Quelles sont les thématiques ?
- Comment sont répartis les élèves (combien d'élèves/classe,...)
- Quel partenariat/relation avec d'autres structure ?
- Quel partenariat/relation avec les CFAR de l'étude ?
- Quels sont les principaux acteurs de la FAR dans la région ?
- Avec lesquels êtes-vous en partenariat ?

Les femmes dans la structure :

- Quelle parité dans la structure ?
- Quels sont les besoins spécifiques aux employées femmes qui ont été identifiés ? qu'est-ce qui a été mis en place ? est-ce qu'il y a des choses innovantes qui ont été mises en place ?
- Quels sont les postes occupés par les femmes ?
- Quelle est la politique de parité de la structure dans les postes ?
- Quelles sont les difficultés pour recruter des femmes ?
- Quelles sont les difficultés pour maintenir les femmes dans la structure ?
- Quels sont les besoins que les femmes vous rapportent ?
- En quoi ces besoins sont-ils différents de ceux des hommes ?
- Comment vous y adaptez-vous ?
- Quelles ont été les grandes difficultés pour s'adapter aux femmes ?
- Comment sont gérées les grossesses dans la structure ?
- Comment sont gérées les maternités ?
- Comment sont gérées les absences liées aux obligations familiales ?
- Qu'est-ce que vous envisagez pour la suite, pour aller plus loin sur le sujet ?
-

Dans la formation

- A-t-elle toujours été ouverte aux femmes ?
- Quand les femmes ont été accueillies ?
- Suite à quel évènement ?
- Est-ce qu'il y a des choses qui ont été mise en place pour favoriser la parité dans l'enseignement ?
- Suite à quelle initiative ?
- Les élèves sont-ils formés aux spécificités de genre ?
- Le personnel est-il formé aux spécificités de genre ?
- Les élèves/le personnel sont-ils conscients des obstacles que les femmes et les filles rencontrent au cours de leur formation ? comment cela se traduit-il ?
- Quel est le rôle des garçons et des hommes étudiants dans cette situation ? le connaissent-ils ? comment leur est-il inculqué ?
- Quels sont les besoins spécifiques de vos étudiantes filles ? Font-elles l'objet d'une prise en compte différente des garçons ?
- Comment ces besoins sont-ils pris en compte dans le règlement intérieur ? (depuis quand et pourquoi ?)

Accès

- Comment se fait le recrutement des élèves
- Comment les élèves connaissent-ils la formation ?
- Combien de filles et de garçons et évolution ? quel constat ?
- Pourquoi si peu de filles ?
- Quelles sont vos difficultés pour recruter les filles ?
- Selon-vous pourquoi les filles s'intéressent-elles moins à l'agriculture ?
- Quelles sont les craintes qu'elles peuvent avoir en arrivant ?
- Comment sont-elles dissipées ?
- Quels sont les freins qu'elles rencontrent
- Comment les avez-vous identifiés ?
- Quelles difficultés pour cette identification ?
- Quelles sont vos méthodes pour recruter plus de filles ? (quota, sensibilisation, bourse)

- Quel est le résultat de ces dispositifs (+de filles ?)
- Quelles sont les conséquences de ces dispositifs ? (niveau moins bon ? effets secondaires ?)
- Quelles difficultés pour la mise en place de ces solutions ?
- Quelles sont les filières qui plaisent le plus aux filles et pourquoi ? quand ces filières ont-elles ouvert ?
- Accueillez-vous les femmes qui ont des enfants ?
- Comment ça s'organise ?
- Quelle réussite /conséquence
- Quelles difficultés dans la mise en œuvre ?

Maintien

- Quelles différences F/M observez-vous en classe ?
 - o En termes de participation ?
 - o En termes d'investissement dans la classe (quels rôles prennent-elles, pourquoi ?)
 - o En termes de comportement ?
 - o Comment gérez-vous ces différences de comportement ?
 - o Comment avez-vous été formés pour les gérer ?
 - o En termes de traitement de la part du corps enseignant ?
- Qu'est-ce que ça fait aux filles d'être si peu nombreuses selon vous, comment cela affecte-il leur comportement ?
- Et celui des garçons ?
- Comment les garçons considèrent les filles dans la classe et inversement ? Comment réagissez-vous ?
- Qu'est-ce que les filles feraient/oseraient faire si elles étaient plus nombreuses dans la classe ?
- Est-ce qu'il y a des histoires de cour entre les filles et les garçons ?
 - o Que se passe-t-il ? comment gérez-vous ces cas ?
 - o Comment cela affecte-t-il leur scolarité ?
 - o Que devez-vous faire/ que faites-vous ? Quelles sont les conséquences d'un refus ?
 - o Comment cela se passe-t-il dans le règlement ?

Abandon :

- Quel est le taux d'absentéisme des élèves ? des filles ? des garçons ?
- Est-ce que vous en connaissez la cause ?
- Qu'en est-il de l'abandon de la formation ? quelles sont les causes d'abandon des filles ? des garçons ? quel est le taux d'abandon des filles et des garçons ?
- Comment avez-vous identifié ces causes ?
- Quelles solutions sont proposées pour limiter les causes ?
- Comment sont gérées les grossesses et les femmes enceintes ? est-ce que les infrastructures sont adaptées aux besoins ? (aménagement des horaires, table à langer, présence d'une garderie ?) pourquoi ?
- Est-ce que ces solutions sont efficaces ? (réduction du nombre de décrochages) comment le mesurez-vous ? pourquoi ce résultat ?
- Quelles difficultés rencontrez-vous pour la mise en place des solutions

Infrastructures :

- Selon vous quels sont les besoins spécifiques des filles dans la formation ? pour les infrastructures ?
- Que pensez-vous des bâtiments/ infrastructures ?
 - o De formation ? Qu'est ce qui pourrait les améliorer ?

- Sanitaires ? idem, les utilisez-vous ? pourquoi ? qu'est-ce qui manque ? (équipement, intimité, propreté, praticité ?)
- Vestiaires
- Que pensez-vous des toilettes ? Qu'est ce qui pourrait les améliorer ? (intimité, praticité, propreté) ? Pourquoi les utilisez-vous ou pas ? Qu'est ce qui pourrait faire que vous avez envie de les utiliser ? Qu'est ce qui manque ?
- Que pensez-vous des vestiaires (même question) ? Qu'est ce qui pourrait les améliorer ? (intimité, praticité etc)
- Autres besoins en termes d'infrastructures
- Quels sont les besoins spécifiques des filles concernant ces infrastructures ?
- Comment la GHM est-elle gérée ?

Installation

- Comment les jeunes sont-ils préparés pour l'installation ?
- Est-ce qu'il y a un suivi ? si oui, sous quelle forme ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées spécifiquement par les femmes/les filles à la sortie ? pourquoi ?
- Qu'est-ce qui est mis en place à votre niveau pour améliorer la situation ?
- Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans l'identification/la mise en place des solutions ?
- Quels résultats ?
- Où vont les filles et les femmes que vous sortez ?
- Avez-vous des chiffres ?

Perception du genre :

- Quelles sont les inégalités /injustices/discriminations que subissent les femmes et les filles selon-vous ? et quelles en sont les causes ?
- Quels sont les bénéfices de l'égalité des genres pour chacun des genre ?
- Qu'est ce qui devrait être fait pour améliorer la situation ? par qui ?
- Selon vous, comment peut-on adapter la formation agricole et rurale ?
- Qui sont selon vous les acteurs clés de cette formation ?
- Avez-vous des conseils ?
- Des remarques ?
- Des contacts ?
- Quelque chose à ajouter ?

Guide d'entretien avec la société civile

Présentation personnelle :

- Prénom (anonyme)
- Genre
- Age
- Fonction (et depuis combien de temps)

Présentation de la structure :

Pourriez-vous nous présenter l'ONG et son intervention sur la zone ?

- Histoire (Pourquoi créé à ce moment-là ? (contexte, problème à résoudre) ?)
- Organigramme (parité dans la structure ? genre pris en compte dans les textes ? comment ?)
- Zone d'intervention (grands éléments historiques, démographiques, socio-culturels, géographiques, ...)
- Raison d'être (vision/mission/activité)

Quels sont les objectifs globaux du projet ?

- Quelles sont les activités/ projets réalisées pour atteindre ces objectifs ?
- Quelle est la durée ? quelles sont ses phases et les objectifs spécifiques de chaque phase ?

Quels sont les principaux acteurs avec qui vous collaborez ?

- Acteurs locaux ?
- PFT ?
- Public cible

Pour les activités réalisées :

- Comment s'organisent vos activités ? (en terme de structuration des projets, durée des activités, horaires, etc)
- Comment le public-cible a-t-il connaissance de l'activité ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées ?

Prise en compte des femmes

Inégalités

- Quelles sont les injustices que subissent les femmes/les filles ?
- Pourquoi subsiste-t-il ces injustices malgré les actions engagées par l'Etat ? pourquoi sont-elles difficilement applicables sur le terrain ?
- Quelles sont les spécificités culturelles/traditionnelles qui entrent en contradictions avec la volonté de promotion du genre du gouvernement
- Comment œuvrez-vous en faveur des femmes ?
- Quelle est votre définition et votre approche de genre ? pourquoi ce choix ? quelles sont les spécificités ? quelles difficultés rencontrez-vous pour mettre en œuvre cette approche ?

Organisation de la formation et accès

- Pourquoi les femmes sont-elles une cible particulière de vos activités (principalement de la formation) ? pourquoi est-ce important de prendre en compte le genre dans la FAR ?
- Quels sont leurs besoins spécifiques en termes de formation (en termes d'organisation) ?
 - o Accueillez-vous les femmes avec enfants ?
 - o Comment cela s'organise ?
 - o Quel est le point de vue des hommes sur ces formations et comment cela impacte-t-il le bon déroulement des activités ?
 - o Si cela a un impact négatif, comment surmontez-vous cet obstacle ?
 - o Quels sont les éléments traditionnels/culturels/sociaux qui entravent vos activités ? comment surmontez-vous cet obstacle et avec l'appui de quels acteurs ?
- Comment avez-vous identifié leurs besoins de formation (en termes de contenu) ?
- Est-ce que les formations sont mixtes ?
 - o Pourquoi ?
 - o Quelles conséquences ? (Sur les femmes, sur les hommes ? la prise de parole, la réussite des activités)
 - o Quelles sont les formations à destination des hommes et pourquoi ? des femmes ?
- Quelle place accordez-vous aux hommes dans vos activités ? quel est leur rôle ? Quelles difficultés rencontrez-vous ?
- Le personnel est-il formé aux spécificités de genre ?

Maintien

- Qu'en est-il de l'abandon de la formation ? quelles sont les causes d'abandon des filles ?
- Comment avez-vous identifié ces causes ?
- Quelles solutions sont proposées pour limiter les causes ?

- Est-ce que ces solutions sont efficaces ? (réduction du nombre de décrochages) comment le mesurez-vous ? pourquoi ce résultat ?
- Quelles difficultés rencontrez-vous pour la mise en place des solutions

Installation : Avez-vous également des travaux relatifs à l'installation des jeunes ?

- Si oui : Quelles sont les difficultés rencontrées spécifiquement par les femmes/les filles pour s'installer, pourquoi ?
- Qu'est-ce qui est mis en place à votre niveau pour améliorer la situation ?
- Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans l'identification/la mise en place des solutions ?
- Quels résultats ?

Général :

- Les activités que vous avez mis en place ont-elles eu des effets que vous n'aviez pas prévu ? lesquels et pourquoi ?
- Si ces effets étaient négatifs, comment les avez-vous corrigés ?
- Selon vous, comment peut-on adapter la formation agricole et rurale aux spécificités de genre
- De manière générale, quelles sont les grandes mesures institutionnelles à mettre en place pour prendre en compte le genre dans la formation ?
- Quels sont les acteurs qui doivent mettre en place ces actions ?
- Avez-vous des conseils ?
- Des remarques ?
- Des contacts ?
- Quelque chose à ajouter ?

Guide d'entretien avec les institutions financières
--

Présentation personnelle :

- Prénom (anonyme)
- Genre
- Age
- Fonction (et depuis combien de temps)

Présentation de la structure :

- Pourriez-vous nous présenter la structure et son intervention sur la zone ?
- Histoire (Pourquoi créé à ce moment-là ? (contexte, problème à résoudre) ?)
- Organigramme (parité dans la structure ? genre pris en compte dans les textes ? comment ?)
- Zone d'intervention (grands éléments historiques, démographiques, socio-culturels, géographiques, ...)
- Raison d'être (vision/mission/activité)
- Quels sont les objectifs globaux du projet ?
- Quelles sont les activités/ projets réalisées pour atteindre ces objectifs ?
- Quelle est la durée ? quelles sont ses phases et les objectifs spécifiques de chaque phase ?

Quels sont les principaux acteurs avec qui vous collaborez ?

- Acteurs locaux ?
- PFT ?
- Public cible

Vie associative :

- Quelles sont les conditions d'adhésion
- Ici combien de personnes
- Quelle partie des femmes ?
- Comment ont-ils connu la structure ?
- Quelles activités ?
- Comment maintenez-vous la vie associative ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées ?

Accès aux crédits :

- Quelles sont les conditions ?
- Quel est le montant attribué, pour quoi ?
- Remboursable en combien de temps ? pourquoi ?
- Sanctions ?

Prise en compte des femmes

Inégalités

- Quelles sont les injustices que subissent les femmes/les filles ?
- Pourquoi subsiste-t-il ces injustices malgré les actions engagées par l'Etat ? pourquoi sont-elles difficilement applicables sur le terrain ?
- Quelles sont les spécificités culturelles/traditionnelles qui entrent en contradictions avec la volonté de promotion du genre du gouvernement
- Comment œuvrez-vous en faveur des femmes ?

Organisation de l'accès au financement

- Est-ce que les femmes ont des conditions particulières pour accéder au financement ?
- Quels sont leurs besoins en termes de financements
- Comment s'organise l'accès au financement
- Pourquoi les femmes sont-elles une cible particulière de vos activités/produits ?
- Quels sont leurs besoins spécifiques en termes de financements (en termes d'organisation) ?
- Quel est le point de vue des hommes sur cet accès au financement et comment cela impacte-t-il l'accès des femmes aux financements ?
 - o Si cela a un impact négatif, comment surmontez-vous cet obstacle ?
 - o Quels sont les éléments traditionnels/culturels qui entravent vos activités ? comment surmontez-vous cet obstacle et avec l'appui de quels acteurs ?
- Comment avez-vous identifié leurs besoins en financement (en termes de contenu ?)

Est-ce que vous faites du renforcement de capacité, si oui, sur quoi

- Est-ce que les formations sont mixtes ?
 - o Pourquoi ?
 - o Quelles conséquences ? (Sur les femmes, sur les hommes, la prise de parole, la réussite des activités)
 - o Quelles sont les formations à destination des hommes et pourquoi ? des femmes ?
- Le personnel est-il formé aux spécificités de genre ?
- Est-ce que les demandes de financement concernant l'accès à la formation ?

Installation

- Avez-vous également des travaux relatifs à l'installation des jeunes ?
- Quels sont les besoins spécifiques des jeunes filles en matière de financement pour l'installation ?

- Quelles sont les conditions d'accès au financement des jeunes, pour l'installation ?
 - o Si oui : Quelles sont les difficultés rencontrées spécifiquement par les femmes/les filles pour s'installer, pourquoi ?
 - o Qu'est-ce qui est mis en place à votre niveau pour améliorer la situation ?
 - o Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans l'identification/la mise en place des solutions ?
 - o Quels résultats ?

Général :

- Les activités que vous avez mis en place ont-elles eu des effets que vous n'aviez pas prévu ? lesquels et pourquoi ?
- Si ces effets étaient négatifs, comment les avez-vous corrigé ?
- Selon vous, comment peut-on adapter la formation agricole et rurale ?
- Selon-vous, qu'est-ce qui entrave l'accès des jeunes filles aux financements ? qu'est-ce qui doit être fait, à quel niveau ? et par qui ?
- Avez-vous des conseils ?
- Des remarques ?
- Des contacts ?
- Quelque chose à ajouter ?

**Guide d'entretien avec les services de l'Etat
(ICAT/DPAS/DPAgriculture/ITRA,...)**

Présentation personnelle :

- Prénom (anonyme)
- Genre
- Age
- Fonction (et depuis combien de temps)

Présentation de la structure :

Création :

- Pourriez-vous présenter votre structure, son histoire, son intervention sur la zone ?
- Pourriez-vous présenter l'intervention en lien avec les femmes ?
- Pouvez-vous me présenter les spécificités de la zone (grands éléments historiques, démographiques, socio-culturels, géographiques, ...), en lien avec votre structure ?
- Date et historique de création
- Suite à quel évènement ?
- Pour répondre à quel besoin ?
- Où en êtes-vous actuellement ?
- Quand et pourquoi la prise en compte du genre est-elle devenue importante pour vous ?
- Quels sont les objectifs en matière de genre actuellement ?
- De quels partenariats disposez-vous ?

Prise en compte du genre dans la structure

- Nombre de personnes employées et détail genré (aussi organigramme éventuellement)
- Pourriez-vous définir le genre selon vous ?
- Quels sont les besoins spécifiques de vos employés femmes et filles ?

- Comment prenez-vous en compte le genre dans votre structure ? (congé maternité, parité ? référent genre ? formations spécifiques ?)

Activités et public :

- Quelles sont les activités réalisées ?
- A destination de quel public ?
- Combien de personnes accueillies chaque année (détail genré, type de public, quels secteurs/cantons ?)
- Comment ces personnes connaissent-elles le centre ?
- Quels sont les besoins spécifiques des femmes que vous accueillez ?
- Et des filles ?
- Qu'est-ce que vous mettez en place pour répondre à ces problématiques ?
- Quelles difficultés rencontrez-vous pour résoudre ces problématiques ? (Manque de moyen financier, de qualification, d'appui aux alentours ? freins culturels ?)

[si la structure organise de la FA] :

- Quels sont vos partenaires (financiers et techniques) ?
- Comment s'organisent ces formations ?
- Pourquoi les femmes sont-elles une cible particulière de la formation ?
- pourquoi est-ce important de prendre en compte le genre dans la FAR ?
- Comment s'organisent vos activités ? (en terme de structuration des projets, durée des activités, horaires, etc)
- Comment le public-cible a-t-il connaissance de l'activité ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées ?
- Est-ce que les formations sont mixtes ? pourquoi ?
 - o Pourquoi ?
 - o Quelles conséquences ? (sur les femmes, la prise de parole, la réussite des activités)
 - o Quelles sont les formations à destination des hommes et pourquoi ? des femmes ?
- Quels sont leurs besoins spécifiques en termes de formation (en termes d'organisation) ?
- Comment ces besoins ont-ils été identifiés ?
 - o Accueillez-vous les femmes avec enfants ?
 - o Comment cela s'organise ?
 - o Quel est le point de vue des hommes sur ces formations et comment cela impacte-t-il le bon déroulement des activités ?
 - o Si cela a un impact négatif, comment surmontez-vous cet obstacle ?
 - o Quels sont les éléments traditionnels/culturels qui entravent vos activités ? comment surmontez-vous cet obstacle et avec l'appui de quels acteurs ?

Accès

- Comment les apprenantes connaissent-elles la formation ?
- Quelles difficultés peuvent-elles rencontrer selon vous pour se rendre/accéder aux formations ? doit-on distinguer jeunes filles et femmes ?
- Accueillez-vous les femmes qui ont des enfants ? Comment est-ce que ça s'organise ?
- Comment avez-vous identifié ces freins ?
- Qu'est-ce qui a été mis en place pour s'y adapter ? (bourse ? sensibilisation ? autre)
- Quel est le résultat de ces dispositifs ? comment le mesurez-vous ?
- Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans l'identification/la mise en place des solutions ?
- Quel est le rôle des hommes dans cette situation ? le connaissent-ils ? comment leur est-il inculqué ?

Maintien

- Quel est le taux d'absentéisme aux formations des filles ?
- Est-ce que vous en connaissez la cause ?

- Qu'en est-il de l'abandon de la formation ? quelles sont les causes d'abandon des filles ?
- Comment avez-vous identifié ces causes ?
- Quelles solutions sont proposées pour limiter les causes ?
- Comment sont gérées les grossesses et les femmes enceintes ? est-ce que les infrastructures sont adaptées aux besoins ? (aménagement des horaires, table à langer, présence d'une garderie ?) pourquoi ?
- Est-ce que ces solutions sont efficaces ? (réduction du nombre de décrochages) comment le mesurez-vous ? pourquoi ce résultat ?
- Quelles difficultés rencontrez-vous pour la mise en place des solutions
- Quel rôle doivent jouer/peuvent jouer les hommes ?

Installation : Avez-vous également des travaux relatifs à l'installation des jeunes ?

- o Si oui : Quelles sont les difficultés rencontrées spécifiquement par les femmes/les filles à la sortie ? pourquoi ?
- o Qu'est-ce qui est mis en place à votre niveau pour améliorer la situation ?
- o Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans l'identification/la mise en place des solutions ?
- o Quels résultats ?

Perception du genre dans la FAR

Présentation des infrastructures

- Connaissez-vous les CFAR de l'étude / l'APCFAR ? Quel lien entretenez-vous avec ?
- Si connu, que pensez-vous de la prise en compte du genre dans les dispositifs du CFAR/ de l'APCFAR ? pourquoi ?

Freins rencontrés par les femmes et les filles

- Selon vous quelles sont les difficultés spécifiques que les femmes rencontrent dans l'accès à la FAR ?
- Quelles sont les principales causes d'abandon des femmes dans la FAR ?
- Idem pour les jeunes filles ?

Leviers :

- Quels sont les leviers qui sont mis en place par votre structure ?
- Quels sont les leviers qui sont mis en place par les CFAR ?

Quels leviers pourraient être mis en place par votre structure :

- Pour lutter contre les grossesses précoces ?
- Quel rôle pour les filles ? les femmes ?
- Quel rôle des hommes là-dedans ?
- Pour accompagner les jeunes mamans et leur permettre de poursuivre/commencer une formation ?
- Mise en place de garderie ?
- Aide à l'allaitement ?
- Quelles sont les difficultés pour la mise en place de ces solutions ?
- Quelle implication/ responsabilité des hommes dans ces situations ?

Recommandations :

- Quels sont les acteurs clés du genre sur le territoire que vous nous conseillez de rencontrer ?
- Quelle est votre définition et votre approche de genre ? pourquoi ce choix ? quelles sont les spécificités ? quelles difficultés rencontrez-vous pour mettre en œuvre cette approche ?
- Selon vous, comment peut-on adapter la formation agricole et rurale aux spécificités de genre
- De manière générale, quelles sont les grandes mesures institutionnelles à mettre en place pour prendre en compte le genre dans la formation ?

- Quels sont les acteurs qui doivent mettre en place ces actions ?
- Qui mettent en place des actions ?
- Qui doivent mettre en place des choses ?
- Avez-vous des conseils ?
- Autre chose ?

Résumé

Les femmes représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre agricole togolaise. Elles font pourtant face à des obstacles structurels pour l'accès aux moyens de productions dont la FAR fait partie. Elle constitue un puissant levier pour relever les défis d'un pays à dominante agricole confronté au sous-emploi des jeunes et à la très faible productivité de son agriculture. Malgré les mesures mises en place par les centres de formation agricole et rural pour augmenter leur effectif féminin, les filles et les femmes restent difficiles à recruter. Dans un contexte de préoccupations croissantes du Réseau FAR sur le genre, l'APCFAR au Togo souhaite comprendre quels sont les freins liés au genre pour accéder à la formation, s'y maintenir, et s'installer ensuite. Analyser les dispositifs mis en place par les centres pour pallier ces difficultés, permet de prendre du recul sur les mesures qui peuvent être prises par l'APCFAR pour améliorer la prise en compte du genre dans la FAR au Togo et plus largement dans les actions du Réseau FAR. Une étude qualitative, compréhensive et systémique a donc été mobilisée durant 6 mois dont 4 sur le terrain dans 3 centres du Togo : CIDAP, CFER de YMCA et SICHEM.

Les principaux résultats issus de l'analyse d'entretiens semi-directifs et de groupes auprès de l'ensemble des acteurs et bénéficiaires de la FAR montrent que les obstacles rencontrés relèvent majoritairement des normes socioculturelles. La FAR souffre d'une image négative, l'agriculture reste considérée comme un métier d'homme, les parents préfèrent investir dans l'éducation de leurs fils. Au cours de la formation, les filles et les femmes ne disposent pas d'infrastructures adaptées à leurs besoins. Les formateurs ne sont pas formés aux spécificités de genre et la pédagogie dispensée tend à renforcer les stéréotypes de genre. Les filles et les femmes sont souvent victimes de violences liées au genre et le règlement intérieur peut être discriminant à leur encontre. A la sortie de la formation, les filles et les femmes priorisent le mariage et la maternité au détriment de leur activité professionnelle. Les pesanteurs socioculturelles concernant l'accès à la terre et au financement ralentissent fortement leur installation. Les centres ont mis en place des mesures pour pallier les difficultés qu'ils ont eux-mêmes identifiées. Elles peuvent bénéficier d'une réduction de leurs frais de scolarité. Les centres mettent en place des dortoirs et sont attentifs au bien-être des filles. A l'issue de la formation, seul un centre a mis en place une action en faveur des filles spécifiquement : la distribution de kits d'installation. Ceux qui semblent parvenir à recruter les filles sont ceux qui ont un ancrage territorial important. Pour autant, les centres ne s'attaquent pas aux racines du problème que sont les normes socio-culturelles. Les entretiens révèlent que la population n'a généralement pas conscience des enjeux liés au genre et des difficultés que les filles et les femmes rencontrent. Si l'Etat défend une approche intégrée du genre, sur le terrain ses représentants perpétuent les normes de genre défavorables pour l'égalité. Les associations de défense des droits des femmes, et de formation préconisent une approche intégrée et transformative du genre.

C'est sur cette base que les propositions à destination de l'APCFAR se sont construites. L'APCFAR en tant qu'acteur clé, peut mettre en place des actions de plaidoyer au niveau institutionnel et accompagner les CFAR dans leurs démarches. Elle peut d'une part favoriser l'accès des femmes et des filles à la FAR en transformant la perception du secteur, et en mettant en place un système de discrimination positive adapté. Pour assurer un environnement sain et sécurisé adapté aux femmes et aux filles, il est essentiel de travailler sur la pédagogie, les infrastructures et de transformer la participation des jeunes à travers l'*empowerment* du genre féminin et la promotion des masculinités positives. Enfin, accompagner les filles et les femmes est l'un des leviers pour favoriser leur installation, en agissant en lien avec les associations de défense des droits des femmes pour l'accès à la terre et aux financements.

Mots clés : Formation Agricole et Rurale, Réseau international FAR, APCFAR, genre, normes socio-culturelles, étude comparative, dispositifs de formation, accès, maintien, installation, Togo

Pour citer ce document : Fournier Eléa, 2023. Prendre en compte le genre pour améliorer l'accès, le maintien et l'insertion post-formation des filles et des femmes dans la FAR : Analyse comparative dans 3 CFAR au Togo. Mémoire de fin d'études pour l'obtention du diplôme d'ingénieur AgroParisTech, option MOQUAS, Institut Agro Montpellier, 111p.

Institut Agro Montpellier 2 place Pierre Viala, 34060 Montpellier cedex 02.
<http://www.supagro.fr>