

Genre, chaînes de valeur agricoles et l'enseignement technique agricole

Rapport de formation de 10 Lycées Techniques Agricoles au Bénin

Dieuwke Klaver



WAGENINGEN
UNIVERSITY & RESEARCH

Genre, chaînes de valeur agricoles et l'enseignement technique agricole

Rapport de formation de 10 Lycées Techniques Agricoles au Bénin

Dieuwke Klaver

Cette étude a été mise en œuvre dans le cadre Projet OKP-BEN-103632 « Renforcer la formation pour l'emploi dans les chaînes agro-alimentaires au Bénin » avec le soutien du Gouvernement des Pays-Bas à travers de NUFFIC.

Le Centre du Développement et de l'innovation de Wageningen
Wageningen, January 2022

Rapport WCDI-22-193

Dieuwke Klaver, 2022. *Genre, chaînes de valeur agricoles et l'enseignement technique agricole; Rapport de formation de 10 Lycées Techniques Agricoles au Bénin*. Le Centre du Développement et de l'innovation de Wageningen, Wageningen University & Research. Rapport WCDI-22-193. Wageningen.



Royaume des Pays-Bas



Keywords: analyse genre, chaînes de valeur agricoles, enseignement technique agricole, formation hybride

Ce rapport peut être téléchargé gratuitement aux adresses <https://doi.org/10.18174/560755> et www.wur.eu/cdi (onglet « Publications »)



© 2022 Le Centre du Développement et de l'innovation de Wageningen, dans le cadre de Stichting Wageningen Research. P.O. Box 88, 6700 AB Wageningen, Pays-Bas. T + 31 (0)317 48 68 00, E info.cdi@wur.nl, www.wur.eu/cdi.



Le Centre du Développement et de l'innovation de Wageningen utilise une licence Creative Commons Attribution 4.0 (Pays-Bas) pour ses rapports.

L'utilisateur peut copier, distribuer et transmettre l'œuvre et créer des œuvres dérivées. Le matériel de tiers qui a été utilisé dans l'œuvre et auquel les droits de propriété intellectuelle s'appliquent ne peut être utilisé sans l'autorisation préalable du tiers concerné. L'utilisateur doit préciser le nom indiqué par l'auteur ou le titulaire de la licence de l'œuvre, mais pas de manière à donner l'impression que l'œuvre de l'utilisateur ou la manière dont l'œuvre a été utilisée sont approuvées par l'auteur. L'utilisateur ne peut utiliser cette œuvre à des fins commerciales.

Le Centre du Développement et de l'innovation de Wageningen décline toute responsabilité pour tout dommage résultant de l'utilisation des résultats de cette recherche ou de l'application des recommandations.

Rapport WCDI-22-193

Table des matières

Reconnaissance	5
Liste des abréviations et acronymes	7
Résumé exécutif	9
1 Introduction	11
1.1 Formation en genre dans les chaînes de valeur agricoles et l'enseignement technique et professionnelle	11
1.2 Ce rapport	12
2 Cadre conceptuel de l'analyse genre et méthodes de collecte des informations	13
2.1 Cadre conceptuel genre utilisé	13
2.2 Collecte des données	14
2.2.1 Chaînes de valeurs agricoles – travaux en équipe LTA	14
2.2.2 Exercices individuelles	16
3 Résultats de l'analyse genre dans les CdVA	17
3.1 Dimensions genre dans les chaînes de valeurs agricoles	17
3.1.1 Identification des maillons où les femmes sont majoritaires et où les hommes sont majoritaires	17
3.1.2 Accès ou contrôle des facteurs de production, services d'appui et financiers	19
3.1.3 Capacités d'agir dans les CdVA	20
3.1.4 Structures institutionnelles qui facilitent ou entravent l'autonomie des femmes, hommes, filles et garçons.	21
3.2 Rôles atypiques trouvés	23
3.3 Pistes de solution pour l'équité genre dans les CdVA, l'enseignement aux LTAs et le cadre de vie scolaire.	25
3.3.1 Promouvoir l'équité et l'autonomisation des femmes dans les CdVA	25
3.3.2 Conséquences pour l'enseignement aux LTAs et le cadre de vie scolaire	26
4 Réflexions	29
4.1 Poids de la tradition vis-à-vis des politiques et lois en vigueur	29
4.2 Formation hybride	30
5 Suggestions et recommandations pour le secteur de l'enseignement professionnel agricole	31
Références	33

Reconnaissance

Les informations collectées ainsi que leur analyse ont été réalisées par 31 enseignants des 10 LTAs du Bénin. La collecte des informations a été effectuée dans le cadre d'une formation sur les dimensions genre dans les chaînes de valeur agricoles. Sans l'effort fourni par les enseignants ce rapport n'aurait pas été aussi riche.

Nous remercions les enseignants suivants pour leur contribution au présent rapport.

LTA	Nom et Prénom
LAMS	BABA Issimouha Loukyatou
LAMS	BEHANZIN Marie-Anne Marianique Christiane
LAMS	HANGNANME Sévérine Bella
LTA AO	BANKOLE Emiola Victor
LTA AO	BLAGBO Jean de Kenty Gbègnibo
LTA AO	TOGNIBO Bukola Aubierge Charline
LTA Adjahonmè	SEWADE Yaovi Brasfort
LTA Adjahonmè	KAKPO Dossi Bidossessi Espérance
LTA Adjahonmè	ACHI Jean Yves Emmanuel
LTA Akodéha	CODJO Lucienne
LTA Akodéha	DOUSSOH Mahoutondji Arsène
LTA Akodéha	MIWOTO Médard
LTA Banikoara	AFOKPE Loïk Ange
LTA Banikoara	HOUNWANOU Enagnon Rodolphe
LTA Banikoara	GNANGNON Cossi Iréné
LTA Djougou	HOUNHOUEGNON Ronus François
LTA Djougou	AWEE Assana Brigitta
LTA Djougou	ASSEAKOU Djouwératou
LTA Djougou	YOKOSSI Daté
LTA Ina	AHOUISSOU Gaël Hervé Toyétin
LTA Ina	OUOROU BOUN Ouorou Ganni
LTA Ina	AKPADO IDASSA S.Y. Modoukpè
LTA Kika	DJANGBO T.O. Esther Rotimi
LTA Kika	BANKOLE Tinouadé Nathalie
LTA Kika	HOUNDE Tanguy
LTA Kpataba	LEKOTO Wilfried
LTA Kpataba	GNAKADJA Diane Baotchétan Lucrèce
LTA Kpataba	AGNANDJO Henri
LTA Natitingou	MEGNIGBETO Sèdo Juvénal Modéran
LTA Natitingou	VINAKPON Guénnolé
LTA Natitingou	ZOSSOU Sylvélie Morelle Vanessa

La rédaction finale du rapport de synthèse a été réalisée par:

Judicael S.E. Goussanou
Arend Jan van Bodegom

Liste des abréviations et acronymes

APE	Associations des Parents d'Elèves
BEAT	Brevet d'Etudes Agricoles Tropicales
CdVA	Chaîne de Valeur Agricole
DEAT	Diplôme d'Etudes Agricoles Tropicales
LTA	Lycée Techniques Agricole
OKP	Orange Knowledge Programme
WCDI	Wageningen Centre for Development Innovation, Wageningen University & Research
WUR	Wageningen University & Research

Résumé exécutif

Dans le cadre du Projet OKP-BEN-103632 « Renforcer la formation pour l'emploi dans les chaînes agro-alimentaires au Bénin », Wageningen University & Research a organisé une formation en genre dans les chaînes de valeur agricoles et dans l'enseignement technique agricole.

La formation a été organisée à l'intention de 31 enseignants des 10 Lycées Techniques Agricoles du Bénin. Elle fut de caractère hybride, en combinant la formation à distance avec des travaux de terrain à effectuer par les participants. Les travaux de terrain ont concerné 10 chaînes de valeur agricoles qui ont été visités 4 fois. A chaque visite, une autre dimension genre a été étudiée à travers des entretiens avec des personnes ressources dans différents maillons de la chaîne de valeurs. Les chaînes de valeurs étudiées ont été le poulet local, le soja grain, le lapin (2x), le mouton (2x), la pomme d'anacarde, l'anacarde, l'huile de palme, et le piment long.

Le cadre d'analyse du genre utilisé pendant la formation était celui développé par l'Institut Royal des Tropiques des Pays-Bas, qui a été adapté au secteur agro-alimentaire et plus précisément aux chaînes de valeur.

Ce rapport décrit les résultats des travaux de terrain, des exercices individuels et des dialogues menés par 31 enseignants des 10 Lycées Techniques Agricoles du Bénin.

Le tableau 1 présente les pistes de solution identifiées par les enseignants pour promouvoir l'équité genre dans les chaînes de valeur agricoles.

Tableau 1 Pistes de solution par composante du cadre d'analyse.

Composante selon le cadre d'analyse	Pistes de solution identifiées
Accès et contrôle des ressources	<ul style="list-style-type: none">• Assurer l'accès des femmes aux finances et à leur formation, surtout dans le maillon de la transformation et de la commercialisation.• Sensibiliser les hommes pour la diminution des cas de violences au sein des familles, ce qui a des conséquences négatives sur la performance des femmes dans les CdVA (contrôle sur son propre corps).• Concertations ouvertes entre le couple pour répartir les activités domestiques et soins aux membres de la famille. Ceci afin d'augmenter le contrôle de la femme sur son propre emploi de temps ainsi que son épanouissement.
Capacité d'agir (prise de décision, le leadership et l'action collective)	<ul style="list-style-type: none">• Sensibiliser les hommes et les femmes que les décisions de famille se font ensemble selon la loi.• Organiser les femmes en structures associatives ou coopératives, surtout quant aux maillons de transformation et de commercialisation. Ceci offre aux femmes de devenir des leaders de leur maillon.• Présence et participation des femmes et des hommes quant à l'orientation des CdVA à travers les 'cluster', structures mises en place par l'État.• Formation des femmes et des filles sur leurs droits et l'appui juridique si nécessaire.
Structures institutionnelles (normes, relations de pouvoir, lois et politiques)	<ul style="list-style-type: none">• Mise en relation des femmes et filles avec celles (référentiels féminins) qui assument des rôles atypiques dans la société et dans l'économie rurale. Ceci est aussi une piste à considérer pour les hommes et garçons (référentiels masculins).• Sensibilisation continue des parents d'élèves et les communautés rurales sur les conséquences néfastes des normes et relations traditionnelles pour l'épanouissement des filles, notamment en rapport avec les verbes que 'les femmes sont faites pour procréer', 'les filles vont se marier ailleurs'.• Voter des lois pour alléger le poids de la tradition.

Les recommandations à l'endroit des acteurs de l'enseignement professionnel agricole sont présentées dans le tableau 2. La recommandation la plus importante est que les LTAs se convertissent en des vecteurs de transformation des normes et valeurs traditionnelles dans leur enceinte, en respectant les textes formels qui les régissent, et en s'inspirant de ces personnes qui montrent que d'autres rôles et responsabilités selon genre sont possibles. C'est ainsi qu'ils peuvent créer un environnement propice pour l'épanouissement des filles et des garçons.

Tableau 2 Suggestions et recommandations à prendre en considération par les acteurs de l'enseignement professionnel agricole.

Suggestion ou recommandation	Adressée à ..
Augmenter le nombre de bourses au profit des filles et/ou diminuer les frais d'inscription pour les familles pauvres	Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
Chercher un équilibre entre le nombre d'enseignants hommes et femmes	Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
Identifier les causes profondes du faible taux d'achèvement des élèves-filles et trouver des solutions qui sont probablement d'ordre financier, puis le temps demandé aux filles pour aider leurs mères avec les travaux domestiques	Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
Mobiliser des ressources financières pour faire des investissements considérables afin d'assurer un séjour sécurisé des filles et des garçons à l'internat	Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
Aborder la question de l'éducation parentale qui prépare les filles et femmes à être soumises aux hommes, à mener les activités domestiques, ceci au détriment de leur épanouissement et de leur formation professionnelle. Il s'agit d'un processus de transformation fondamentale de l'éducation parentale	Associations de parents d'élèves, les autorités locales et des leaders communautaires
Organiser des séances d'orientation sur leur carrière professionnelle pour les élèves (filles et garçons) après le tronc commun pour que les aspirations des élèves sur leur avenir professionnel se développe, puis des rencontres avec des lauréats (hommes et femmes) des LTA qui assument des rôles et responsabilités atypiques. Ceci permettrait aux corps d'enseignants à mieux prendre en considération les aspirations des élèves.	Corps enseignant
Développer des approches pédagogiques respectueuses de la dimension genre, à travers la révision du matériel pédagogique, le traitement équitable des filles et des garçons pendant les travaux pratiques, leur encouragement dans l'exercice des rôles atypiques. Une des possibilités consisterait à l'intégration des éléments de la formation en genre assurée par le WCDI dans les CdVA dans les curricula de formation.	Corps enseignant
Sensibiliser le corps enseignant sur les schémas de pensée stéréotypés qui prévalent aux LTA par rapport aux rôles et responsabilités des hommes et femmes dans la société; et par conséquent leurs propres préjugés éventuelles quant aux filles et garçons- élèves.	Corps enseignant et la Direction.
Relancer ou redynamiser l'éducation sexuelle pour explorer de façon critique le traitement différencié des filles et des garçons par rapport aux normes de sexualité dans la société et dans l'enceinte du LTA.	Enseignants responsables de l'éducation sexuelle
Être à l'écoute des filles et des garçons afin qu'ils s'expriment facilement. Ceci en vue d'une augmentation du taux d'achèvement de la formation. Clubs d'apprenants, cellules d'écoute, pères éducateurs, points focal.	Corps enseignant
Le respect du cadre réglementaire du Ministère et de l'Etat qui traitent les hommes et les femmes à titre d'égalité; visent à réprimer le harcèlement sexuel et la protection des victimes au lieu de leur punition et; décrivent des mesures à respecter au niveau des LTA pour créer un environnement propice pour l'apprentissage et l'accueil des filles et des garçons.	Corps enseignant et la Direction.

1 Introduction

1.1 Formation en genre dans les chaînes de valeur agricoles et l'enseignement technique et professionnelle

Dans la période du 20 mai au 1 juillet 2021, 31 enseignants de 10 Lycées Techniques Agricoles (LTA) ont été formés sur les dimensions genre dans les Chaînes de Valeurs Agricoles (CdVA), dans l'enseignement professionnelle et dans la vie scolaire des élèves (filles et garçons). Cette formation a été effectuée dans le cadre d'un projet de renforcement de la performance de 10 LTAs au Bénin, financé par NUFFIC, Pays-Bas. Dans ce projet, les LTAs sont regroupés en pôles (voir tableau 3).

Tableau 3 LTAs impliqués dans le projet selon pôle.

Pôle	LTA	Pôle	LTA	Pôle	LTA
Nord	Natitingou	Sud	Akodéha	Centre	Kpataba-Savalou
Nord	Kika	Sud	Adjahonmè	Centre	Djougou
Nord	INA	Sud	LAMS	Centre	Adja-Ouéré
Nord	Banikoara				

Les objectifs spécifiques de la formation étaient:

1. Les enseignants se familiarisent avec les concepts genre et développement, y compris les raisons pour lesquelles l'analyse genre et les actions qui en découlent sont importantes pour le secteur agro-alimentaire.
2. Les enseignants maîtrisent des outils pratiques pour faire l'analyse genre dans quelques filières agricoles.
3. Sur base de cette analyse, les enseignants tirent des conclusions sur comment promouvoir le développement du secteur agro-alimentaire de façon équitable.
4. Sur base de l'analyse, les enseignants élaborent des recommandations pour améliorer l'enseignement et la vie scolaire dans leurs LTAs.

La méthodologie de la formation a été celle d'un apprentissage hybride assuré par la formatrice depuis Wageningen aux Pays-Bas. Pendant une période de 7 semaines, les participants se sont rencontrés à une fréquence de 1 fois par semaine avec la formatrice en des sessions 'zoom' de 2 à 3 heures. Pendant ces sessions, des participants présentèrent leurs travaux de groupes. Chaque groupe de participant était composé de 3-4 participants par LTA. Pendant chaque session 'zoom' la formatrice présente la synthèse des travaux de groupes et des exercices individuelles qui ont été objet de discussion, pour ensuite introduire d'autres éléments de l'analyse genre et des exercices à effectuer dans la semaine suivante.

Pendant cette formation, les participants regroupés selon les LTAs (3-4 participants/LTA) ont effectué des travaux hebdomadaires de groupes, y compris 4 sorties de terrain pour analyser les dimensions genre d'une chaîne de valeur agricole en partant d'une entreprise identifiée par le coordonnateur national du projet au Bénin. Pendant la formation, chaque participant a également accompli un exercice individuel par semaine.

A la fin de la session de formation, un zoom meeting a regroupé les proviseurs des 10 LTAs, les coordonnateurs béninois et néerlandais du projet, des experts genre et des représentants des Instituts Technique Agricoles du Burundi (également des établissements de formation technique agricole) ainsi que les enseignants (organisés par pôle) participants à la session de formation. Ces derniers ont présenté les leçons acquises, ainsi que des recommandations par rapport au genre dans les chaînes de valeurs, l'enseignement et la vie scolaire. Cette présentation a été suivie de débats.

L'effectif des enseignants qui a pris part à la formation comptaient 13 femmes et 18 hommes. Le tableau 4 présente leurs champs disciplinaires.

Tableau 4 Nombre des participants selon sexe et selon champs disciplinaire.

Champ disciplinaire	Femmes	Hommes	Total
Production végétale	3	5	8
Nutrition et Technologie Alimentaire	1	3	4
Production Animale	3	5	8
Inconnu		1	1
Pêche	3		3
Genre et Sida	1		1
Aménagement et Equipement Rural	1	1	2
Foresterie		1	1
Eco-gestion	1	2	3
Total	13	18	31

1.2 Ce rapport

Tous les résultats des exercices individuels et les travaux de groupes ont été collectés et analysés par la formatrice puis validés par les participants pendant les sessions zoom. Ce rapport présente les résultats. Le chapitre 2 décrit le cadre conceptuel d'analyse genre utilisé pendant la formation et les méthodes de collecte des données. Le chapitre 3 décrit les résultats de l'analyse genre, et présente les pistes de solutions pour une autonomie plus grande des filles et des femmes dans les CdVA, le rôle de l'enseignement dans les LTAs, et le cadre de vie scolaire des filles et des garçons pour y arriver. Les chapitres 4 et 5 présentent quelques réflexions, et des recommandations ou suggestions à l'endroit de différents acteurs impliqués dans l'enseignement technique et professionnel.

2 Cadre conceptuel de l'analyse genre et méthodes de collecte des informations

2.1 Cadre conceptuel genre utilisé

Les participants de la formation se sont familiarisés avec le cadre d'analyse genre développé par l'Institut Royal des Tropiques des Pays-Bas (Van Eerdewijk et al., 2017), qui a été adapté au secteur agro-alimentaire et plus précisément aux CdVA.

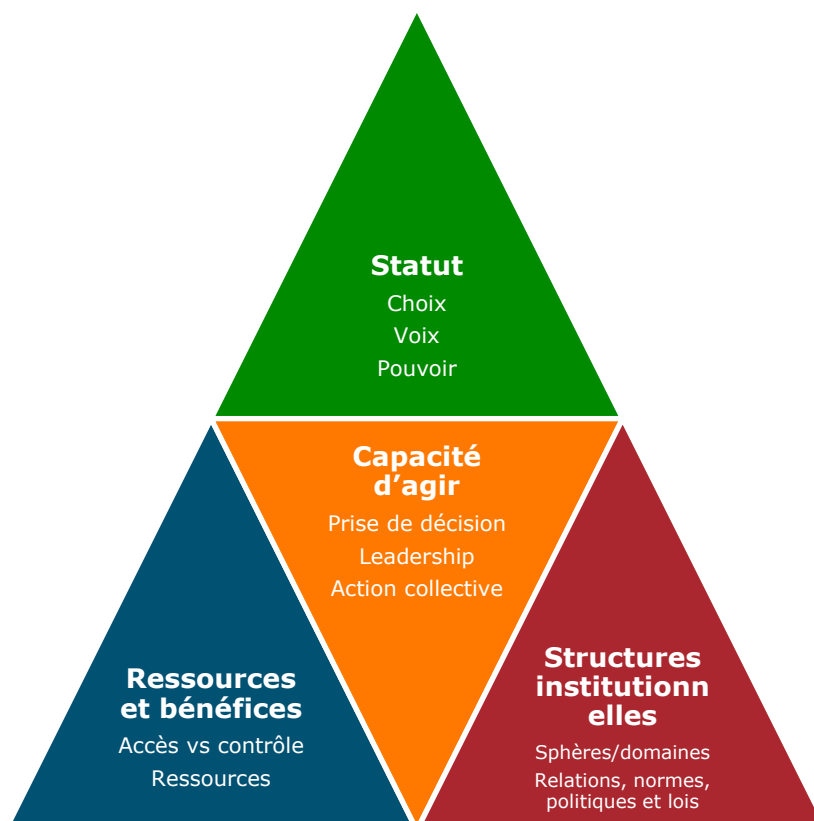


Figure 1 Cadre conceptuel genre – Van Eerdewijk et al., 2017).

Ce cadre vise **l'autonomisation** qui consiste en l'élargissement des choix possibles et le renforcement de la voix grâce à la transformation des relations de pouvoir, afin que les femmes et filles aient plus de contrôle sur leur vie et leur avenir. L'autonomisation est à la fois un processus de transformation et un résultat.

L'élargissement des *choix possibles* concerne la capacité des femmes et des filles à choisir elles-mêmes et à influencer des choix qui affectent leur vie et leur avenir. Cela implique :

- Un répertoire élargi d'options et de possibilités à choisir;
- Une imagination des choix possibles qui étaient auparavant inimaginables; et
- La transformation de ces choix en des actions et résultats concrets.

Le renforcement de la *voix* concerne la capacité à s'exprimer et à se faire entendre, ainsi qu'à participer aux discussions et à orienter les décisions prises – dans les domaines public et privé – qui affectent sa vie et son avenir. Cela implique :

- Participer, négocier avec et influencer les processus décisionnels dans les foyers, les collectivités, les marchés et les États; et

-
- Permettre aux femmes et aux filles de s'exprimer par rapport aux besoins et intérêts stratégiques, à travers le leadership féminin et l'organisation collective.

Elargir le choix et la voix est étroitement lié à la façon dont le pouvoir fonctionne comme une force dans la vie des femmes et filles. Cette action vise à remettre en cause les contraintes systémiques qui les empêchent d'avoir le contrôle sur leur vie et leur avenir et à les transformer. Il s'agit notamment de relations de pouvoir, des idéologies et des stéréotypes selon sexe qui ont une forte influence sur la position des femmes et des hommes dans la société. Pour que l'autonomisation soit durable et significative, une transformation des relations de pouvoir est nécessaire.

L'autonomisation dépend de l'interaction entre trois composantes clés: la capacité, les structures institutionnelles et les ressources:

- **La capacité** est la capacité d'agir en termes d'actions pertinentes pour son autonomisation, la capacité de poursuivre ses objectifs, d'exprimer sa voix et de prendre des décisions à l'abri de la violence et des représailles. Elle est au cœur de l'autonomisation. Le cadre d'analyse met en évidence trois expressions spécifiques de l'action: *la prise de décision, le leadership et l'action collective*.
- **Les structures institutionnelles** sont les arrangements sociaux des règles et pratiques formelles et informelles. Elles orientent et influencent la capacité d'agir ainsi que le contrôle des femmes et des filles sur les ressources. Les structures institutionnelles se trouvent dans les sphères de la famille, de la communauté, du marché et de l'État. Ils comprennent *des lois et des politiques formelles, les normes et règles informelles* et la façon dont ils influencent sur les *relations entre les sexes*.
- **Les ressources** sont des capitaux tangibles et intangibles et des sources de pouvoir que les femmes et les filles possèdent ou utilisent individuellement ou collectivement dans l'exercice de leur rôles et responsabilités. Selon le modèle de Van Eerdewijk et al. (2017), les ressources comprennent la conscience critique des femmes et des filles, l'intégrité corporelle (santé; sûreté et sécurité) et les actifs (actifs financiers et productifs; connaissances et compétences; temps; capital social).

L'autonomisation est un processus dynamique et transformatrice des relations genre. La transformation des relations de pouvoir se fait par le biais des femmes et des hommes qui agissent en toute liberté et prennent des mesures, par la redistribution des ressources entre les sexes et par la transformation des structures institutionnelles qui orientent le choix et la voix des femmes et des filles et, en fin de compte, leur vie et leur avenir.

Adaptation par rapport au secteur agro-alimentaire. Ce cadre conceptuel a été adapté au niveau des ressources nécessaires pour les CdVA. Le FAO (2017) mentionne 3 catégories des ressources, parmi lesquelles le capital productif, l'accès aux services d'appui aux chaînes de valeur et l'accès aux systèmes de finances.

2.2 Collecte des données

2.2.1 Chaînes de valeurs agricoles – travaux en équipe LTA

Les participants ont travaillé en équipe de 3-4 personnes par LTA pendant 5 semaines.

Pendant la première semaine, les équipes ont décrit une chaîne de valeur aux alentours du LTA. Après ce premier exercice, les équipes ont effectué des sorties de terrain pendant 4 demi-journées pour faire l'analyse genre. Le tableau 5 présente les CdVA analysées par LTA pendant les sorties de terrain.

Tableau 5 Chaînes de valeurs agricoles, maillons analysées par LTA.

LTA	CdVA	Fournisseur	Producteur	Opération post récolte	Stockage/ transformation	Grossistes/ détaillants	Restauration
Banikoara	Poulet local		x		x	x	x
Natitingou	Soja grain		x	x		x	
Ina	Lapin	x	x			x	x
Kika	Mouton		x	x		x	
Djougou	Pomme d'anacarde	x	x		x	x	
Savalou - Kpataba	Anacarde	x	x		x	x	x
Adja-Ouéré	L'huile de palme		x	x	x	x	x
Adjohonmé	Mouton		x	x	x	x	
Medji-Sékou - LAMS	Lapin		x			x	x
Akodéha	Piment long		x		x	x	

Le tableau 6 présente les exercices à accomplir par les équipes de travail.

Tableau 6 Travaux en équipe.

Exercice	Thèmes abordés	Comment ?
1- Concept CdVA	Tracez une CdVA aux alentours du LTA. Identifiez les maillons où les femmes sont majoritaires et où les hommes sont majoritaires, puis les raisons qui expliquent ces observations	Partage sur Padlet
2- Première sortie sur terrain	Tracez la CdVA autour de l'entreprise qui a été sélectionnée comme point de départ. Identifiez et décrivez au moins 3 maillons de cette CdVA. Identifiez les maillons où les femmes sont majoritaires et où les hommes sont majoritaires, puis les raisons qui expliquent ces observations. Demandez l'emploi de temps des femmes, hommes, filles et garçons pour ce qui concerne le travail domestique et soins aux membres de la famille et productif, ainsi que les activités communautaires non-productives.	Partage sur Padlet
3- Deuxième sortie sur terrain	Accès et contrôle du capital productif, services d'appui et services financiers. Questions d'orientation: <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les ressources nécessaires pour mener à bien cette activité ? (Capital productif, accès aux services de soutien aux CdV, services financiers) • Est-ce que vous en avez suffisamment ? Pourquoi ? • Avez-vous l'accès à ces ressources ou avez-vous le contrôle de ses ressources, notamment pour le capital productif ? • Par rapport à l'accès à ces ressources, il y a-t-il des différences entre hommes et femmes ? et par rapport au contrôle des ressources, notamment le capital productif ? Pourquoi ? 	Partage sur Padlet
4- Troisième sortie sur terrain	Capacité d'agir. Questions d'orientation: Est-ce que les femmes et les hommes ont suffisamment de capacité d'agir pour réaliser leurs ambitions dans la CdVA actuelle et comment ils font pour orienter la gestion de la CdVA pour les réaliser ? <ul style="list-style-type: none"> • Qui sont ceux qui ont une grande capacité à agir dans la CdV, les hommes ou les femmes ? • Comment font les hommes et les femmes pour influencer les décisions dans les CdV ? • Qu'est-ce qui se passe au niveau de la 1) prise de décision, 2) la participation à la gouvernance/gestion de la CdV et 3) l'action collective en vue d'une plus grande capacité d'agir ? (Selon sexe). • Comment la capacité d'agir au ménage influence sur sa capacité d'agir au niveau de la CdV ? Pourquoi ? • Par rapport à votre analyse ? quelles sont les stratégies nécessaires pour augmenter la capacité d'agir des uns et des autres au profit d'un meilleur fonctionnement de la CdV ? 	Partage sur Padlet
5- Quatrième sortie sur terrain	Structures institutionnelles dans la sphère de la famille et celle du marché. <ul style="list-style-type: none"> • Identifiez pour chaque sphère 1 arrangement social qui influence sur les relations hommes – femmes et garçons-filles, 1 norme qui demande un comportement différent d'un homme et d'une femme, et 1 politique qui fait la différence entre hommes et femmes. • Expliquez comment cet arrangement social influence l'autonomisation économique des femmes et des filles concernées. 	Partage sur Padlet

2.2.2 Exercices individuelles

Les exercices individuels ont eu trait aux concepts genre; aux rôles atypiques des hommes et des femmes; à une réflexion sur l'égalité, équité et ... l'autonomisation quant à l'avenir des élèves des LTAs et l'accompagnement nécessaire par le LTA. Le dernier exercice a été une mise en commun de toutes les leçons apprises et la formulation des recommandations.

Tableau 7 Exercices individuelles.

Exercice	Thèmes abordés	Comment ? et mode de partage
1	Participants se présentent et partagent leurs rêves par rapport au genre	Partage sur Padlet
2	Puzzle sur 11 concepts genre	Voire une vidéo sur les concepts genre Questionnaire avec questions ouvertes et questions à choix multiples Partage sur Google Forms
3	Rôles atypiques: Cherchez 1 femme et 1 homme béninois qui accomplissent des rôles et des responsabilités atypiques dans des CdVs, au niveau du ménage ou au niveau LTA Questions: <ul style="list-style-type: none">• Qu'est-ce que la personne fait qui est atypique ? Pourquoi c'est atypique ?• Pourquoi cette personne est capable de jouer ce rôle ?	Méthode: Internet, ou des cas pratiques autour du LTA, soit dans des CdV, dans un ménage ou au sein du LTA Partage sur Padlet
4	Egalité, équité et ... si l'on effaçait les iniquités ? Questions: <ul style="list-style-type: none">• Quant à l'avenir des élèves au LTA (filles et garçons), rêvez d'une situation où les causes des iniquités sont effacées.• Qu'est-ce que votre LTA doit faire pour élargir leur autonomie d'action ?• Et vous comme enseignant?	Partage sur Padlet
5	Tirer des conclusions par rapport au genre dans les CdVA, dans l'enseignement et par rapport au cadre de vie des élèves. Puis formulez des recommandations.	Partage sur Jamboard: Outil où chaque participant peut mettre ses idées.

3 Résultats de l'analyse genre dans les CdVA

Ce chapitre présente les résultats obtenus de l'analyse genre dans les CdVA (section 3.1), une identification des rôles atypiques que les hommes et femmes assument dans la société (section 3.2) et les pistes de solution proposées par les enseignants pour les dimensions genre dans les CdVA, l'enseignement aux LTAs et le cadre de vie scolaire (section 3.3).

3.1 Dimensions genre dans les chaînes de valeurs agricoles

Cette section décrit les résultats obtenus quant à l'analyse genre dans les CdVA. Elle commence avec une description des CdVA selon sexe, pour continuer avec la composante accès et contrôle des ressources, la capacité d'agir et l'analyse des structures institutionnelles

3.1.1 Identification des maillons où les femmes sont majoritaires et où les hommes sont majoritaires

Les tableaux 8 et 9 présentent la division des responsabilités entre hommes et femmes dans les CdVA. Le tableau 8 présente les résultats obtenus autour d'une CdVA sélectionnée à partir du LTA et le tableau 9 présente les résultats de la première sortie sur terrain.

Tableau 8 Exercice par LTA numéro 1 – à partir du LTA.

LTA	CdVA	Fournisseur	Producteur	Opération post récolte	Stockage/ transformation - Artisanale	Stockage/ transformation - Industrielle	Grossistes	Détaillants	Restauration
Banikoara	Mouton		Orange		Verte	Verte	Orange	Verte	
Natitingou	Soja				Verte	Verte	Orange	Verte	
Ina	Lapin	Verte	Orange				Verte	Verte	
Kika	Soja		Orange	Verte			Verte	Verte	
Djougou	Nectar de mangue		Orange		Verte	Verte	Verte	Verte	
Savalou - Kpataba	Manioc	Orange	Orange		Verte	Verte	Verte	Verte	
Adja-Ouéré	Manioc		Orange		Verte	Verte	Verte	Verte	
Adjahonmé	Tomate			Verte	Verte		Verte	Verte	
Medji-Sékou - LAMS	Lapin		Orange		Verte	Verte	Verte	Verte	
Akodéha	Manioc		Orange		Verte	Orange	Verte	Verte	

Orange = hommes; verte = femmes; cellule blanche = pas d'infos.

Tableau 9 Exercice par LTA numéro 2 – sortie sur terrain.

LTA	CdVA	Fournisseur	Producteur - main d'œuvre	Producteur post récolte	Opération post récolte	Opération main récolte	Stockage/transformation	Grossistes	Détaillants	Restauration
Banikoara	Poulet local									
Natitingou	Soja grain									
Ina	Lapin									
Kika	Mouton									
Djougou	Pomme d'anacarde									
Savalou - Kpataba	Anacarde									
Adja-Ouéré	L'huile de palme									
Adjahonmé	Mouton									
Medji-Sékou - LAMS	Lapin									
Akodéha	Piment long									

Orange = hommes; verte = femmes; cellule blanche = pas d'infos.

Le tableau 10 présente la synthèse sur la division des responsabilités entre hommes et femmes selon maillons, ainsi que les raisons avancées qui expliquent cette division de travail.

Tableau 10 Synthèse de la division des responsabilités entre hommes et femmes selon maillon, ainsi que les raisons qui expliquent cette division.

Maillon de la CdVA	Qui sont majoritaires	Pourquoi une activité typiquement masculin ou féminin ?
Fourniture des intrants	Hommes, sauf pour CdVA lapin de INA	
Production	Hommes, femmes travaillent comme main d'œuvre familiale (Mouton, Piment long, anacarde)	Femmes ont faiblement accès aux facteurs de production, finances et facteurs sociaux Risques pour la santé de la femme quant à l'utilisation des produits chimiques et de fertilisation. Femmes n'ont pas accès à la terre Femmes n'ont pas la force physique
Opérations post récolte et collecte	Femmes, sauf pour CdVA lapin de INA, où les hommes font l'abattage et l'habillage. La CdVA lapin du LAMS est gérée par une cheffe d'entreprise avec du personnel féminin	
Stockage et transformation	Femmes, sauf pour la transformation industrielle et les hommes qui préparent les brochettes de mouton (Adjahonmé)	Réalités socio-culturelles limitent les hommes à faire de la transformation. L'expérience d'une seule entreprise fait allusion aux hommes qui ont des complexes à travailler sous la direction d'une femme
Grossiste/détaillant	Plutôt des femmes que des hommes, sauf pour la CdVA lapin du LAMS et pour celle du mouton du Kika. Tendance que les hommes sont des grossistes et les femmes des détaillantes.	Hommes ont plus de moyens, accès aux financements et sont mieux organisés. Cela explique qu'ils opèrent surtout comme des grossistes. Femmes n'ont pas accès aux finances pour améliorer leurs produits.
Restauration	Femmes	

A nuancer

La division de travail suivant le sexe et selon les maillons mérite d'être nuancée partiellement. Au sein des maillons, une division du travail est également observée comme par exemple:

- Dans la transformation des grains de soja, les femmes sont majoritaires, mais des hommes viennent en appui avec la conduite de l'équipement de battage ainsi que les camions.

- Dans la production du piment long, les femmes sont responsables du repiquage des plants, de l'arrosage, du désherbage et de la récolte, bien que la production soit un maillon où les hommes sont majoritaires.
- Dans la production des plantules d'anacarde, les femmes font le greffage. C'est une tâche qui nécessite de la concentration.

3.1.2 Accès ou contrôle des facteurs de production, services d'appui et financiers

Cette section présente les informations collectées au sujet de l'accès et le contrôle du capital productif, l'accès aux services d'appui et l'accès aux services financiers. Les réponses se sont limitées au maillon de la production, de la transformation et de la commercialisation.

L'accès et le contrôle du capital productif

Les éléments de réponses par rapport au capital productif se limitent à quelques capitaux qui sont différentes selon les sexes;

1. Terre. Selon les normes traditionnelles, les femmes ne peuvent pas hériter de la terre et ceci constitue une des contraintes que les femmes rencontrent (surtout en milieu rural) quand elles veulent se lancer dans le maillon de la production. À part l'héritage, les femmes comme les hommes peuvent acheter de la terre ou la louer, chacun selon les moyens disponibles. L'accès à la terre pour mettre en place des unités de transformation se fait surtout par la location, et des hommes s'installent sur la terre qu'ils ont hérité.
2. Contrôle de son propre emploi de temps. Les hommes sont plus disponibles à travailler dans les CdVA et les femmes rencontrent des problèmes de maîtrise de leur emploi de temps. Ceci parce que leur mari impacte sur leur emploi de temps, orienté vers les activités domestiques, soins aux membres de la famille et l'appui aux activités productives de leur mari en tant que de la main-d'œuvre non-rémunérée en premier lieu. Par conséquent, les femmes ont peu de temps pour mener leurs propres activités productives. Le maillon de la transformation offre plus d'opportunités aux femmes car les activités dans ce maillon ne se font pas (souvent) en plein temps, mais en fonction de la disponibilité de la matière première.
3. Connaissances et aptitudes. La répartition des activités selon sexe dans les CdVA est surtout basée sur des connaissances et aptitudes développés à travers l'éducation parentale. Cette éducation explique pour une grande partie la présence des femmes dans des activités typiques de la production, et leur présence forte dans la transformation, le commerce (petit commerce et comme détaillant) et la préparation des repas dans des lieux de restauration plutôt traditionnelles. Ceci est surtout valable pour les personnes peu instruites.
4. Appartenance aux réseaux sociaux et de connaissance. L'appartenance à des associations, des coopératives et d'autres réseaux féminins dépendent de l'emploi de temps des femmes qui est assez chargé et de l'autorisation de leurs maris.
5. Pour les autres capitaux, tels que la main-d'œuvre, les équipements de production et de transformation et autres, les moyens disponibles pour les financer expliquent en grande partie la différence entre les hommes et les femmes.

L'accès aux services d'appui

D'une façon générale, les résultats des travaux de terrain montrent qu'il n'y a pas assez de différence entre les hommes et les femmes pour l'accès aux services d'appui-conseil. L'accès à la plupart de ces services dépend surtout des moyens disponibles qui diffèrent entre les hommes et femmes (services d'appui-conseil, services d'eau et d'énergie, services NTIC). Le service de cadastrage est moins pertinent pour les femmes. L'accès des femmes et des hommes aux multiples projets de développement n'a pas été pris en compte, ni le niveau d'instruction qui de façon générale est moins élevé pour les femmes.

L'accès aux services financiers

L'accès aux services financiers diffère beaucoup. Les hommes ont plutôt accès aux services bancaires car ils ont leur titre de propriété de terre comme garantie bancaire. Une des observations faites est que bien que les hommes disposent de l'immobilier, peu d'entre eux prennent des crédits bancaires. Les femmes ont accès aux systèmes de microfinance, souvent sous condition d'appartenir à une structure associative de femmes. Il est fort probable que hommes et femmes font recours à d'autres entités pour avoir accès aux finances, tels que des acteurs dans la CdVA, ou des membres de la famille.

Emploi de temps.

La figure suivante montre une estimation de l'emploi de temps des femmes, des filles, des hommes et des garçons. Cette estimation est réalisée sur la base d'une soixantaine d'entretiens, dont la moitié a été faite avec les femmes. Au regard des données collectées, les femmes travaillent 2 heures par jour de plus que les hommes. Les filles travaillent 3 heures et demi par jour de plus que les garçons. Les femmes et les filles consacrent respectivement 36 % et 42 % de leur temps disponible aux activités domestiques. Les hommes et les garçons y consacrent respectivement 13 % et 29 % de leur temps disponible.

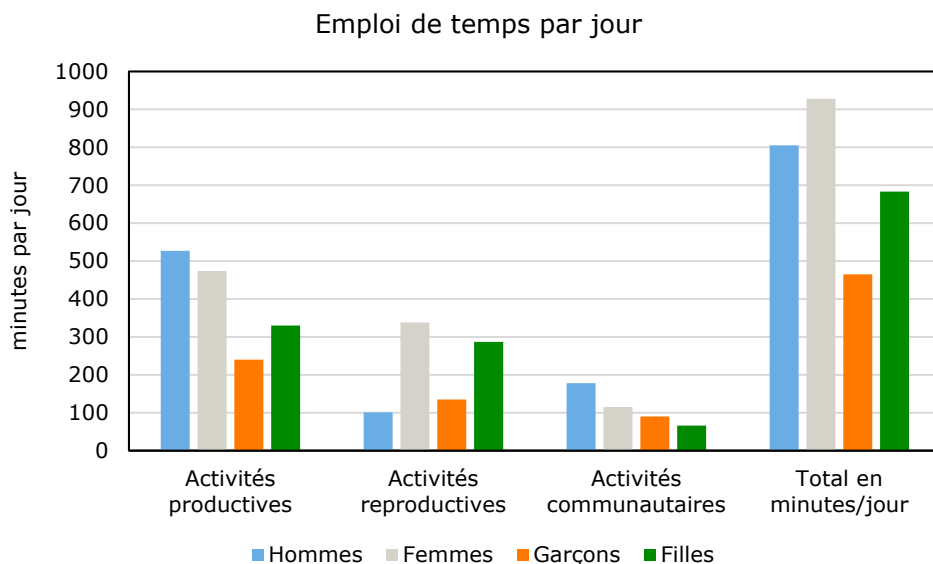


Figure 2 *Emploi de temps selon sexe et âge.*

Pendant les discussions en session synchrone, des enseignants ont conclu que surtout l'emploi de temps de l'élève-fille qui habite chez ses parents influence négativement sur ses résultats d'études au LTA. En plus, nous observons que les garçons et les filles travaillent beaucoup comme main d'œuvre dans l'entreprise familiale.

3.1.3 Capacités d'agir dans les CdVA

Cette section présente les résultats obtenus quant à la capacité d'agir des hommes et des femmes. La prise de décision, la gouvernance de la CdVA entière ou des maillons, ainsi que l'action collective pour se faire valoir (voir tableau 11).

En termes de tendances en capacité d'agir, les hommes semblent avoir plus de capacités dans les CdVA de poulet local, de lapin (Ina), de mouton, de l'huile de palme et du piment long. Cette tendance est plutôt féminine dans les CdVA du soja grain, de la pomme anacarde et du lapin (LAMS). Cette dernière CdVA est pilotée par une entreprise gérée par une femme. La capacité d'agir semble se partager entre hommes et femmes dans la CdVA de l'anacarde.

Pour ce qui concerne la prise de décision comme élément de la capacité d'agir, elle diffère selon les maillons dans la plupart des CdVAs. De façon générale les femmes prennent des décisions quant à la transformation, la commercialisation et la restauration et les hommes s'occupent de la fourniture, la production et la collecte. Exception est faite pour la CdVA du soja grain, où les hommes et les femmes s'entraident et se concertent, et celle du mouton pour ce qui concerne la fixation du prix de vente de moutons au marché qui appartiennent aux femmes. On observe que les hommes prennent des décisions sur base de leur position de pouvoir *sur* les femmes comme chef de ménage; celle de pouvoir *à*, basée sur leur contrôle du capital productif; et celle du pouvoir *avec*, la consultation avec leurs épouses.

La gouvernance de la CdVA entière n'est pas toujours claire dans les CdVA. Pour les chaînes de produits animaux, les hommes semblent plus orienter leur évolution et les décisions prises, exception faite pour celle du lapin dans le cas du LAMS. Dans plusieurs cas c'est le maillon de la transformation, commercialisation ou de restauration qui pilote la CdVA. La gouvernance des CdVA est non seulement influencée par le sexe, mais aussi sur base du capital financier; les femmes et hommes riches orientent de façon considérable les CdVAs.

L'action collective est mentionnée dans plusieurs CdVA. Les groupements de femmes sont surtout organisés autour des unités de transformation, et les femmes membres bénéficient de différents types de formation. Les structures associatives des hommes visent surtout à renforcer la capacité de négociation pour acheter les fournitures ou pour vendre les produits à meilleurs prix.

Tableau 11 Synthèse de la capacité d'agir selon sexe et selon CdVA.

LTA	CdVA	Prise de décision	Gouvernance CdVA / maillon	Action collective Structure associative	Tendance capacité d'agir
Banikoara	Poulet local			N'existe pas	
Natitingou	Soja grain			N'existe pas	
Ina	Lapin			N'existe pas	
Kika	Mouton				
Djougou	Pomme d'anacarde				
Savalou - Kpataba	Anacarde				
Adja-Ouéré	L'huile de palme				
Adjahonmé	Mouton				
Medji-Sékou - LAMS	Lapin			N'existe pas	
Akodéha	Piment long				

Orange = hommes; verte = femmes; bleu = concertation entre homme et femme.

La capacité d'agir des femmes dans les CdVAs est influencée par des normes et valeurs présentes dans la famille et la communauté:

- La norme que les hommes, les maris influencent l'emploi de temps de leurs épouses, est une des raisons pour laquelle les activités domestiques et l'utilisation des femmes comme main d'œuvre familiale sont des activités prioritaires et placent les activités menées par les femmes pour se procurer un revenu individuel à la deuxième place. Parfois le mari contrôle le revenu que sa femme a gagné. Puis l'éducation parentale explique que les femmes se soumettent à leurs maris.
- Les femmes reçoivent beaucoup d'appuis externes dans leurs maillons de transformation et de commercialisation, mais pour en bénéficier elles doivent recevoir l'autorisation de leur mari.
- Des veuves ou femmes célibataires consacrent beaucoup plus de temps aux activités génératrices de revenus que les femmes mariées. Elles disposent de plus de temps car le temps consacré aux activités domestiques est considérablement réduit.

Une tendance positive se dessine aussi et dans ce cas de figure, on observe que certains chefs de familles impliquent les femmes dans l'utilisation des revenus du ménage.

3.1.4 Structures institutionnelles qui facilitent ou entravent l'autonomie des femmes, hommes, filles et garçons.

Les structures institutionnelles sont des arrangements sociaux, des règles formelles et informelles et les pratiques qui régissent le comportement et les expressions d'agentivité, ainsi que la distribution et le contrôle des ressources et les retours matériels ou immatériels. En comparaison à la vie d'un arbre, ces arrangements sociaux se situent au niveau des racines de l'arbre, et par la suite orientent les droits d'accès et de contrôle au capital productif, les revenus et les services des hommes et des femmes; ainsi que la capacité à agir et la marge de manœuvre de décider de sa propre vie et avenir au niveau du tronc. Les

feuilles représentent les résultats des racines et du tronc, en termes de répartition de l'emploi de temps, le niveau d'éducation, la propriété de la terre et d'autres facteurs de production selon sexe.

Structures institutionnelles

- Feuilles, ce que l'on observe
- Tronc, accès et le contrôle des ressources et revenus/bénéfices; la capacité d'agir; l'autonomisation
- Racines, les relations, normes et politiques&lois



Figure 3 Structures institutionnelles.

On trouve ces structures institutionnelles au niveau des ménages/familles, la communauté, au marché et au niveau de l'Etat. Elles consistent en des normes et valeurs informelles (idéologies et pratiques de tous les jours), les relations entre acteurs, et les politiques et lois formelles.

En zone rurale, surtout dans les communautés peu instruites, *l'idéologie intériorisée* est fortement basée sur le patriarcat. Les normes et relations qui en découlent sont les suivantes:

1. Dès sa naissance, la fille est considérée comme appartenant à son futur mari et à sa belle-famille: « la fille va servir ailleurs ». Le garçon est considéré comme « l'espoir de demain ». Les conséquences sont que les parents n'investissent pas autant dans l'avenir de la fille que celui du garçon;
2. Les parents font le choix des partenaires de leurs enfants et donnent leur fille en mariage. Selon la tradition, elles sont faites uniquement pour procréer. Les conséquences sont les mariages et maternités précoces, parfois rapprochées. La santé et les conditions de vie de la femme limitent ses possibilités de développer des activités génératrices de revenus et elle reste dépendante de son mari au plan financier. Puis elle est parfois exposée aux violences conjugales;
3. L'homme est le chef du ménage et de la famille élargie. Cette tradition est encore renforcée par la religion chrétienne et musulmane. Elle a comme conséquence que l'homme en tant que chef de famille finance l'achat des aliments et que sa/ses femme(s) sont à surveiller et à protéger. En plus, les femmes doivent demander l'autorisation de leur mari pour se déplacer. Comme conséquence, les femmes ont du mal à s'exprimer pendant la prise de décisions, ce qui limite leur autonomie à faire des choix par elles-mêmes. Elles sont trop chargées par des activités ménagères et productives non-rémunérées. Il en résulte l'épuisement chronique et une restriction des possibilités pour mener leurs propres activités génératrices de revenus;
4. Les femmes ne peuvent pas hériter de la terre, car elles se trouvent dans la belle-famille. Ceci implique que la plupart des femmes ne peuvent pas obtenir des crédits bancaires pour faire des investissements; elles ont accès à la microfinance qui demande une caution solidaire comme être membre d'une association féminine au lieu de la caution bancaire basée sur la propriété de terre. Avec le consentement de leur mari, des femmes peuvent parfois acheter des terres et parfois les veuves obtiennent des terres de leur mari défunt. Parfois, ces veuves sont expropriées par leur belle-famille.

-
5. L'excision des filles est encore une pratique courante en zone rurale et les traumatise. Cette pratique est à l'origine de plusieurs maladies.

Observons que les lois et politiques du Bénin ont pris des dispositions pour traiter les femmes au même titre que les hommes, mais que les normes et relations de pouvoir en zone rurale prévalent. Le Gouvernement du Bénin prévoit que:

- Par rapport à la prise de décision et la répartition des activités économique et domestiques, le code de la famille et de personnes prescrit que « Les époux assurent ensemble la direction morale et matérielle de la famille. » (Article 155 de la loi n°2002-07 du 24/08/2004, code de la famille et de personnes)
- Par rapport à l'accès et le contrôle de la terre et autres capitaux productifs, la Constitution prévoit que « Les hommes et les femmes ont les mêmes droits en toutes matières. » (Article 26_ loi n°2019-40 du 07/11/2019 portant constitution de la R. Bénin)
- Par rapport à l'excision des filles, la loi n° 2003-03 du 03 mars 2003 portant répression de la pratique des mutilations génitales féminines en République du Bénin est claire sur son interdiction.

Ces textes et lois en vigueur manquent d'application et sont noyés par le poids de la tradition et des pratiques coutumières en défaveur des femmes.

3.2 Rôles atypiques trouvés

Jusqu'ici les CdVAs visitées reflètent beaucoup les normes, valeurs et pratiques courantes en matière des métiers typiquement pour les femmes ou pour les hommes. Celles du lapin (LAMS) et de l'anacarde (Djougou) avec des entrepreneurs féminins sont des exceptions qui montrent un changement par rapport à la division de travail selon sexe et qui mettent en question les normes et valeurs qui prévalent.

Un des exercices individuels portait sur l'identification des rôles atypiques des hommes et des femmes dans la société (voir tableau 12).

Tableau 12 Rôles atypiques des hommes et des femmes et raisons.

	Métier	Facteurs qui expliquent
Hommes 6 p.	<ul style="list-style-type: none"> Unité de transformation du manioc frais en gari et tapioca Production et commercialisation des jus et de yaourt Commerçant du lait de soja 	<ul style="list-style-type: none"> Activité économique rentable Formé par sa femme Diplômé en technologie alimentaire Diplômé en la matière Passion
Hommes 6 p.	Mène des activités domestiques au ménage	<ul style="list-style-type: none"> La femme travaille aussi (au-delà du petit commerce) Face à son travail productif, il a le temps de le faire Parents n'ont pas fait la distinction entre les garçons et les filles pendant leur éducation
Hommes 6 p.	<ul style="list-style-type: none"> Collecte et vente des noix d'acajou ou de karité Vendeurs de nourriture/mets Coiffure Dame et vente de produits de cheveux pour femme Commercialisation des abats « peaux de bœuf » 	Subvenir aux besoins de la famille <ul style="list-style-type: none"> Jeune diplômé en chômage depuis 5 ans Handicapé physique L'activité ne nécessite pas beaucoup de moyens Il n'y a pas de métiers hommes ou femmes
Hommes 2 p.	<ul style="list-style-type: none"> Vendeurs d'épices pour la cuisson au marché locale Transformation des fruits de karité en amande et verger de karité 	<ul style="list-style-type: none"> Héritage des ressources et capital par les parents Apprentissage du métier par la maman
Femmes 9 p.	<ul style="list-style-type: none"> Conception et fabrication des équipements agroalimentaires et soudure. Conductrice d'engins lourds Responsables des entreprises de production des légumes et d'anacarde Vétérinaire exerçant sur le terrain. Responsable de l'entreprise CdVA lapin et poulet. 	<ul style="list-style-type: none"> Passion et formation BAC + Passion et formation et soutien de la famille Formation et passion: Le mari se plaint, donc elle risque de laisser tomber
Femmes 6 p.	<ul style="list-style-type: none"> Conductrice de taxi-moto, de taxi Femmes tisserands. Travail fixe Soudure 	Passion et appui financier aux revenus de la famille/prise en charge des charges familiales
Femmes 3 p.	<ul style="list-style-type: none"> Apprentis pour devenir frigoriste et meunière. Productrice de de la boisson locale - distillation du vin de palme. Productrice du riz 	Passion et posent des questions relatives à la position des femmes dans la société et cherchent l'autonomie financière
Femmes 3 p.	<ul style="list-style-type: none"> Productrice du manioc, du soja et faisant le labour pour l'igname 	<ul style="list-style-type: none"> 1 peut financer de la main d'œuvre, 2 autres ne peuvent pas payer de la main d'œuvre Revenus sont mieux que le petit commerce
Femmes 5 p.	Autres métiers <ul style="list-style-type: none"> Peintre-tôlier Pêche artisanale Femme peul-éleveur Distributrice d'intrant agricole Femmes meunières du soja 	<ul style="list-style-type: none"> Passion et financement de la formation par la famille Héritage du cheptel A accès au capital financier Mieux habilitées pour faire la mouture que les hommes

Les rôles atypiques recensés montrent d'un côté des exemples d'hommes et de femmes qui ont brisé les normes et relations de pouvoir traditionnel. Il s'agit notamment des:

- Hommes et des femmes qui ont choisi des métiers atypiques avec un bon niveau de formation et de la passion. Pour les femmes le soutien moral et financier pour démarrer reste un facteur important pour leur réussite;
- Hommes et femmes qui se sont mis d'accord sur la répartition des activités domestiques;
- Hommes et femmes qui posent des questions par rapport à la division des métiers selon sexe et des femmes qui préfèrent être financièrement autonomes de leurs maris.

De l'autre côté on a identifié des hommes et des femmes qui peut-être n'ont pas eu de choix suffisants pour s'épanouir. De tels cas peuvent être trouvés parmi les:

- Hommes et femmes qui n'ont pas eu l'éducation nécessaire ni le capital de départ pour choisir leur propre métier. Comme par exemple les femmes qui font le labour et n'ont pas l'argent nécessaire pour payer de la main d'œuvre ou des hommes qui font le petit commerce au marché local;
- Hommes et femmes qui ont hérité le capital de travail de leurs parents, comme le cheptel maintenant géré par une femme peulh et des hommes qui vendent des épices pour la cuisson.

3.3 Pistes de solution pour l'équité genre dans les CdVA, l'enseignement aux LTAs et le cadre de vie scolaire.

Après l'analyse genre dans les CdVA, les participants ont réfléchi sur les pistes de solution en vue de l'équité hommes – femmes dans les CdVA (3.3.1), la contribution de l'enseignement professionnelle du secteur agroalimentaire pour la promotion de cet équité, ainsi que le cadre de vie scolaire souhaité (3.3.2).

3.3.1 Promouvoir l'équité et l'autonomisation des femmes dans les CdVA

Les pistes de solution identifiées pour les CdVAs sont regroupées selon les 3 composantes du cadre conceptuel genre. Il s'agit de l'accès et le contrôle au capital productif, les services d'appui et les services financiers; la capacité d'agir; et les structures institutionnelles.

Accès et contrôle des ressources

- L'accès des femmes aux finances et au crédit pour renforcer leur position surtout dans le maillon de la transformation et de la commercialisation est un des capitaux productifs très important, et va de pair avec leur contrôle sur d'autres capitaux tel que l'équipement de transformation, le recrutement de la main d'œuvre etc.;
- La formation des femmes dans le maillon de la transformation et de la commercialisation, y compris leur alphabétisation à grande échelle renforce leur capital humain et contribue à leur épanouissement. Leur participation aux formations qui sont pertinentes aussi bien pour les hommes que pour les femmes permettra une meilleure concertation sur les actions à mener;
- Afin d'augmenter le contrôle des femmes sur leur propre corps, des sensibilisations à l'endroit des hommes seront nécessaires pour diminuer les cas de violences au sein des familles;
- Des concertations ouvertes sont nécessaires entre couple pour aborder la répartition des activités domestiques et pour augmenter l'influence de la femme sur son propre emploi de temps. Une tendance de concertation sur l'emploi de temps est en phase de naissance embryonnaire envers une plus grande liberté du travail de la femme et sa contribution financière dans le ménage.

Par rapport à la capacité d'agir – prise de décision, leadership et action collective

- L'accès et surtout le contrôle des ressources commencent avec une sensibilisation des hommes et des femmes que les décisions de famille se prennent ensemble;
- De façon générale, les maillons de la transformation et de la commercialisation offrent des possibilités aux femmes de s'organiser en structures associatives légales. Les femmes sont majoritaires dans ces maillons et y trouvent une certaine liberté de manœuvre. En combinaison avec l'accès à la formation, l'accès au crédit et aux systèmes de warrantage, ces maillons offrent aux femmes la possibilité de devenir des leaders de leur maillon. Puis ces structures organisationnelles présentent une possibilité de se transformer en une organisation où les femmes apprennent à exprimer leurs besoins directs et leurs intérêts stratégiques. Dans ces maillons les femmes peuvent plus facilement prendre des positions de leadership qui orientent toute la CdVA et non seulement dans le maillon concerné. Puis, à travers ses structures féminines, les femmes augmentent leurs réseaux sociaux;
- Comme c'est le cas des structures associatives féminines qui sont puissantes au niveau de la transformation et de la commercialisation, la promotion des femmes entrepreneurs est à encourager;
- La présence et la participation des femmes et des hommes à la prise de décision quant à l'orientation des CdVA peut être promue dans les 'cluster', des structures mise en place par l'État pour mieux appuyer les CdVA;

-
- La dernière piste pour renforcer la capacité d’agir des femmes est celle de la formation des femmes et filles en s’appropriant de leurs droits dans la société béninoise d’aujourd’hui et de leur fournir des appuis juridiques nécessaires.

Par rapport aux structures institutionnelles

Par rapport aux structures institutionnelles, plusieurs solutions ont été identifiées.

- Une transformation de la norme que les femmes sont faites pour procréer ce qui implique qu’elles ont toutes les charges des activités domestiques au détriment de leur autonomie, leur épanouissement et leur formation professionnelle. Cette transformation implique que les hommes consacrent du temps aux travaux domestiques et une rééducation des filles et garçons sur la répartition des tâches ménagères comme faisant partie de l’éducation parentale;
- La mise en relation des femmes et filles avec celles qui assument des rôles atypiques dans la société, peut aider à réorienter sa vie économique et à mettre fin à la division assez stricte de la sphère de responsabilités d’homme et femme. Cette mise en relation est également une piste à considérer pour les hommes;
- Une sensibilisation continue des hommes est proposée sur les conséquences néfastes des normes et relations traditionnelles qui prévalent et qui sont néfastes pour l’épanouissement de tous les membres de la famille; puis,
- Voter des lois pour alléger le poids de la tradition.

3.3.2 Conséquences pour l’enseignement aux LTAs et le cadre de vie scolaire

La section précédente a analysé les dimensions genre dans 10 CdVAs et ceci sur la base des exercices individuels et des travaux de groupes par LTA. Suite à cette analyse, les enseignants ont identifié des pistes de solution pour mieux préparer les filles élèves pour un avenir professionnelle dans le secteur agro-alimentaire, ainsi que pour l’amélioration du cadre de vie scolaire. Cette section présente les idées avancées, y compris des facteurs externes qui influencent sur ces deux thèmes.

Facteurs externes

Pendant l’année scolaire, l’ensemble des 10 LTAs comptaient 17 % des apprenants- filles, 25 % des filles ayant obtenu un Brevet d’Etudes Agricoles Tropicales (BEAT) et 19 % des filles ayant obtenu un Diplôme d’Etudes Agricoles Tropicales. Pendant la même année, 15 % des enseignants permanents étaient des femmes et 12 % des enseignants honoraires (Beune et Klaver, 2020). Face à cette réalité, les enseignants-participants à la formation en genre ont fait observer que le système boursier mis en application par le Ministère de tutelle, ne privilégie pas des bourses aux filles, ni une réduction des frais de scolarité pour venir en appui aux familles pauvres afin d’assurer la formation de leurs filles. En matière de recrutement des enseignants, le Ministère est sollicité pour chercher un équilibre entre le nombre d’enseignants hommes et femmes. Une autre observation concerne le faible taux d’achèvement des élèves-filles, partiellement causé par les problèmes financiers des parents.

Un enjeu qui concerne tous les élèves est le marché de travail. Les lauréats trouvent peu de postes de travail en rapport avec leur formation. Ceci demande que la formation aux LTAs s’oriente sur les innovations agricoles et sur les compétences nécessaires sur le marché d’emploi, surtout celle du savoir-faire. Ces orientations demandent des investissements considérables de la part de l’Etat et des partenaires techniques et financiers. Une fois le diplôme obtenu, les anciens élèves manquent d’accès aux facteurs de production et aux services d’appui pour assurer leur insertion sur le marché de travail.

Des investissements considérables sont également nécessaires pour assurer un séjour sécurisé des filles et des garçons à l’internat, avec des blocs sanitaires et dortoirs en bonne condition et séparés selon sexe. Le projet OKP a pris l’initiative de faire des investissements spécifiques pour améliorer la situation mais il est clair que cela demande aussi un investissement de la part de l’État.

Non seulement le Gouvernement et le Ministère de tutelle ont une influence importante sur l’enseignement et la vie scolaire des filles, le poids de la tradition qui prévaut aux niveau des communautés rurales empêche souvent les filles de s’épanouir à travers la formation professionnelle dans un environnement scolaire sécurisé. Ces normes et relations de pouvoir empêchent une bonne partie des filles à accéder à une

formation professionnelle et à bien s'insérer sur le marché de travail contre une rémunération descente et comparable à celle des garçons. Puis l'emploi de temps des filles qui ne résident pas à l'internat, notamment le temps consacré aux travaux domestiques peut être un facteur perturbant sur leurs résultats d'études. Il s'avère très important de travailler avec les associations des parents d'élèves, les autorités locales et d'autres personnes d'influence pour sensibiliser les parents à envoyer leurs filles aux formations professionnelles et à leur donner le temps nécessaire de se consacrer aux études.

L'enseignement technique agricole

Par rapport à la recherche de l'équité genre selon les champs disciplinaires, plusieurs suggestions ont été faites. Pour assurer l'égalité de chances aux filles et garçons il est proposé d'organiser des séances d'orientation pour les élèves après le tronc commun. Ceci permettrait au corps enseignant de concilier les connaissances, aptitudes et attitudes de chaque élève avec ses aspirations d'avenir. Cette identification des aspirations de chaque élève peut être accompagné par des rencontres avec des lauréats des LTAs qui assument des rôles et responsabilités atypiques pour hommes et femme.

Puis il est suggéré de développer des approches pédagogiques respectueuses de la dimension genre. Des possibilités existent quant à la révision du matériel pédagogique, l'introduction d'exemples des lauréats qui assument des responsabilités et rôles atypiques, le traitement équitable des filles et garçons pendant les travaux pratiques ainsi que l'encouragement des filles et garçons à exécuter des tâches atypiques pour femme ou homme. Pendant la formation il est ressorti que le préjugé que les filles n'ont pas de force physique est plutôt lié à la constitution physique individuelle. Il est bien possible que des filles aient de la force physique et que des garçons n'en aient pas.

La formation en genre et éducation sexuelle nécessite une redynamisation ou renouvellement: elle explore davantage de façon critique le traitement différencié des filles et les garçons par rapport aux normes de sexualité qui prévalent dans la société et traite le harcèlement sexuelle à l'école et dans la société.

Il est également proposé de traduire la présente formation sur genre dans les CdVA, assurée par le WCDI, en un module de formation à l'intention des garçons et filles, élèves des LTAs. Un tel module se caractérise par des exercices pratiques, pour rendre les élèves plus conscients des préjugés selon sexe existants.

Des suggestions ont été formulées à l'endroit du corps enseignant et à l'endroit de l'administration. Il s'avère propice de les sensibiliser sur les schémas de pensée stéréotypés sur les rôles et responsabilités des hommes et femmes dans la société; et par conséquent leurs propres préjugés éventuelles quant aux filles et garçons-élèves. Il est aussi proposé un accompagnement de l'administration par les enseignants formés en genre pour la rendre sensible aux dimensions genre.

Selon l'arrêté 156/2016 concernant le Règlement Intérieur des Etablissements de l'Enseignement Secondaire Générale, Technique et Professionnel, les élèves jouent un rôle dans le maintien de la discipline et de l'information, ainsi que de la propreté de la classe et ses abords immédiats. Bien que l'arrêté ne se prononce pas par rapport au sexe du responsable de classe, la pratique montre que les garçons deviennent les premiers responsables pour ces rôles, secondés par une fille. Les participants à la formation suggèrent de briser la division traditionnelle de ces responsabilités qui mettent les garçons au premier rang.

Beaucoup de suggestions ont été formulées pour améliorer le contact entre le personnel du LTA et les élèves. Afin d'augmenter le taux d'achèvement de la formation, il s'avère propice de renforcer le soutien aux filles et garçons à s'exprimer, d'instaurer des mesures d'encouragement des filles qui excellent dans leurs études, de faire des entretiens individuels avec les apprenants concernant des dimensions genre, d'installer des clubs d'apprenants avec un accompagnement des pairs éducateurs et de mettre en place un point focal ou comité genre.

Pour ce qui concerne l'environnement propice pour les filles à étudier dans les LTAs, les enseignants suggèrent la mise en application effective d'un arrêté pour punir les auteurs d'harcèlement sexuel. En plus il est nécessaire que les dortoirs des filles soient sécurisés, comme c'est le cas pour certains dortoirs des garçons, ce qui demande non seulement la mise en place de l'infrastructure appropriée mais aussi la mise en place des structures de surveillance. Au-delà des enjeux d'harcèlement et des grossesses, des LTA sont

confrontés à des problèmes de tabagisme, d'alcoolisme et de drogues dans leur enceinte, ce qui demande d'amples interventions. Face à ces enjeux il est proposé que le personnel du LTA reste à l'écoute des filles et des garçons pour traiter les problèmes qui entravent leur carrière à l'école. La mise en place d'une cellule d'écoute est suggérée.

4 Réflexions

4.1 Poids de la tradition vis-à-vis des politiques et lois en vigueur

A travers les résultats des exercices et les discussions pendant les sessions synchrones, on constate que le poids de la tradition vis-à-vis des politiques et lois en vigueur est lourd. Ces normes et relations de pouvoir traditionnelles prévalent également dans les LTA et leur contexte externe, tel qu'au sein des institutions publiques et les communautés et parents d'élèves.

L'ensemble des normes et relations de pouvoir tels que 'la fille va servir ailleurs', 'les filles sont faites pour procréer', 'l'homme est le chef du ménage et celui de la grande famille' et 'les femmes ne peuvent pas hériter la terre', influencent considérablement l'accès des filles à la formation professionnelle dans les LTA, leur présence et capacité d'assimilation des cours, leur capacité de se donner un avenir professionnelle, leur taux d'achèvement et leur position sur le marché d'emploi. Ces mêmes normes et relations de pouvoir expliquent le faible taux de femmes enseignantes, le faible taux de filles-élèves qui assument des responsabilités de classe, et les préjugés que les filles n'ont pas la force physique pour mener à bien certains travaux pratiques etc.

De l'autre côté, des hommes et des femmes ont été identifiés qui questionnent ces normes et rapports de pouvoir et qui témoignent d'une diversité des avènements possibles pour les hommes et les femmes ressortissants des LTAs. S'approprier de l'existence de ces autres réalités et leur intégration dans la culture organisationnelle et l'enseignement et le cadre de vie scolaire pourra positionner les LTA comme des vecteurs de changements pour ce qui concerne les dimensions genre.

Les normes et relations de pouvoir, l'excision fréquente des filles en milieu rural ainsi que l'acceptation de l'adultère des hommes, expliquent que des filles peuvent être traumatisées et ne s'expriment pas; sont punies lorsqu'elles dénoncent le harcèlement sexuel dans l'enceinte des LTA et son environnement direct, et sont renvoyés lorsqu'elles tombent enceinte. S'ajoutent à ces pratiques, des mauvais comportements tels que l'utilisation du tabac, de l'alcool et de la drogue dans l'enceinte des LTA ou dans leur environnement direct, qui empêchent la création d'un environnement propice pour les filles et les garçons.

De l'autre côté, le Gouvernement du Bénin dispose d'un cadre réglementaire qui traite les hommes et les femmes à titre d'égalité. Puis, des lois et arrêtés ont été publiés qui visent la répression du harcèlement sexuel et la protection des victimes au lieu de leur punition, comme par exemple;

- L'arrêté interministériel N °2003 16 /MEPS/ METFP, portant sur les sanctions à infliger aux auteurs de violences sexuelles dans les écoles et établissements d'enseignement secondaire général, technique et professionnel.
- La loi promulguée au niveau national telles que la loi n ° 2006-19 du 05 septembre 2006 portant sur la répression du harcèlement sexuel et la protection des victimes.

En plus, le respect du Règlement Intérieur des Etablissements d'Enseignements Secondaires Général, Technique et Professionnel (2016) donne suffisamment de possibilités pour créer un environnement plus propice sans tabagisme, alcoolisme et drogues pour les élèves filles et garçons. Ce même règlement ne se prononce pas sur les sexes et peut donc être appliqué en faveur de l'épanouissement des filles et pour diminuer le poids des normes et relations de pouvoir traditionnels.

La question principale à répondre par les LTAs est de savoir comment les LTAs, qui préparent les générations futures pour jouer un rôle pertinent dans le secteur agro-alimentaire, peuvent devenir des vecteurs de changement qui montrent d'autres avènements possibles pour les filles et les garçons. Ceci au lieu de refléter les normes et relations de pouvoirs qui existent en milieu rural. Les enseignants participants ont proposé

beaucoup de pistes de solution pour que les LTAs soient capables de montrer qu'un autre avenir est possible pour les garçons et les filles.

4.2 Formation hybride

Cette formation hybride a été une première tentative pour combiner la formation à distance avec des travaux de terrain pour les participants. Elle a été innovatrice du fait que la formation s'est étendue sur 7 semaines, au lieu d'une seule semaine de formation face-à-face. Ceci a permis aux enseignants-participants d'effectuer des sorties de terrain pour faire l'analyse genre dans 10 CdVA, et de faire des exercices individuels qui traitaient également de l'enseignement dans les LTAs et le cadre de vie scolaire. De cette façon les participants ont pu collecter une richesse d'information qui méritait d'être capitalisée dans ce rapport.

Pour mener à bien cette formation, les participants ont bénéficié des frais de transport et de communication, ainsi que des frais pour sauvegarder le matériel du cours.

5 Suggestions et recommandations pour le secteur de l'enseignement professionnel agricole

Les chapitres précédents ont décrit les résultats de l'analyse genre dans les CdVA, puis ont identifié des possibilités pour rendre plus sensible la formation assurée par les 10 LTA au dimension genre, ainsi que des pistes de solution pour créer un cadre propice de formation et d'accueil des élèves filles et garçon.

Une conclusion générale est que le milieu rural et le secteur agroalimentaire dans lequel les LTAs œuvrent et cherchent à livrer les lauréats sur le marché de travail, se caractérise par les pesanteurs de la tradition quant aux dimensions genre. Ces normes, valeurs et pratiques sont présentes chez les parents d'élèves, leurs communautés, au marché et aussi dans l'enceinte des LTAs. Ce monde rural et le secteur agroalimentaire connaît également des personnes qui assument des rôles et responsabilités atypiques quant aux dimensions genre. Les LTAs peuvent se convertir en des vecteurs de changement de ces normes et valeurs, en respectant les textes formels qui les régissent, et en s'inspirant de ces personnes qui montrent que d'autres rôles sont possibles. C'est ainsi qu'ils peuvent créer un environnement propice pour l'épanouissement des filles et des garçons.

Le tableau 13 présente une récapitulation des suggestions ou recommandations faites par les participants à la formation.

Tableau 13 Suggestions et recommandations à prendre en considération par les acteurs de l'enseignement professionnel agricole.

Suggestion ou recommandation	Adressée à ..
Augmenter le nombre de bourses au profit des filles et/ou diminuer les frais d'inscription pour les familles pauvres	Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
Chercher un équilibre entre le nombre d'enseignants hommes et femmes	Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
Identifier les causes profondes du faible taux d'achèvement des élèves-filles et trouver des solutions qui sont probablement d'ordre financier, puis le temps demandé aux filles pour aider leurs mères avec les travaux domestiques	Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
Mobiliser des ressources financières pour faire des investissements considérables afin d'assurer un séjour sécurisé des filles et des garçons à l'internat	Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
Aborder la question de l'éducation parentale qui prépare les filles et femmes à être soumises aux hommes, à mener les activités domestiques, ceci au détriment de leur épanouissement et de leur formation professionnelle. Il s'agit d'un processus de transformation fondamentale de l'éducation parentale	Associations de parents d'élèves, les autorités locales et des leaders communautaires
Organiser des séances d'orientation sur leur carrière professionnelle pour les élèves (filles et garçons) après le tronc commun pour que les aspirations des élèves sur leur avenir professionnel se développe, puis des rencontres avec des lauréats (hommes et femmes) des LTA qui assument des rôles et responsabilités atypiques. Ceci permettrait aux corps d'enseignants à mieux prendre en considération les aspirations des élèves.	Corps enseignant
Développer des approches pédagogiques respectueuses de la dimension genre, à travers la révision du matériel pédagogique, le traitement équitable des filles et des garçons pendant les travaux pratiques, leur encouragement dans l'exercice des rôles atypiques. Une des possibilités consisterait à l'intégration des éléments de la formation en genre assurée par le WCDI dans les CdVA dans les curricula de formation.	Corps enseignant
Sensibiliser le corps enseignant sur les schémas de pensée stéréotypés qui prévalent aux LTA par rapport aux rôles et responsabilités des hommes et femmes dans la société; et par conséquent leurs propres préjugés éventuelles quant aux filles et garçons- élèves.	Corps enseignant et la Direction.
Relancer ou redynamiser l'éducation sexuelle pour explorer de façon critique le traitement différencié des filles et des garçons par rapport aux normes de sexualité dans la société et dans l'enceinte du LTA.	Enseignants responsables de l'éducation sexuelle
Être à l'écoute des filles et des garçons afin qu'ils s'expriment facilement. Ceci en vue d'une augmentation du taux d'achèvement de la formation. Clubs d'apprenants, cellules d'écoute, pères éducateurs, points focal.	Corps enseignant
Le respect du cadre réglementaire du Ministère et de l'Etat qui traitent les hommes et les femmes à titre d'égalité; visent à réprimer le harcèlement sexuel et la protection des victimes au lieu de leur punition et; décrivent des mesures à respecter au niveau des LTA pour créer un environnement propice pour l'apprentissage et l'accueil des filles et des garçons.	Corps enseignant et la Direction.

Références

- Renée Beune, Dieuwke Klaver. 2020. L'Audit Genre dans les 10 Lycées Techniques Agricoles du Bénin, rapport de synthèse.
- Marlène Buchy. 2016. Boîte À Outils Genre; Agriculture, Développement Rural et Biodiversité. AFD.
- Cabinet du Ministre de l'Etat. 2016. Règlement Intérieur des Etablissements des Enseignements Secondaires Général, Technique et Professionnel, Année 2016 n° 156. République du Benin.
- Anouka van Eerdewijk, Franz Wong, Chloe Vaast, Julie Newton, Marcelo Tyszler & Amy Pennington. 2017. White Paper: A Conceptual Model of Women and Girls' Empowerment. Amsterdam: Royal Tropical Institute (KIT).
- FAO. 2017. Développer des chaînes de valeur sensibles au genre; Cadre d'orientation. Organisation des nations unies pour l'alimentation et l'agriculture.

Le Centre du Développement et de
l'innovation de Wageningen
Wageningen University & Research
P.O. Box 88
6700 AB Wageningen
Pays Bas
T +31 (0)317 48 68 00
wur.eu/cdi

Rapport WCDI-22-193



Le Centre du Développement et de l'innovation de Wageningen soutient la création de valeur en renforçant les capacités pour le développement durable. En tant qu'institut international d'expertise et de renforcement des capacités de Wageningen University & Research, nous mettons les connaissances en pratique, dans le but d'explorer le potentiel de la nature pour améliorer la qualité de vie. Comptant environ 30 sites, 6 800 (6 000 FTE) collaborateurs et 12 900 étudiants, Wageningen University & Research est un leader mondial dans son domaine. Parmi les éléments clés de son approche, citons une méthode de travail intégrale et une coopération entre les sciences exactes et les disciplines technologiques et sociales.

To explore
the potential
of nature to
improve the
quality of life



Le Centre du Développement et de l'innovation
de Wageningen
Wageningen University & Research
P.O. Box 88
6700 AB Wageningen
Pays Bas
T +31 (0) 317 48 68 00
wur.eu/wdci

Rapport WCDI-22-193

Le Centre du Développement et de l'innovation de Wageningen soutient la création de valeur en renforçant les capacités pour le développement durable. En tant qu'institut international d'expertise et de renforcement des capacités de Wageningen University & Research, nous mettons les connaissances en pratique, dans le but d'explorer le potentiel de la nature pour améliorer la qualité de vie. Comptant environ 30 sites, 6 800 (6 000 FTE) collaborateurs et 12 900 étudiants, Wageningen University & Research est un leader mondial dans son domaine. Parmi les éléments clés de son approche, citons une méthode de travail intégrale et une coopération entre les sciences exactes et les disciplines technologiques et sociales.

