Projet STDF/PG/770
« Utilisation d'outils numériques pour améliorer la conformité aux normes de sécurité sanitaire des produits alimentaires en Afrique de l'Ouest »

« Analyse de la dimension genre du projet »
Rapport final

Septembre 2025

Par : Latifa CHBANAT, Experte Genre et Inclusion Sociale

Le contenu de ce rapport engage la seule responsabilité de son auteur et ne représente pas l'opinion de l'ONUDI et des institutions partenaires de ce projet

Table des matières

1. Introduction 4
2. Approche méthodologique 5
2.1. Définition de la trame d'analyse genre 5
2.2. Phases de la mission 6
2.3. Limites et contraintes de la mission 7
3. Résultats de l'analyse 8
3.1. Résultats de l'analyse qualitative 8
Participation des femmes dans les chaînes de valeur agricoles et agroalimentaires 8
Représentation à des postes de responsabilité et pouvoir de décision 9
Accès aux ressources productives 9
Accès aux connaissances et à l'information 12
Défis liés à la certification et à l'accréditation 13
Contraintes socio-culturelles spécifiques aux femmes 15
3.2. Résultats d'analyse de l'enquête en ligne 16
Analyse des réponses des évaluateurs et évaluatrices du SOAC 16
Analyse des réponses des Organismes d'Évaluation de la Conformité (OEC) 20
Analyse des réponses des Organismes Publics 24
Analyse des réponses des opérateurs privés des filières 26
4. Conclusions et recommandations 32
4.1. Conclusion générale 32
4.2. recommandations 33
5. Annexes 39
Annexe 1 : La liste des personnes interviewées 39
Annexe 2 : les questionnaires 40
Annexe 3 : le guide d'entretiens 61
Annexe 4 : Références bibliographiques 64

Liste des acronymes

Acronyme	Signification
CEDEAO	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
COTAG	Comité Togolais d'Agrément
DOPA	Direction des Organisations Professionnelles Agricoles
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FEFA	Fédération des Femmes Entrepreneures et Femmes d'Affaires
FIDA	Fonds International pour le Développement Agricole
FONAP	Fonds National d'Appui aux Petites et Moyennes Entreprises
FRA	Autorisation de Fabrication et de Mise en Vente
HACCP	Hazard Analysis Critical Control Point (Analyse des Dangers et Points Critiques pour leur Maîtrise)
HAUQE	Haute Autorité de la Qualité et de l'Environnement
ITC	International Trade Center
ISO	International Organization for Standardization (Organisation Internationale de la Normalisation)
ITRA	Institut Togolais de Recherche Agronomique
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OEC	Organismes d'Évaluation de la Conformité
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel
OPA	Organisations Professionnelles Agricoles
PME	Petites et Moyennes Entreprises
RENAFAT	Réseau National des Femmes Agricultrices du Togo
SOAC	Système Ouest Africain d'Accréditation
STDF	Fonds pour l'application des normes et le développement du commerce
TPME	Très Petites et Moyennes Entreprises
UEMOA	Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine
ZAAP	Zones d'Aménagement Agricole Planifiées
ZLECAf	Zone de Libre-Échange Continentale Africaine

1. INTRODUCTION

L'objectif de la présente mission « analyse genre » est de **renforcer l'intégration du genre** dans le projet intitulé **« Utilisation d'outils numériques pour améliorer la conformité aux normes de sécurité sanitaire des produits alimentaires en Afrique de l'Ouest »** financé par le Fonds pour l'application des normes et le développement du commerce (STDF) et mis en œuvre par l'Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel (ONUDI) et le Système Ouest Africain d'Accréditation (SOAC). À travers l'élaboration du présent document de référence destiné à l'équipe technique et autres parties prenantes du projet. Les conclusions et les recommandations de cette analyse seront intégrées dans le projet de manière pertinente et significative **afin d'améliorer l'impact du projet** grâce à une meilleure prise en compte des besoins et attentes des femmes et des hommes.

L'analyse de la dimension genre du projet a pour finalité d'identifier et de comprendre les différentes dynamiques liées au genre, l'importance de l'égalité des genres dans le contexte spécifique du projet, et d'intégrer ces considérations dans sa formulation, sa mise en œuvre et son suivi-évaluation. Il s'agit d'établir une analyse approfondie des besoins, défis et opportunités différentiés liés au genre en relation avec le domaine d'intervention du projet, à savoir, « **l'amélioration du niveau de conformité des pays de l'UEMOA et de la République de Guinée avec les principales normes de sécurité sanitaire des aliments, grâce au recours aux outils numériques »**. Plus généralement, le projet vise à permettre aux pays bénéficiaires d'améliorer leurs **accès aux marchés internationaux**.

En effet, ces pays sont confrontés à des difficultés pour **promouvoir les exportations de produits agricoles et protéger la santé des consommateurs**. Il s'agit notamment de la capacité à vérifier la conformité aux normes et prescriptions en matière de sécurité sanitaire des produits alimentaires et qui pourrait réduire les cas de rejets de produits agricoles exportés. La disponibilité d'organismes d'évaluation de la conformité reconnus internationalement, tels que les laboratoires de sécurité sanitaire des produits alimentaires ou les organismes d'inspection et de certification de la gestion et des produits, fait partie intégrante de la protection de la santé des consommateurs et de la facilitation des échanges de produits alimentaires sûrs.

Ce projet vise donc à surmonter ces difficultés **en utilisant des outils numériques pour améliorer la conformité aux normes de sécurité sanitaire des produits alimentaires**. Dirigé par le SOAC, il utilisera les technologies numériques dans les processus d'accréditation, d'évaluation de la conformité et de développement des capacités.

Le cadre logique du projet présente deux principaux résultats à atteindre : i) **résultat 1** : les Organismes de l'Evaluation de la Conformité sélectionnés mettent en œuvre des systèmes de gestion de la qualité et de la sécurité sanitaire des aliments améliorés ; ii) **résultat 2** : amélioration de la compréhension et de la confiance des parties prenantes nationales et régionales à l'égard des résultats de l'évaluation de la conformité et de l'accréditation.

Prenant en considération le contexte de mise en œuvre de ce projet et ses résultats attendus, cette analyse genre comprendra trois principaux volets :

1. **Une analyse des données quantitatives et qualitatives pertinentes** pour comprendre les principales dynamiques liées au genre dans le secteur agricole et agro-alimentaire en lien avec le domaine d'intervention du projet (l'exportation des produits agricoles et agroalimentaires et la sécurité sanitaire des aliments) ;
2. **Une évaluation et une identification des défis et des besoins sexo-spécifiques** qui peuvent être pris en charge dans le contexte du projet de manière à contribuer à la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes ;
3. **Des recommandations** adressées à l'équipe du projet, ainsi que les différentes parties prenantes, pour intégrer efficacement la dimension genre dans les différentes activités du projet afin d'améliorer

l'inclusivité et la durabilité de son impact et pour garantir que les bénéficiaires ciblés, de tous les genres, puissent accéder, participer et bénéficier pleinement activités prévues du projet.

4. Proposition de méthodes **de suivi et d'évaluation sensibles au genre** comprenant des indicateurs de performance et une méthodologie de collecte de données et autres informations qualitatives pour le projet, le cas échéant.

2. APPROCHE METHODOLOGIQUE

2.1. DEFINITION DE LA TRAME D'ANALYSE GENRE

La présente analyse genre a pour but d'examiner **les différents rôles, droits, besoins, préoccupations et opportunités pour les femmes et les hommes** et les dynamiques de genre dans le contexte d'intervention du projet. Elle aidera l'équipe du projet, avec l'appui de l'experte genre, à identifier les activités, les outils et les méthodologies à prévoir pour **promouvoir l'égalité hommes-femmes et renforcer l'autonomisation des femmes dans le contexte du projet** et selon le budget disponible.

L'analyse a couvert **les neufs pays bénéficiaires du projet**, à savoir les huit pays membres de l'UEMOA (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée-Bissau, Mali, Niger, Sénégal, Togo) et la République de Guinée. Deux pays parmi les neufs, la Côte d'Ivoire et le Togo, ont été sélectionnés pour des visites de terrain. La collecte de données pour les sept autres pays s'est faite par des questionnaires administrés électroniquement.

Un cadre d'analyse a été prédéfini lors de la phase de conception méthodologique afin d'examiner systématiquement les disparités entre hommes et femmes selon **trois dimensions clés** (accès aux ressources, pouvoir de décision et cadre institutionnel)[1] selon le cadre d'analyse genre de Harvard développé par Caroline Moser, et d'identifier **les principaux enjeux et opportunités du genre** relatif au projet.

Les **3 différentes dimensions** sont représentées dans le tableau suivant :

Dimension n°1 : Accès aux ressources et actifs productifs	
Sous-dimension	**Points clés d'analyse**
Participation sectorielle	Rôles spécifiques des femmes dans le secteur agricole et agro-alimentaire Représentativité des femmes dans les chaînes de valeur agricoles et agro-alimentaires Types d'activité des femmes dans ces chaînes de valeur
Actifs productifs	Inégalités d'accès aux ressources entre hommes et femmes Disparités dans l'accès aux opportunités de développement agricole et d'exportation Accès au financement
Compétences	Disparités d'accès à la formation et aux compétences Besoins en renforcement de capacités des femmes Initiatives existantes et synergies potentielles
Emploi de qualité	Barrières à l'emploi dans l'évaluation de la conformité Statistiques d'emploi par sexe dans le secteur agricole/agro-alimentaire

[1] Les trois dimensions d'analyse (accès aux ressources, pouvoir de décision, cadre institutionnel) ont été définies sur la base du cadre d'analyse genre de Harvard développé par Caroline Moser et largement utilisé par les organisations internationales de développement.

	Conditions de travail et droits des travailleur(euse)s
Risques sanitaires et professionnels	Impact différencié de la non-salubrité des aliments selon le genre Exposition aux risques professionnels Précarité de l'emploi
Opportunités commerciales	Nombre et caractéristiques des entreprises détenues par des femmes Activités d'exportation et obstacles rencontrés Mécanismes de facilitation existants
Ressources numériques	Accès aux outils digitaux et technologies
Dimension n°2 : Pouvoir d'action et prise de décision	
Sous-dimension	**Points clés d'analyse**
Organisations féminines	Types, nombre et importance des organisations Rôle et soutiens offerts aux femmes
Représentativité	Présence des femmes dans les organes décisionnels Représentation aux niveaux politique, institutionnel et professionnel
Autonomie décisionnelle	Prise de décision au niveau des exploitations agricoles Pouvoir décisionnel au sein du foyer Présence des femmes dans le management des entreprises
Dimension n°3 : Institutions, lois et politiques	
Sous-dimension	**Points clés d'analyse**
Cadre institutionnel	Organisation liée au genre dans l'UEMOA, la CEDEAO et le SOAC Structures existantes au niveau gouvernemental
Promotion de l'égalité	Rôle potentiel des structures dans la promotion de l'égalité Initiatives existantes et synergies possibles
Dispositifs de formation	Impact différencié des formations sur les hommes et femmes Opportunités d'intégration des questions de genre

2.2. Phases de la mission

La mission s'est conduite en **4 phases** entre juillet 2024 et mars 2025 :

1. ***La phase documentaire*** : a été constituée d'une **revue des informations** quantitatives et qualitatives disponibles sur le projet et sur son contexte d'intervention (documents fournis par l'équipe du projet et les données disponibles telles que des statistiques/sources officielles, les études existantes pertinentes pour la compréhension du contexte du projet et les données chez les parties prenantes rencontrées lors de la phase de terrain).
2. ***La phase de préparation*** : a consisté en **la préparation d'outils de collecte de données** à utiliser lors de la phase de collecte de données. Il s'agissait principalement de la liste des parties prenantes à consulter et du programme de la phase terrain, et des outils d'enquête (guide d'entretien avec les informateurs clé et questionnaires en ligne).
3. ***La phase de collecte de données*** : la phase de collecte de données a été réalisée entre septembre 2024 et janvier 2025. Elle a consisté principalement d'une enquête en ligne et d'une mission de terrain de 8 jours en Côte d'Ivoire et au Togo :
    a. **Une série d'entretiens semi structurés** a été réalisée entre le 15 et le 19 septembre à Lomé, Togo et entre le 20 et le 25 septembre à Abidjan en Côte d'Ivoire. Ces entretiens ont été effectués avec

les principales parties prenantes du projet (cf. la liste des personnes interviewées en annexe 1 et le guide d'entretien en annexe 3).

b. **Une enquête en ligne, envoyée par courriel** à 4 catégories de parties prenantes : i) des évaluateur-es ; ii) des Organismes d'Evaluation de la Conformité (OEC) ; iii) des organismes publics et iv) des opérateurs privés (cf. les questionnaires en annexe 2). L'enquête a été ouverte durant un mois et demi (du 20 novembre 2024 au 10 janvier 2025). L'équipe du SOAC s'est chargée de partager les liens vers les questionnaires auprès des différentes parties prenantes ciblées et de faire des relances.

4. ***La phase de rédaction*** a consisté à analyser les résultats de l'enquête en ligne, les transcriptions/notes de l'ensemble des entretiens réalisés lors de la phase de terrain en plus des données disponibles et accessibles qui peuvent enrichir l'analyse. Cette phase a abouti au présent livrable comprenant les conclusions et les recommandations de l'étude.

2.3. LIMITES ET CONTRAINTES DE LA MISSION

La mission s'est déroulée dans des conditions favorables, bénéficiant **d'une collaboration efficace entre les différentes parties prenantes.** Les équipes SOAC en Côte d'Ivoire et de l'ONUDI, tant au niveau du Siège qu'au Bureau de Lomé, ont apporté un soutien précieux qui a facilité l'exécution des différentes phases de l'étude.

Tout au long de la période d'exécution, **un dispositif de suivi rigoureux** a été mis en place, comprenant plusieurs réunions de cadrage et de coordination entre l'experte et les équipes de gestion (STDF, OUNUDI et SOAC). Cette communication régulière a permis d'ajuster la méthodologie en fonction des réalités du terrain et d'assurer l'alignement avec les objectifs fixés.

L'ampleur géographique de cette étude, couvrant neuf pays, a imposé des adaptations méthodologiques significatives. La réalisation d'entretiens qualitatifs dans deux pays seulement parmi l'ensemble des territoires concernés s'est rapidement révélée insuffisant. Compte tenu des ressources disponibles et les délais initialement prévus, cette contrainte nous a conduits à privilégier **une approche mixte** combinant :

1. Une enquête en ligne à large échelle permettant d'atteindre un échantillon représentatif dans chacun des neuf pays
2. Des entretiens qualitatifs ciblés dans deux pays (Côte d'Ivoire et Togo) pour approfondir les tendances identifiées

Si cette méthodologie a permis **d'assurer une couverture géographique assez large**, elle a également engendré plusieurs défis. La mise en place de l'enquête en ligne a nécessité un temps considérable pour :

- La finalisation des questionnaires
- Le choix de l'outil numérique pour la collecte de données adapté au contexte de l'ensemble des pays et des catégories
- La gestion des périodes de relance pour garantir des taux de réponse satisfaisants

Ces étapes supplémentaires ont significativement allongé les délais initiaux de la mission.

3. RESULTATS DE L'ANALYSE

3.1. RESULTATS DE L'ANALYSE QUALITATIVE

Cette section inaugurale présente les conclusions d'une étude qualitative basée sur des entretiens approfondis conduits au Togo et en Côte d'Ivoire. Ces entretiens ont ciblé diverses parties prenantes des systèmes d'accréditation et de certification dans les secteurs agricole et agroalimentaire (la liste complète des personnes consultées figure en annexe 1). Pour enrichir et consolider l'analyse qualitative de ces témoignages, l'étude intègre également des données issues d'une revue bibliographique détaillée couvrant l'ensemble des pays de l'UEMOA et la République de Guinée.

Participation des femmes dans les chaînes de valeur agricoles et agroalimentaires

Le secteur agricole et agroalimentaire occupe une place centrale en Afrique de l'Ouest, en particulier dans l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA). Dans cette région, l'agriculture représente une part majeure de l'emploi total (environ 55 % en moyenne)[2] et contribue significativement au PIB de ces pays, avec une contribution moyenne de 17,5 % et à 29% en Guinée[3] (la part du secteur agricole dans le PIB peut être significativement plus élevée dans certains pays : elle est de 43 % du PIB en Côte d'Ivoire et à 77 % au Niger)[4]. Les femmes y jouent un rôle prépondérant car elles représentent en moyenne entre **40% et 50% de la main-d'œuvre agricole** en Afrique subsaharienne, avec des variations selon les pays[5]. Elles assurent également de **60 à 80 % de la production alimentaire** dans les exploitations familiales africaines[6]. Malgré leur rôle fondamental dans le secteur agricole, les femmes continuent à faire face à **des disparités significatives** en matière d'accès aux ressources productives, de participation aux processus décisionnels et de bénéfices économiques tirés de leurs activités. Cette réalité est documentée par de nombreuses recherches menées par des organisations internationales de développement (à titre d'exemple de rapports effectués par la FAO, Banque Mondiale, FIDA, et OCDE)[7] qui soulignent **la persistance de barrières structurelles limitant le potentiel économique** des femmes et leur pleine intégration dans les chaînes de valeur agricoles de la production à la commercialisation passant par la transformation. Il s'agit par exemple de barrières d'accès limité aux ressources (crédit, foncier, intrants agricoles de qualité et aux technologies) ou de barrières institutionnelles et sociales (exclusion de l'organisation des producteurs, charge disproportionnée du travail domestique non rémunéré, et normes culturelles limitant leur mobilité et la participation aux marchés).

Les entretiens menés confirment **une grande importance socio-économique du secteur de l'agriculture et de l'agro-alimentaire pour les pays de l'UEMOA et de l'Afrique de l'Ouest en général** qui connaissent une participation significative des femmes dans les chaînes de valeur agricoles et agroalimentaires. Au Togo, la Direction du

---

[2] Sever, Can. Gender Inequality in the WAEMU: Current Situation and Opportunities. IMF Selected Issues Paper (SIP/2024/016). Washington, D.C.: International Monetary Fund

[3] https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/GN/situation-economique-et-financiere

[4] La crise des inégalités en Afrique de l'Ouest, Oxfam International, 2019, https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620837/bp-west-africa-inequality-crisis-090719-fr.pdf

[5] LE RÔLE DES FEMMES DANS L'AGRICULTURE Combler le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement, FAO 2011, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fao.org/4/i2050f/i2050f.pdf

[6] Idem.

[7] FAO. (2011). "La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010-2011 : Le rôle des femmes dans l'agriculture"
Banque Mondiale. (2014). "Levelling the Field: Improving Opportunities for Women Farmers in Africa".
FIDA (IFAD). (2016). "Reducing Rural Women's Domestic Workload Through Labour-Saving Technologies and Practices".
FMI. (2018). "Economic Gains From Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence".
ONU Femmes. (2018). "Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development".
OCDE/SIGI. (2019). "Social Institutions and Gender Index: West Africa Report".

développement des petites et moyennes industries confirme une présence croissante des femmes dans la transformation des produits agricoles, particulièrement pour les denrées destinées au marché local comme la tomate, les arachides et les farines. De même, en Côte d'Ivoire, les principales parties prenantes interviewées soulignent qu'il y a plus de femmes que d'hommes dans le secteur vivrier, elles constituent la principale main d'œuvre au sein des exploitations familiales et jouent un rôle important à toutes les étapes de la chaîne de valeur, de la production à la commercialisation en passant par la transformation. Néanmoins, cette activité reste largement informelle et artisanale.

Représentation à des postes de responsabilité et pouvoir de décision

Au niveau de l'administration publique, et selon les données de la stratégie genre de l'UEMOA, le taux de représentation des femmes dans l'ensemble des effectifs de la Fonction publique pour le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire et le Mali se situe entre 30 et 33% alors qu'il n'est que de 18,9% pour le Togo[8]. **De façon générale, les fonctions publiques des États membres de l'Union sont caractérisées par un faible taux de représentation des femmes qui sont souvent cantonnées dans les échelons inférieurs**.

Au niveau des organisations professionnelles et malgré leur forte présence dans le secteur agricole et agroalimentaire, **les femmes restent sous-représentées dans les instances décisionnelles des entreprises privées et des organisations professionnelles du secteur agricole.** Les informateurs interviewés représentants des ministères publics et des organisations professionnelles elles-mêmes soulignent que c'est l'une des causes de la capacité limitée des femmes à influencer les politiques agricoles.

En Côte d'Ivoire, l'adhésion aux Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) est ouverte aux femmes comme aux hommes, les textes de loi étant neutres à cet égard. Toutefois, peux d'OPA exclusivement de femmes existent, excepté dans quelques filières traditionnellement dominées par des femmes, comme celles du karité ou du macabo dans le nord du pays.
Cette sous-représentativité des femmes au niveau des organisations professionnelles entravent leur pleine participation dans les programmes d'appui notamment ceux mis en place par les pouvoirs publics. Ce qui obligent les pays à concevoir et à mettre en place des initiatives publiques visant à renforcer la participation des femmes dans les structures de gouvernance au niveau des organisations professionnelles bénéficiaires des actions des projets et programmes. Au Togo, le gouvernement a fixé des objectifs pour intégrer plus de femmes dans les projets agricoles, tandis qu'en Côte d'Ivoire, les projets du ministère ciblent entre 30% et 50% de femmes bénéficiaires, avec une volonté de les intégrer dans les processus de prise de décision des OPA. A titre d'exemple, le Projet de Productivité Agricole en Afrique de l'Ouest - Togo (PPAAO-Togo)[9], se fixe un objectif de 40% de femmes bénéficiaires directs. En côte d'ivoire, le Programme National d'Investissement Agricole (PNIA)[10] a mis en place des mesures pour promouvoir l'équité de genre et renforcer la participation des femmes, notamment à travers la promotion de l'équité dans les Organisations Professionnelles Agricoles et les interprofessions par la mise en place de programmes de leadership pour augmenter le niveau de représentation des femmes dans les organes de gouvernance.

Accès aux ressources productives

La stratégie genre de l'UEMOA affirme que l'accès égalitaire aux ressources productives (terre, capital, intrants, formation, etc.) est déterminant pour la productivité agricole. Or, dans l'ensemble de ces pays, les **femmes**

[8] **STRATÉGIE GENRE DE L'UEMOA 2018-2027, https://e-docucenter.uemoa.int/fr/136-lautonomisation-economique-des-femmes#:~:text=Dans%20le%20secteur%20agricole%2C%20la,leur%20faible%20pouvoir%20d%E2%80%99influence%20sur**
[9] Site officiel du projet : http://www.waapp-ppaao.org/fr
[10] https://www.fao.org/faolex/results/details/en/c/LEX-FAOC176030/

disposent beaucoup moins de moyens de production que les hommes. Elles rencontrent des **obstacles dans l'accès à la terre, aux intrants et technologies agricoles et au financement.**[11]

Accès à la propriété foncière

Selon la base de données de la FAO, **en moyenne, les femmes ne détiennent que 15% des terres dans les pays de l'UEMOA**, malgré l'importance de leur rôle dans le secteur agricole[12]. L'accès limité au foncier est identifié comme l'un des obstacles majeurs rencontrés par les femmes dans le secteur agricole et agroalimentaire.
Au Togo, cette situation s'explique principalement par l'exclusion des femmes à l'héritage, qui privilégie les hommes de la famille.

Au Togo, pour remédier à cette situation, **le Ministère de l'Agriculture a créé les Zones d'Aménagement Agricole Planifiées (ZAAP)[13] avec un objectif d'atteindre 40% de propriétaires femmes**. Les ZAAP sont une initiative du gouvernement togolais visant à renforcer la sécurité alimentaire, améliorer les conditions de vie des producteurs et positionner le Togo comme un pôle d'excellence dans l'exportation de produits agricoles. Ces zones sont des blocs de production d'au moins 100 hectares, où des producteurs se regroupent pour une production encadrée, assurant ainsi une production en quantité significative et un approvisionnement régulier en matières premières pour les unités de transformation. L'initiative comprend concrètement l'aménagement de grandes superficies agricoles, la mise en place d'infrastructures d'irrigation, la fourniture de services d'appui technique aux producteurs et l'organisation des agriculteurs en groupements ou coopératives pour faciliter l'accès aux intrants et aux marchés. Comme l'explique la Direction chargée de la formation au sein du Ministère de l'Agriculture Togolais et membre de la cellule genre : *"Par exemple pour la question du foncier, il est difficile de faire bénéficier les femmes de l'héritage à cause des conflits socio-culturelles que cela génère. Le Ministère a essayé de palier à ce problème par la création des ZAAP dans un objectif d'atteindre 40% de propriétaires femmes."*

Selon un communiqué du Ministère, **Les ZAAP ont favorisé une augmentation de 35,1% de l'accès des femmes aux terrains agricoles** ces dernières exploitant 27% de la surface totale des ZAAP enquêtées. L'octroi des lots dans ces sites a été réalisée par **la mobilisation des coopératives de producteurs en donnant la priorité aux jeunes et aux femmes**.

En Côte d'Ivoire, la situation est similaire. L'accès des femmes à la propriété foncière est influencé par des facteurs culturels et varie selon les régions. Dans certaines zones, les femmes peuvent accéder à la terre, tandis que dans d'autres, cela leur est difficile voire impossible en raison des pratiques coutumières.
Pour améliorer cette situation, la Côte d'Ivoire a mis en place le **Projet d'Amélioration et de Mise en Œuvre de la politique Foncière Rurale (PAMOFOR)[14]** qui aide les populations, y compris les femmes, à obtenir des titres fonciers. De plus, les aménagements des terres agricoles par l'État, comme celles autour des grands barrages, intègrent un maximum de femmes à travers des contrats d'exploitation, leur permettant ainsi d'avoir un accès sécurisé à la terre.

---

[11] **STRATÉGIE GENRE DE L'UEMOA 2018-2027, https://e-docucenter.uemoa.int/fr/136-lautonomisation-economique-des-femmes#:~:text=Dans%20le%20secteur%20agricole%2C%20la,leur%20faible%20pouvoir%20d%E2%80%99influence%20sur**
[12] https://www.fao.org/sustainable-development-goals-data-portal/data/indicators/5a1-women-ownership-of-agricultural-land/fr
[13] https://presidence.gouv.tg/2023/01/14/performances-des-zaap-en-2022-une-evaluation-satisfaisante/
[14] L'objectif de développement du Projet d'Amélioration et de Mise en Œuvre de la politique Foncière Rurale (PAMOFOR) est de renforcer la capacité du gouvernement à mettre en œuvre le programme national de sécurisation foncière rurale ainsi que d'enregistrer les droits fonciers coutumiers dans les zones rurales sélectionnées. Il s'agit notamment de clarifier les droits fonciers ruraux dans 659 villages puis de délimiter les territoires desdits villages ; de délivrer 53.400 certificats fonciers dans les zones du projet dont 30% à des femmes ; de créer ou renouveler et appuyer 400 Comités villageois de gestion foncière rurale ; de former 10.616 professionnels du foncier rural dont 30 % de femmes. Les bénéficiaires directs du PAMOFOR sont les populations rurales qui détiennent ou utilisent des terres agricoles et les professionnels publics et privés du secteur du foncier, qui acquerront les compétences nécessaires pour soutenir l'administration des terres rurales.

Les inégalités d'accès au foncier provoquent une capacité d'investissement réduite chez les femmes qui limite leur possibilité d'acquérir des intrants de qualité (semences certifiées, engrais homologués et produits phytosanitaires conformes aux normes), les contraignant souvent à recourir à des alternatives moins coûteuses mais potentiellement dangereuses. Cette situation augmente les risques de contaminations chimiques et microbiologiques dans la chaîne alimentaire. La problématique s'accentue face aux exigences croissantes des normes sanitaires, qui nécessitent des investissements substantiels en équipements spécialisés et en formations techniques qui sont des investissements difficilement envisageables sans accès à un foncier de superficie adéquate et de qualité appropriée[15].

Accès au financement

L'accès aux services financiers formels constitue un facteur clé du développement des activités économiques des femmes en Afrique subsaharienne[16]. Le crédit permet en particulier aux femmes de faire l'acquisition d'actifs productifs, d'investir dans le foncier et les espaces de stockage, d'acquérir un moyen de transport individuel, d'ouvrir un nouveau commerce et de développer des compétences professionnelles améliorant leur productivité[17].

L'accès au financement constitue un obstacle majeur pour les femmes dans le secteur agricole et agroalimentaire, particulièrement pour celles qui souhaitent développer des activités de transformation ou obtenir des certifications.
Au Togo, la Direction du développement des petites et moyennes industries identifie plusieurs difficultés spécifiques :

- L'incapacité des femmes à fournir les garanties exigées par les structures bancaires
- Les taux d'intérêts élevés
- L'insuffisance de l'appui financier d'origine publique

Normalement, seule la caution solidaire, qui est un mécanisme de garantie collective à travers lequel plusieurs membres d'un groupe (généralement une coopérative ou association) se portent mutuellement garants pour l'obtention d'un crédit, chaque membre étant responsable du remboursement en cas de défaillance d'un autre membre du groupe, permet aux femmes agricultrices d'accéder aux financements. Les femmes, souvent exclues des circuits financiers traditionnels en raison du manque de garanties individuelles, peuvent obtenir des financements pour leurs activités agricoles par cette pratique. Elle affirme qu'il est quasiment impossible pour une femme agricultrice d'obtenir un financement auprès des banques classiques, qui imposent des conditions contraignantes telles que la présentation de titres fonciers comme garantie et la constitution de dossiers administratifs complexes. La microfinance reste la seule alternative, malgré des taux d'intérêts très élevés.

Un autre défi majeur que rencontrent les femmes est lié à la difficulté d'obtenir les garanties nécessaires dans le secteur agricole. Toutefois, c'est une contrainte rencontrée également par les hommes producteurs, puisque le secteur bancaire considère l'agriculture comme un secteur à haut risque.

Accès aux intrants et aux équipements

L'agriculture ouest africaine est marquée par une faible productivité généralisée et les progrès en termes de productivité restent en dessous du niveau requis. **Cette situation résulte du manque d'infrastructures de production**

[15] FAO. (2011). "La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010-2011 : Le rôle des femmes dans l'agriculture"
[16] Fletschner et Kenney, 2014.
[17] OCDE/CSAO (2019), Femmes et réseaux marchands en Afrique de l'Ouest, Cahiers de l'Afrique de l'Ouest, Éditions OCDE, Paris. https://doi.org/10.1787/2466d2f7-fr

et du faible degré d'utilisation d'intrant agricoles modernes et de qualité. Selon la FAO (2015 : 110), la moyenne d'utilisation des engrais dans la sous-région est de 9%. Cette moyenne cache de fortes disparités au niveau des pays. Ce taux est de 0,8% au Niger, 7,4% au Togo et 22% au Mali[18]. Pour les engrais et les produits phytosanitaires en particulier, la consommation moyenne d'engrais dans l'UEMOA reste faible selon les données de FAO[19], avec des disparités notables entre la Côte d'Ivoire (50 kg/ha) et le reste des pays (par exemple le Niger moins de 5 kg/ha).

Pour les intervenants publics interrogés, **les aides publiques pour l'accès aux intrants et aux équipements agricoles sont universelles** et ne font pas de distinction entre hommes et femmes. Cependant**, plusieurs barrières structurelles limitent l'accès effectif des femmes à ces ressources** dans les pays de l'Afrique comme le témoigne les travaux menés par la Banque Africaine de Développement[20] qui mettent en lumière des barrières telles que :

- L'asymétrie d'information : Les canaux de diffusion des informations sur les aides publiques (réunions communautaires, radio) atteignent moins efficacement les femmes.
- L'alphabétisation : Les taux d'analphabétisme plus élevés chez les femmes rurales (souvent supérieurs à 60%) limitent leur capacité à comprendre les procédures administratives.
- Les réseaux professionnels : Les femmes sont moins intégrées dans les réseaux formels d'agriculteurs qui constituent souvent des relais d'information privilégiés.
- La mobilité restreinte : Les obligations domestiques et les normes sociales limitent la capacité des femmes à se déplacer pour accéder aux services administratifs.

Par ailleurs, il n'existe pas d'initiatives spécifiques visant à faciliter **l'accès des femmes aux intrants agricoles** tels que des prix préférentiels ou autres soutiens.
En ce qui concerne les équipements pour la transformation, la présidente du RENAFAT explique que même lorsque les femmes possèdent les connaissances nécessaires, elles manquent souvent de moyens pour acquérir les équipements conformes aux normes : *"Pour moi ce n'est pas une question de connaissances. Personnellement, je sais que les moulins des farines doivent être en inox et qu'il ne faut pas utiliser les mêmes moulins pour l'arachide ou autres denrées que celle pour la farine. Je le sais parce que j'étais formé là-dessus. Cependant, je n'ai pas les moyens pour avoir tout cet équipement."*
Les entrepreneures de l'incubateur INNOV'UP soulignent également le manque de ressources techniques et matérielles comme un obstacle majeur. **L'entrepreneuriat dans le secteur agro-alimentaire exige des investissements importants en équipements et un niveau élevé de connaissance technique**, souvent hors de portée pour les femmes entrepreneures, vu le manque d'opportunités de formation et d'accompagnement technique en plus du manque de ressources financières pour l'investissement.

Accès aux connaissances et à l'information

L'accès limité à la formation et à l'information technique constitue un obstacle significatif pour les femmes dans le secteur agricole et agroalimentaire. Au Togo, les opportunités de formations techniques et l'information agricole sont souvent moins accessibles aux femmes, réduisant ainsi leur capacité à adopter des pratiques agricoles améliorées.

Malgré le rôle essentiel des femmes dans les travaux agricoles, **ce sont principalement les hommes qui bénéficient des formations**. Plusieurs raisons expliquent cette situation : les formations sont souvent dispensées en français, ce

[18] Stratégies de financement de l'Agriculture en Afrique de l'Ouest : cas du Fonds Régional de Développement Agricole de l'UEMOA, Ayao Mawuli AGBAGNON 2017, https://dicames.online/jspui/bitstream/20.500.12177/4749/1/AyaoAgbagnon.pdf
[19] https://www.fao.org/faostat/en/#data/RP
[20] Les femmes et l'agriculture Le potentiel inexploité dans la vague de transformation, Banque Africaine de Développement, https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Events/DakAgri2015/Les_femmes_dans_l_agriculture.pdf

qui constitue une barrière pour les femmes en raison de leur faible niveau d'instruction, et les normes traditionnelles de gestion des ménages attribuent aux hommes la participation aux activités extérieures, notamment celles impliquant des déplacements.
Les représentants des OEC en Côte d'Ivoire constatent également que les femmes entrepreneures, particulièrement dans la transformation agroalimentaire, **manquent souvent d'accès à l'information concernant les normes de qualité et les exigences de certification**. Cela inclut des connaissances sur la métrologie et d'autres aspects techniques essentiels pour répondre aux standards de qualité.
Le responsable de l'incubateur INNOV'UP au Togo souligne ce problème spécifiquement pour les certifications : *"Par exemple pour solliciter une certification ISO, ECOCERT et autres pour la transformation agro-alimentaire, elles coûtent chères en plus que les femmes manquent de connaissances sur ces normes sur leurs exigences, leurs avantages et leurs limites."*

Le manque de connaissance des systèmes de certification est un problème récurrent. Le président de la HAUQE au Togo note *: "Ce n'est pas juste une question de moyens. La plupart des opérateurs ne sont pas informés et sensibilisés sur les certifications. Ils confondent généralement la certification au simple fait d'avoir un agrément de salubrité. Alors que la certification désigne tout un processus de conformité à certaines normes."*
En Côte d'Ivoire, les opérateurs agricoles et industriels prennent souvent conscience des exigences de certification trop tard, au moment de l'exportation ou de la commercialisation. **Ce manque d'anticipation complique considérablement le processus et peut empêcher l'accès aux marchés visés.**
Les représentants du Ministère de l'Agriculture ivoirien ajoutent que **la certification est un processus technique qui nécessite une compréhension préalable de son intérêt par les opérateurs**. Actuellement, des efforts de sensibilisation et de formation restent nécessaires pour intégrer cette démarche, notamment dans certaines filières.

L'accès à l'information sur les marchés, les normes et les opportunités commerciales et de financement est également limité pour les femmes. Les entrepreneures de l'incubateur INNOV'UP soulignent l'importance des programmes d'accompagnement qui leur permettent d'accéder à des formations managériales et entrepreneuriales, d'adhérer à des programmes de mentorat et des réseaux d'entrepreneurs nécessaires pour le développement de leurs activités.
Des initiatives comme celles menées par la Fédération des Femmes Entrepreneures et Femmes d'Affaires du Togo (FEFA)[21] et l'International Trade Center (ITC) de Genève, qui a organisé des formations sur l'accès au marché extérieur, notamment sur l'accès à la zone de libre-échange continentale africaine (ZECAF), permettent aux femmes participantes d'être mieux informées sur les procédures d'accès aux marchés internationaux. Toutefois, ces initiatives restent limitées en termes de couverture.
En Côte d'Ivoire, **les représentants des OEC recommandent d'intensifier les efforts pour promouvoir l'importance de l'accréditation et de la certification auprès des opérateurs locaux, et de développer des programmes spécifiques pour informer les petites structures, notamment celles dirigées par des femmes.**

Défis liés à la certification et à l'accréditation

Le coût élevé des certifications est identifié comme un obstacle à l'inclusion des femmes productrices et entrepreneures par l'ensemble des personnes interrogées. Au Togo, les services de certification sont actuellement

[21] Créé en 2015 par la Fédération des Femmes Entrepreneures et Femmes d'Affaires du Togo (FEFA-TOGO), avec le soutien du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), INNOV'UP a pour mission de promouvoir et développer l'entrepreneuriat féminin en soutenant activement les initiatives économiques à fort potentiel de création de richesses et d'emplois durables. À ce jour, l'incubateur a accompagné plus de 186 startups, contribuant à la formalisation de 80% d'entre elles et à la création de plus de 500 emplois. https://innovup.fefa-togo.org/accueil/

subventionnés par l'Etat avec des appuis en équipement de laboratoires par des partenaires comme la FAO, la GIZ et la BAD. Cependant, la fin prévue de ces subventions entraînera une augmentation des tarifs, affectant négativement les petites entreprises, particulièrement celles dirigées par des femmes.
Les petites entreprises, notamment celles gérées par les femmes, **nécessitent un accompagnement renforcé et un appui financier pour supporter les coûts liés à la certification**. À l'exemple d'un projet de la CEDEAO qui a sélectionné 5 entreprises pour être accompagnées dans le processus de certification, mais seule une entreprise a pu mettre en place un système de qualité et être certifiée parce qu'elle était la seule à avoir les prérequis en équipements nécessaires et en moyens pour mettre en place la démarche telle que prescrite dans les cahiers de charge de la certification.

Les entrepreneures de l'incubateur INNOV'UP confirment ces difficultés. L'une d'entre elles témoigne : *"Nous avons essayé d'avoir le ISO 22 000. Nous avons contacté un bureau de certification privé qui nous a envoyé le devis, le dossier de procédures et l'ensemble des documents et une explication de la démarche. C'est très couteux déjà en termes de coût de la certification mais également en termes de démarches, d'équipement à installer. Et le processus devrait durer 2 ans. Notre entreprise ne peut pas supporter ces coûts."*

Au-delà des coûts directs, **les exigences en termes d'infrastructure et de conformité aux normes constituent un défi majeur.** L'infrastructure et le processus de transformation qui ne respectent pas les démarches de la qualité sont des facteurs additionnels. L'obtention du certificat de salubrité délivré par l'Institut Togolais de Recherche Agronomique (ITRA) constituerait une solution pour améliorer la vente des produits sur le marché national et assurer la qualité des produits pour les consommateurs. Cependant, en raison de l'insuffisance de moyens financiers, de l'absence de locaux adaptés et de matériel approprié, la majorité des petites unités détenues par des femmes ne parvient pas à satisfaire aux exigences pour obtenir ce certificat.
Les représentants des OEC en Côte d'Ivoire notent également que les micros et petites entreprises, souvent gérées par des femmes, **rencontrent des difficultés pour se conformer aux normes en raison d'un manque de moyens financiers et techniques.** Les activités artisanales et informelles dominent encore, limitant l'accès à la certification.

L'informalité des activités économiques des femmes constitue un autre défi majeur. Au Togo, l'existence d'entreprises informelles complique l'établissement d'une situation réelle de l'activité des femmes dans le secteur de l'agro-industrie. En Côte d'Ivoire, **la majorité des femmes ont des entreprises informelles, artisanales, et non industrielles ou semi-industrielles**. En outre, les femmes travaillant dans le secteur informel montrent parfois une réticence à formaliser leurs activités, parce que leur commerce est très organisé même s'il est informel à travers des structures préexistantes dans leurs marchés locaux, et également par peur de l'imposition des taxes.

La perception et la reconnaissance des certifications constituent un autre enjeu. Les représentants des OEC en Côte d'Ivoire notent que sur le marché local, **les accréditations locales souffrent encore d'une perception de moindre qualité par rapport aux accréditations internationales**, bien que la situation évolue positivement : "Aujourd'hui, il y des multinationales telles que Mondelez qui demande les accréditations SOAC."
Les représentants du Ministère de l'Agriculture ivoirien soulignent **que les démarches qualités existantes sont principalement orientées vers l'exportation**, négligeant le marché local où il n'existe pas d'obligation légale de certification : *"L'ensemble des démarches qualités existantes aujourd'hui c'est pour satisfaire les exigences de l'exportation. Alors que pour les opérateurs qui opèrent au niveau du marché local, ils ne trouvent pas d'utilité à certifier leurs produits parce que les certifications coûtent cher et il n'y a pas une loi qui interdit de commercialiser le produit au niveau du marché local si on n'a pas le certificat X ou Y."*
Cette situation a des implications importantes pour la santé publique et le développement du marché intérieur. Comme le souligne la chargée d'étude au niveau de la Direction des Organisations Professionnelles Agricoles (DOPA) en Côte d'Ivoire : *"On perd tous les efforts pour garantir la santé des consommateurs et la diminution des risques d'intoxication, etc."*

Contraintes socio-culturelles spécifiques aux femmes

Les entretiens mettent en évidence l'impact des normes socio-culturelles liées au genre et des responsabilités familiales sur la capacité des femmes à développer leurs activités économiques.

Les femmes assument une double charge, combinant les activités agricoles avec les responsabilités domestiques et familiales, ce qui alourdit leur emploi du temps et affecte leur bien-être.

Ces normes constituent un système complexe de **barrières invisibles mais puissantes qui restreignent systématiquement l'accès des femmes aux ressources et opportunités professionnelles**. Ces mécanismes s'articulent autour de représentations traditionnelles des rôles entre les femmes et les hommes, qui limitent la participation des femmes dans les sphères économiques et décisionnelles. Comme détaillé précédemment, **cette structuration socio-culturelle profondément ancrés se traduisent par des obstacles concrets** : moins d'investissements dans leurs formations, restrictions à la mobilité géographique, difficultés d'accès aux ressources et au financement, et réseaux professionnels moins développés.

En ce qui concerne la représentation des femmes dans le domaine de l'évaluation et de l'audit, les OEC en Côte d'Ivoire confirment que peu de femmes occupent ces postes pour deux raisons principales : i) ces **postes sont souvent en freelance et exigent une disponibilité incompatible avec les responsabilités familiales**, et ii) **les contraintes de terrain** (déplacements dans des zones rurales éloignées) découragent certaines candidatures féminines.

3.2. RESULTATS D'ANALYSE DE L'ENQUETE EN LIGNE[22]

Cette partie présente **les résultats de l'enquête en ligne** menée auprès de différentes parties prenantes impliquées dans les systèmes d'accréditation et de certification telles qu'elles ont été définies en concertation avec l'équipe du projet. L'objectif était d'évaluer les perceptions, les défis et les opportunités liés à ces systèmes, avec une attention particulière portée à la dimension genre. **Les données recueillies et analysées apportent un éclairage précieux sur les disparités existantes et les moyens d'améliorer l'accès des femmes aux certifications et opportunités professionnelles dans ce domaine.**

L'enquête a été structurée autour de quatre catégories de répondant(e)s, permettant ainsi une vision complète de l'écosystème de l'évaluation de la conformité :

1. Les évaluateurs et évaluatrices du SOAC
2. Les Organismes d'Évaluation de la Conformité (OEC)
3. Les organismes publics
4. Les opérateurs privés des filières

Analyse des réponses des évaluateurs et évaluatrices du SOAC

Profil des répondants

L'enquête a recueilli les réponses de 41 évaluateurs, dont 19 femmes (46,3%) et 22 hommes (53,7%). Cette répartition, quoique relativement équilibrée dans l'échantillon, contraste avec les données du SOAC qui révèlent que **seulement 16% des évaluateurs actifs sont des femmes** (22 femmes pour 113 hommes), confirmant ainsi **une sous-représentation féminine significative dans ce métier**.

Critère	Données de profil
Nombre de répondants désagrégé par sexe	41 dont 19 sont des femmes
Âge des répondants	L'âge moyen est d'environ 45 ans, avec une distribution allant de 30 à 58 ans. Les femmes ont une moyenne d'âge légèrement plus élevée que celle des hommes (46,6 ans contre 44,4 ans).

Caractéristiques du métier d'évaluateur/évaluatrice

L'analyse de l'ancienneté dans l'exercice du métier d'évaluateur montre que la majorité des évaluateurs ont débuté entre 2021 et 2023. L'ancienneté moyenne est de 2,9 ans, avec une légère différence entre les femmes (3,1 ans) et les hommes (2,8 ans). Il est intéressant de noter que le maximum d'années d'ancienneté (12 ans) est enregistré chez deux évaluatrices femmes, ce qui suggère que **malgré leur sous-représentation, certaines femmes ont réussi à s'établir durablement dans ce domaine.**

L'analyse du niveau territorial d'exercice des fonctions d'évaluation révèle des différences significatives entre les hommes et les femmes :

Niveau national :

- 42,11% des femmes exercent exclusivement au niveau national, contre seulement 12,20% des hommes

[22] Les analyses et les pourcentages contenus dans cette section reflètent les calculs de l'auteur basés sur les réponses volontaires des participant(e)s à l'enquête en ligne menée dans le cadre de cette analyse genre.

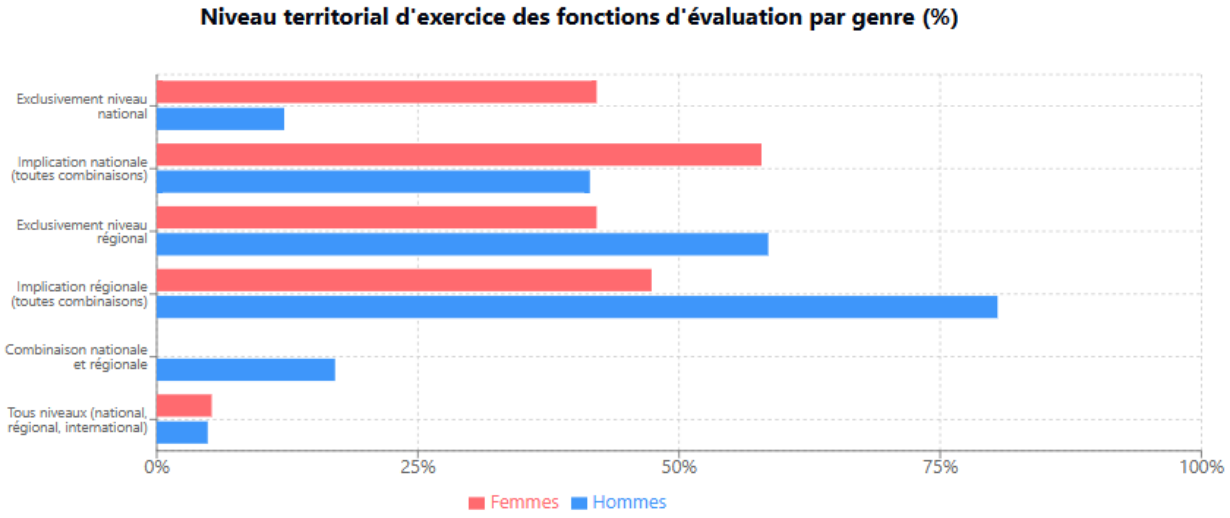
- Au total, 57,89% des femmes sont impliquées dans des activités nationales (toutes combinaisons confondues, c'est-à-dire incluant celles qui exercent exclusivement au niveau national plus celles qui combinent le niveau national avec le régional et/ou l'international), contre 41,46% des hommes

Niveau régional :

- 58,54% des hommes exercent exclusivement au niveau régional (pays de l'UEMOA ou autres sous-régions africaines), contre 42,11% des femmes
- Au total, 80,49% des hommes sont impliqués dans des activités régionales (toutes combinaisons confondues), contre seulement 47,37% des femmes

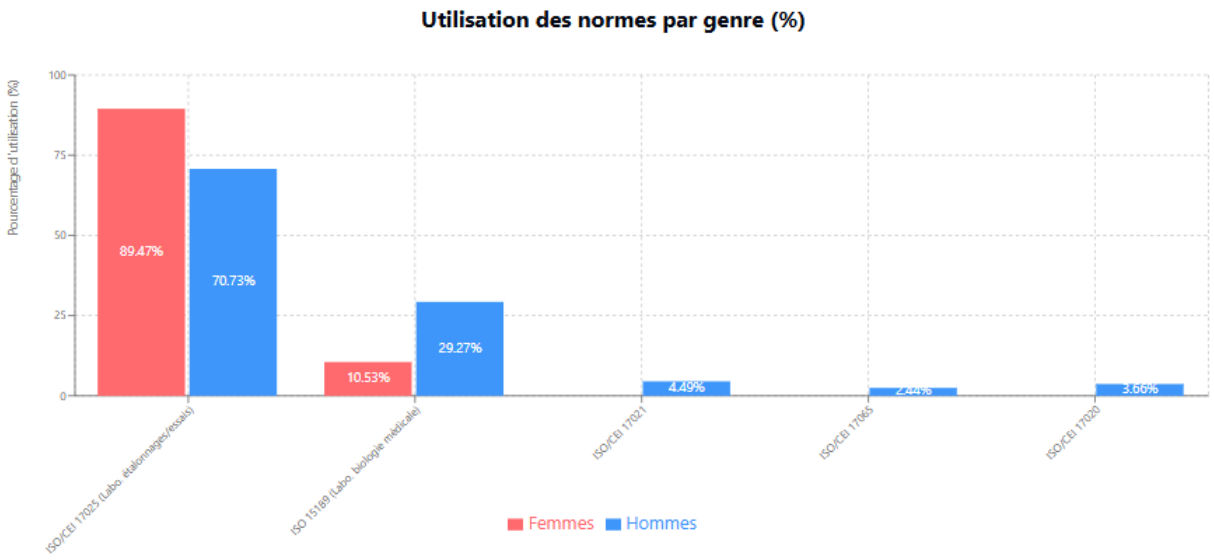
Combinaisons de niveaux :

- 17,07% des hommes combinent des activités nationales et régionales, alors qu'aucune femme n'a déclaré cette combinaison spécifique
- La proportion d'évaluateurs impliqués dans des activités à tous les niveaux (national, régional et international) est similaire entre les genres (4,88% des hommes et 5,26% des femmes)



Ces résultats confirment certains défis identifiés durant l'enquête qualitative concernant les difficultés particulières pour les femmes dans le métier d'évaluateur : **la mobilité apparaît comme un facteur déterminant** puisque les femmes sont proportionnellement moins présentes dans les activités régionales qui impliquent davantage de déplacements ; ce qui se traduit par un**ancrage plus local** dans leurs activités d'évaluation, ce qui pourrait également refléter des choix ou des contraintes liées à la conciliation de leur profession et leurs vies personnelles.

L'analyse des réponses concernant **les normes utilisées dans les évaluations** révèle des différences significatives entre femmes et hommes :



Ces différences suggèrent une **spécialisation sectorielle différente** entre hommes et femmes. Les femmes sont davantage concentrées sur la norme ISO/CEI 17025 (laboratoires d'essais et d'étalonnage), tandis que les hommes présentent une distribution plus équilibrée entre différentes normes, notamment avec une utilisation plus importante de l'ISO 15189 (secteur médical). Cette concentration des femmes sur la norme ISO/CEI 17025[23] pourrait être liée à leur plus forte présence dans les activités nationales, identifiée précédemment. Cela pourrait être expliqué par le fait que la norme ISO/CEI 17025 étant davantage utilisée par les laboratoires locaux et nationaux (analyses de routine, contrôles qualité des productions locales) tandis que les activités régionales/internationales font plus souvent appel à des normes sectorielles spécialisées comme l'ISO 15189 pour les laboratoires médicaux transfrontaliers.

Perception des difficultés et opportunités liées au genre

Environ 21,67% des répondants (hommes et femmes confondus) considèrent que le métier d'évaluateur pose des difficultés particulières pour les femmes. De manière intéressante, il n'y a pas de différence significative dans cette perception entre les hommes (21,95%) et les femmes (21,05%).
Parmi les difficultés mentionnées figurent principalement les contraintes familiales et les déplacements, les problèmes de disponibilité, les périodes de grossesse et de maternité, les stéréotypes et les préjugés qui pèsent sur l'évolution de carrière chez les femmes.

D'un autre côté, **il existe un consensus quasi-unanime (90%) sur les avantages d'être un(e) évaluateur(rice) SOAC**, tant pour les femmes que pour les hommes. Cependant, **des différences significatives apparaissent entre les hommes et les femmes dans leurs modes d'intégration** : les femmes privilégient davantage les processus formels (concours, sélection) ainsi que les recommandations et propositions (par des entreprises ou collègues) alors que les hommes privilégient davantage les démarches proactives (réponse à appel à candidatures) ou les candidatures spontanées (dépôt de dossier/CV). Ces différences pourraient s'expliquer par des différences dans l'accès à l'information sur les opportunités de carrière d'un évaluateur entre les femmes et les hommes, une utilisation

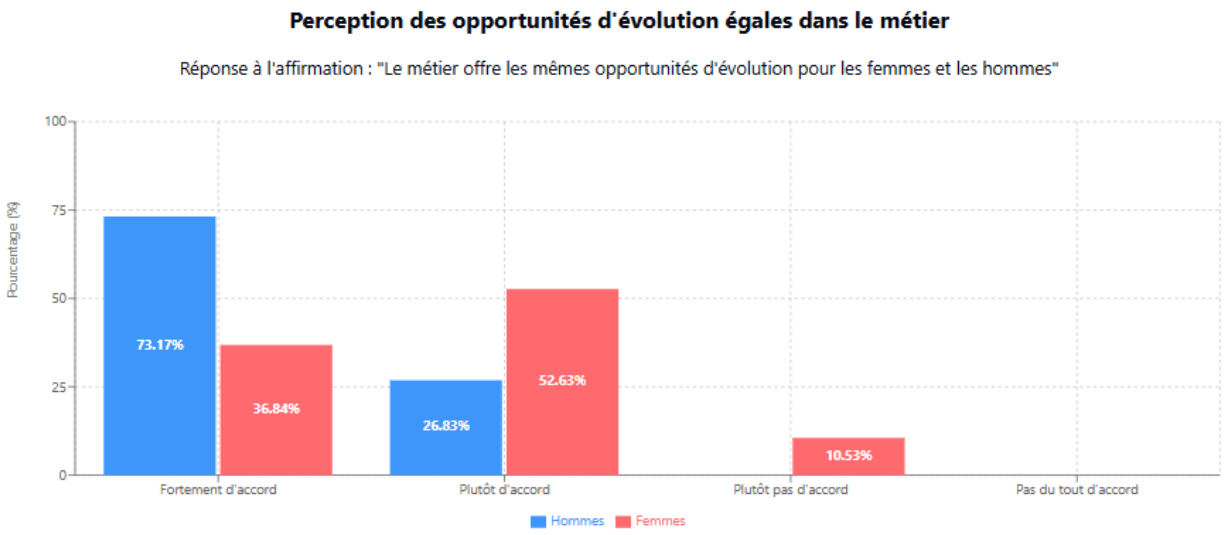
[23] La norme ISO/CEI 17025 appuie fortement l'export des pays de la sous-région ouest africaine puisqu'elle garantit la compétence technique des laboratoires locaux/nationaux, assure l'acceptation des résultats d'essais sans réessaies coûteux (grâce à la reconnaissance mutuelle via des coopérations régionales). Elle améliore la réputation et la compétitivité, et aide à lever les barrières non tarifaires, rendant les produits africains plus acceptables sur les marchés mondiaux.

différente des réseaux professionnels ou des perceptions différentes de leurs propres compétences et chances de réussite (les hommes sont plus confiants en privilégiant des démarches proactives).

Il existe une différence notable dans **la perception des opportunités d'évolution dans le métier** selon le genre :

- **73,17%** des hommes sont « fortement d'accord » avec l'idée que le métier offre les mêmes opportunités d'évolution pour les femmes et les hommes
- En revanche, seulement **36,84%** des femmes partagent cette conviction forte
- **10,53%** des femmes sont « plutôt pas d'accord » avec cette égalité d'opportunités, contre **0%** des hommes

Cette divergence de perception suggère que les femmes peuvent rencontrer des obstacles dans leur progression de carrière qui ne sont pas nécessairement perçus par leurs homologues masculins.



Malgré les défis et différences de perception identifiés, **la grande majorité des répondants (81,67%) recommanderaient le métier d'évaluateur à une femme.** Aucun répondant n'a explicitement indiqué qu'il ne recommanderait pas le métier à une femme. Ceci suggère que malgré les défis potentiels, le métier d'évaluateur est perçu comme étant accessible et approprié et potentiellement attractif pour les femmes.

Perception sur l'utilisation des outils numériques

En analysant les réponses concernant les difficultés anticipées avec les outils numériques, plusieurs différences significatives entre les hommes et les femmes ont été identifiées :

- **Les hommes anticipent davantage de difficultés** : 21,95% des hommes s'attendent à rencontrer des difficultés avec les outils numériques, contre seulement 10,53% des femmes (différence de -11,42 points)
- **Les femmes expriment plus d'incertitude :** 15,79% des femmes ont répondu "Je ne sais pas", alors qu'aucun homme n'a choisi cette option
- **Réponses négatives similaires** : La proportion de répondants qui n'anticipent pas de difficultés est relativement proche entre les genres (78,05% des hommes et 73,68% des femmes)

Concernant les types de difficultés mentionnés, les répondants ont cité des problèmes de connectivité: (100% des femmes et 55,56% des hommes mentionnent les problèmes de connectivité internet comme principale préoccupation), les hommes mentionnent également d'autres types de difficultés comme l'organisation des documents numériques et l'utilisation des outils de communication et les femmes ont fait un f**ocus sur l'infrastructure** technique (connectivité internet et équipement informatique performant).

Analyse des réponses des Organismes d'Évaluation de la Conformité (OEC)

Profil des répondants

D'après les statistiques du SOAC, les évaluateurs actifs se répartissent comme suit : 22 femmes et 113 hommes sur un effectif total de 135, soit respectivement 16,3% et 83,7%. Notre échantillon est constitué de 30 représentants des OEC, dont 9 femmes (30%) et 21 hommes (70%).

Critère	Données de profil
Nombre de répondants désagrégé par sexe	30 dont 9 sont des femmes
Types d'organisations et secteurs d'activité	Laboratoires d'analyses, Instituts Pasteur, Instituts de recherche, organismes de certification/inspection
Secteurs d'activité	Santé (43%) ; Industrie Agroalimentaire (33%) ; Industrie (30%) ; Agriculture (27%) ; Services (23%) ; Commerce (20%)
Pays de résidence	Principalement Côte d'Ivoire (9), Sénégal (7), Mali (6), Burkina Faso (2), Burundi (2), Niger (1) et Suisse (1)[24]
Statut d'accréditation	• 77% des organismes sont accrédités par le SOAC • 23% ne sont pas accrédités mais souhaitent le devenir
Normes d'évaluation utilisées	• ISO/CEI 17025 (77%) - norme pour les laboratoires d'essais • ISO 15189 (23%) - norme pour les laboratoires médicaux

Analyse de représentativité des femmes dans les OEC

Les données montrent que les femmes restent sous-représentées dans les OEC, avec un pourcentage moyen de 34,9% et une médiane de 33%. **Ces chiffres indiquent que les femmes représentent environ un tiers des effectifs totaux de ces organismes.**

- 63% des organisations ont moins de 40% de femmes
- Seulement 7% des organisations ont une proportion de femmes entre 61% et 80%
- Aucune organisation ne dépasse les 80% de femmes

Selon les réponses des 30 OEC enquêtées, la représentativité des femmes par niveau hiérarchique est comme suit :

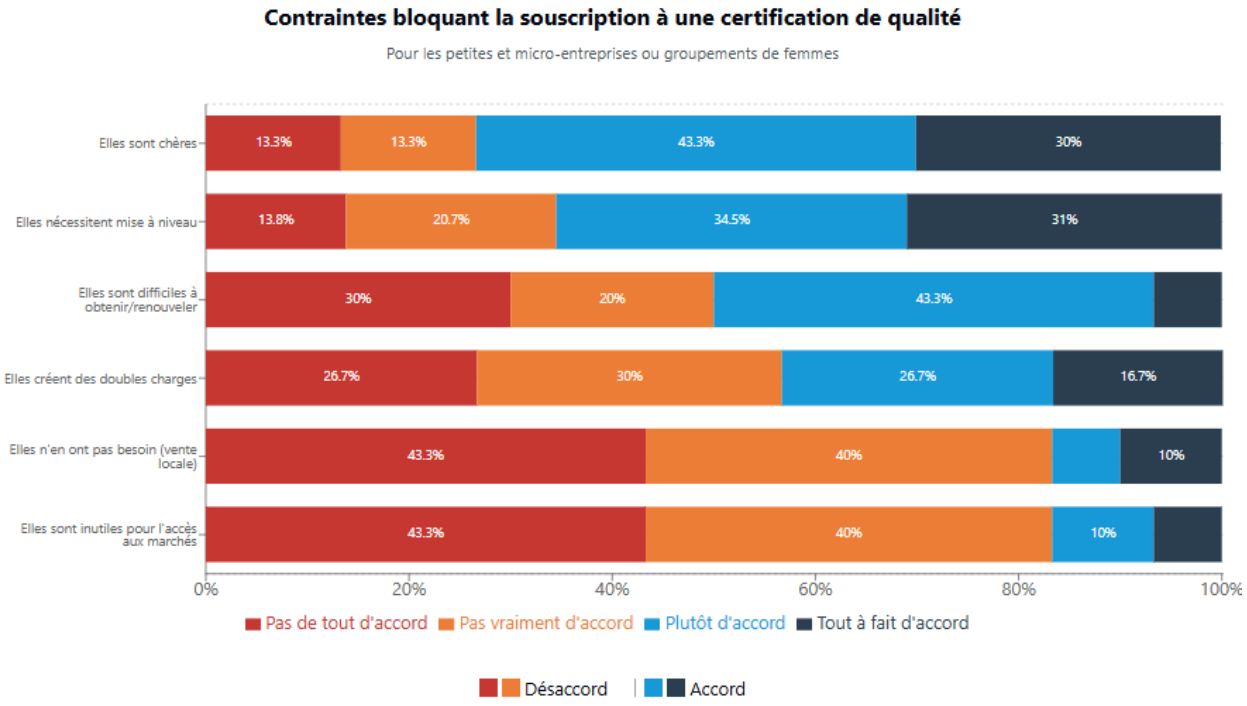
- Pour 33% des organisations, les femmes sont réparties équitablement à tous les échelons
- Pour 47% des organisations, les femmes sont principalement présentes aux échelons supérieurs (cadres et management)
- Pour 23% des organisations, les femmes sont concentrées aux échelons inférieurs.

Selon les perceptions des représentant(e)s d'OEC qui ont répondus au questionnaire, ces données suggèrent que dans 47% des organisations, les femmes seraient principalement présentes aux échelons supérieurs. En outre, 87% des répondants estiment qu'il y a une égalité salariale entre hommes et femmes et 93% considèrent que les conditions de travail sont équivalentes. Toutefois, cette interprétation doit être considérée avec prudence car elle repose uniquement sur les réponses obtenues et ne reflètent pas nécessairement la réalité, comme ce serait le cas dans le cadre d'audits salariaux ou des études sur les conditions de travail.

[24] Les pays correspondent aux pays de résidence des évaluateurs.

Perception des contraintes pour les petites entreprises et groupements de femmes

Selon les OEC, les principales contraintes perçues qui bloquent l'accès à la certification de qualité pour les petites entreprises et les groupements de femmes sont classées comme suit : les trois **contraintes majeures** (avec plus de 50% d'accord) sont le **coût élevé de la certification** (73%), l'**investissement requis pour la mise à niveau** (82%) et les **doubles charges créées par la nécessité de respecter d'autres normes et certifications nationales** (70%). Les contraintes financières (coût et investissement) apparaissent clairement comme les obstacles les plus importants et cela confirme les résultats de l'analyse qualitative.



Sur la perception de **l'impact d'un renforcement des systèmes d'accréditation et de certification sur l'accès des petites entreprises et des groupements de femmes**, l'analyse des réponses à cette question révèle un **consensus très large sur l'impact positif** du renforcement des systèmes d'accréditation et de certification sur l'accès des petites entreprises aux marchés (77% des répondants ont un avis positif). Cette perception positive est particulièrement marquée chez les femmes qui affichent un consensus total (100% d'accord) avec un niveau de conviction élevé (77,8% fortement d'accord), tandis que les hommes, bien qu'également très favorables (90,5% d'accord), montrent une légère réserve avec quelques réponses neutres ou négatives.

Les principaux bénéfices identifiés sont :

- **Amélioration de l'accès aux marchés** (40% des réponses) - Les certifications facilitent l'entrée sur de nouveaux marchés
- **Renforcement de la confiance** (27% des réponses) - L'accréditation augmente la crédibilité et la confiance des clients
- **Amélioration de la qualité** (23% des réponses) - Les processus de certification sont associés à une amélioration de la qualité des produits
- **Sécurité sanitaire** (23% des réponses) - L'aspect sécurité alimentaire est souligné comme un bénéfice important pour les consommateurs

Cependant, 23% des répondants insistent sur l'importance de **mesures d'accompagnement spécifiques** (telles que la réduction des coûts, les formations et l'accompagnement technique préalable, la mise à disposition de mécanismes de financement, etc.) pour la réalisation de ces bénéfices.Concernant **l'impact d'un renforcement des systèmes d'accréditation et de certification sur la qualité des produits de consommation**, l'analyse des réponses révèle un **consensus très large sur l'impact positif** du renforcement des systèmes d'accréditation et de certification sur la qualité des produits de consommation (73% des répondants ont un avis positif).

Les principaux bénéfices identifiés pour la qualité des produits sont :

- **Amélioration de la qualité** (33% des réponses) - L'accréditation est perçue comme un levier direct d'amélioration de la qualité des produits
- **Protection de la santé** (30% des réponses) - L'impact sur la santé des consommateurs est largement souligné
- **Renforcement de la confiance** (27% des réponses) - La confiance accrue des consommateurs est vue comme un bénéfice majeur
- **Conformité aux normes** (17% des réponses) - Le respect des standards et exigences réglementaires est valorisé

Avantages perçus de l'accréditation

Les OEC sont quasi-unanime (90%) sur les avantages de l'accréditation. Les avantages cités par les répondants sont nombreux et résumés ci-après :

- Elle assure la sécurité sanitaire et promeut le commerce national et international
- Elle favorise une bonne qualité des aliments qui est indispensable à la bonne santé des populations
- Elle renforce la confiance des clients et augmente le nombre de clients
- Elle garantit la qualité

Plusieurs aspects de la qualité sont couverts par l'accréditation au niveau des OEC interrogés. Parmi les organismes accrédités, les aspects de la qualité les plus couverts sont :

- Normes microbiologiques (9 mentions)
- Limites pour les résidus de produits chimiques (6 mentions)
- Traçabilité (5 mentions)
- Bonnes pratiques d'hygiène (BPH) (5 mentions)
- Analyse des dangers et maîtrise des points critiques (HACCP) (5 mentions)
- Normes pour les additifs alimentaires (2 mentions)
- Emballage et étiquetage (1 mention)

Plusieurs répondants ont spécifié d'autres aspects couverts par leur accréditation, il s'agit notamment de :

- Analyses physico-chimiques
- Normes qualité de l'eau
- Limites de contaminants dans les produits halieutiques
- FSSC 22000 V6
- Bonnes pratiques de conduite des essais
- Analyse des engrais
- Limites maximales de résidus de pesticides, métaux lourds, PCB, HAP et hydrocarbures totaux

Sur les avantages perçus par les OEC de l'accréditation, l'analyse des réponses textuelles révèle plusieurs thèmes récurrents :

1. **Qualité et fiabilité des produits/services** (mentionné dans 50% des réponses)
    - "Garantir la qualité des aliments"

    - "Fiabilité des résultats d'examen garantissant la qualité des aliments"
    - "Garantie et sécurité alimentaire dans la consommation"
2. Santé et sécurité des consommateurs (mentionné dans 47% des réponses)
    - "Une bonne qualité des aliments est indispensable à la bonne santé des populations"
    - "Garantir la santé publique, la qualité des aliments et la satisfaction des consommateurs"
    - "Préservation de la santé des consommateurs"
    - "Protection des consommateurs"
3. Confiance et crédibilité (mentionné dans 33% des réponses)
    - "Confiance accrue des consommateurs et partenaires"
    - "Confiance des clients, bonne image de la structure accréditée"
    - "Crédibilité, confiance et amélioration de l'image"
    - "Confiance nationale et internationale"
4. Accès aux marchés et commerce international (mentionné dans 20% des réponses)
    - "Commerce national et international"
    - "Facilite les échanges commerciaux import/export"
    - "Permet de contribuer à l'accès aux marchés internationaux des produits locaux et leur compétitivité"
    - "Conformité aux exigences spécifiques du marché étranger"
5. Conformité aux normes et reconnaissance (mentionné dans 17% des réponses)
    - "Conformité aux normes qualité"
    - "Reconnaissance internationale"
    - "Les organisations certifiées en sécurité alimentaire ont une longueur d'avance dans la mise en œuvre d'un système de gestion de la qualité durable"

Analyse des réponses des Organismes Publics

L'enquête a recueilli les réponses de 13 répondants, dont 6 femmes (46,2%) et 7 hommes (53,8%). Le taux de réponse pour cette catégorie était la plus faible en dépit des relances faites auprès des organismes publics.

Profil des répondants

Critère	Données de profil
Nombre de répondants désagrégé par sexe	13 dont 6 sont des femmes
Types d'organisations et secteurs d'activité	Ministères de l'agriculture, Ministères du commerce et d'industrie et Organismes de santé publique
Pays de résidence	Le Burkina Faso est le pays le plus représenté (4 répondants), la Côte d'Ivoire arrive en deuxième position (3 répondants), la Guinée-Bissau (2 répondants), les autres pays Sénégal, Guinée, Togo et Mali (1 répondant)
Domaines d'intervention	• L'inspection et la certification • La santé publique (contrôle de la quantité et de la qualité des produits, inspection sanitaire et phytosanitaire, inspection des produits agroalimentaires, mise aux normes des structures et opérateurs, hygiène et surveillance épidémiologique) • La recherche et la normalisation
Normes d'évaluation utilisées	• ISO/CEI 17025 (77%) - norme pour les laboratoires d'essais • ISO 15189 (23%) - norme pour les laboratoires médicaux

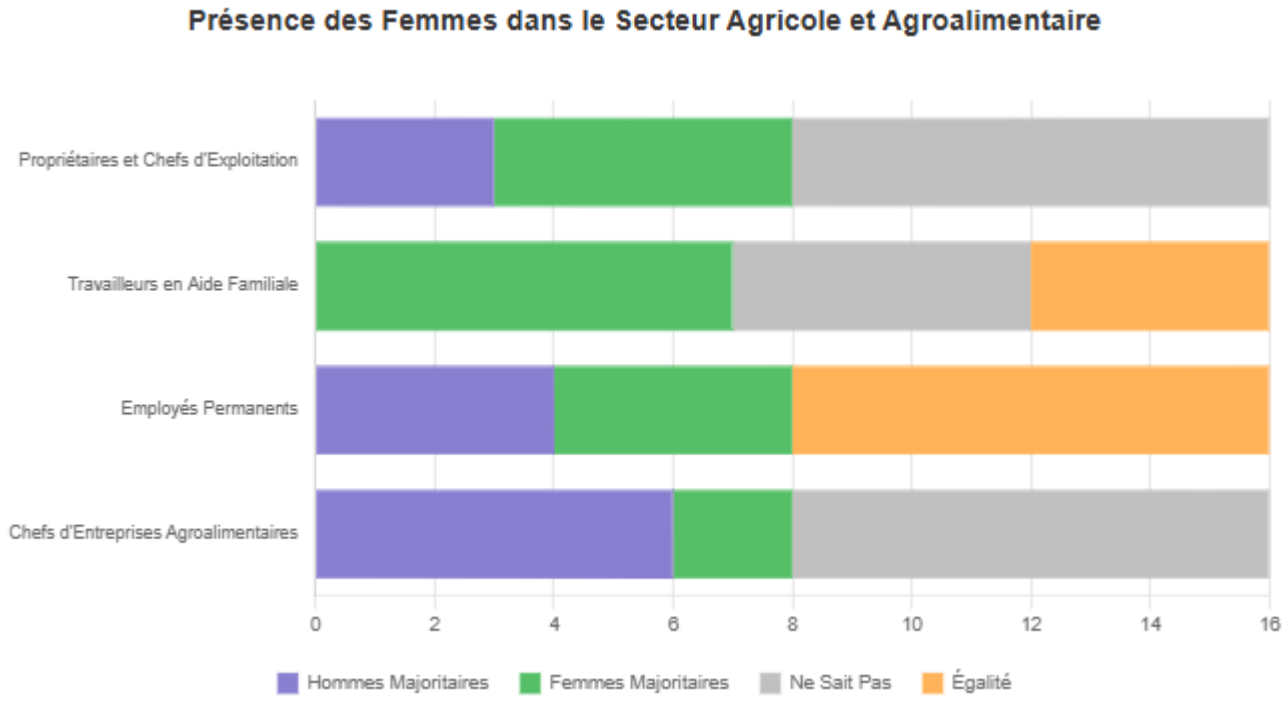
Représentativité des femmes au niveau des organismes publics

Au niveau des organismes publics interrogés, le pourcentage moyen de femmes employées est de 26% (avec une variation importante allant de 5% à 40% selon les organisations).
Sur l'accès aux postes de responsabilités, **38%** estiment que les femmes sont présentes de manière égale à tous les échelons, **31%** observent une concentration principalement dans les échelons inférieurs (15% notent une présence marquée aux échelons inférieurs et supérieurs, mais moins aux niveaux intermédiaires). Pour plus du tiers des répondants, les femmes et les hommes bénéficient d'opportunités équivalentes alors que **62%** identifient divers obstacles, notamment : les responsabilités familiales, les interruptions de carrière liées à la maternité, la persistance des stéréotypes liés au genre et la domination des hommes dans le processus de nomination au sein du secteur public.

L'analyse des perceptions des métiers d'inspection révèle une vision globalement positive. **Près de 70% des répondants estiment qu'il n'existe pas de difficultés particulières pour les femmes dans ces métiers.** Les femmes sont plus optimistes sur l'absence de difficultés (83,3% vs 66,7% chez les hommes qui perçoivent ces difficultés plus que les femmes elles-mêmes). **Plus de 76% considèrent ces métiers comme connues et attractives pour les femmes**. L'attractivité est perçue de manière équivalente (83,3% pour les hommes et les femmes).
Néanmoins, 23% des répondants perçoivent l'existence de difficultés spécifiques rencontrées par les femmes.

Représentation des femmes dans la chaîne de valeur agricole et agroalimentaire

L'analyse de la représentation des femmes dans la chaîne de valeur agricole et agroalimentaire révèle des disparités significatives selon les différents segments professionnels. Selon les répondants, les femmes semblent être majoritairement présentes dans les rôles d'employées dans les entreprises/exploitations familiales, ce qui reflète les dynamiques de genre traditionnelles dans les structures familiales agricoles.
En revanche, pour les postes managériaux et de décision - tels que propriétaires d'exploitation et chefs d'entreprises agroalimentaires - les hommes dominent clairement. Cette asymétrie met en lumière les défis persistants d'accès des femmes aux postes managériaux dans le secteur comme l'a démontré l'analyse qualitative. Le nombre important de répondants indiquant "Ne sait pas" dans certaines catégories suggère également un manque de visibilité et de données précises sur la participation réelle des femmes dans le secteur par les organismes publics.



Défis et opportunités pour les entreprises féminines et les groupements des femmes

La majorité des répondants (92%) considère que **l'adoption d'une certification peut améliorer l'accès des petites et micro-entreprises ou groupements de femmes à de nouvelles opportunités économiques**. Cependant, l'ensemble des répondants affirment que ces entreprises et groupements font face à plusieurs défis. Les défis mentionnés incluent (par ordre de fréquence) : accès au financement, manque de compétences techniques et d'expérience, accès limité à la propriété foncière, manque de moyens pour promouvoir leurs activités et un faible accès aux réseaux d'information et commerciaux.

Sur l'accès des entreprises et groupements professionnels aux informations sur les certifications, **la majorité des répondants affirme que les entreprises ont accès à ces informations** (informations légales, les procédures à suivre, les organismes de certification existants, les avantages de la certification, les opportunités du marché et les

possibilités de commercialisation, etc.). Cependant, les répondants affirment qu'il existe des facteurs influençant l'accès des entreprises à ces informations notamment : le niveau d'instruction des chefs d'entreprise (facteur le plus cité), la connectivité et le réseau professionnel des dirigeant(e)s, et la taille des entreprises (les plus grandes ayant un meilleur accès).

Selon les répondants, **les femmes rencontrent des obstacles spécifiques pour l'accès aux certifications comparé aux hommes**. Ces difficultés incluent notamment : le manque de moyens financiers, les difficultés d'accès aux crédits (taux de remboursement des prêts), le manque d'accès à l'information, le faible niveau de formation des membres, l'insuffisance de temps pour participer aux formations/sensibilisations et une faible utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).

Analyse des réponses des opérateurs privés des filières

Profil des répondants

Critère	Données de profil
Nombre de répondants désagrégé par sexe	27 dont 13 hommes et 14 femmes
Types de postes occupés	• Postes de directions (11 hommes, 11 femmes dont 5 présidentes d'organisations professionnelles) • Responsables techniques (2 hommes, 2 femmes)
Pays de résidence	Sénégal (11), Niger (10), Bénin (2), Côte d'Ivoire (1), Guinée-Bissau (1)
Secteurs d'activité	• Transformation de produits agricoles : 12 organisations (44,4%) • Production et transformation agricole : 2 organisations (7,4%) • Autres secteurs : ONG, projets de développement
Type de structures	• Groupement/GIE/Coopérative : 10 organisations • Entreprise individuelle : 8 organisations • Société à Responsabilité Limitée (SARL) : 3 organisations • L'ensemble des entreprises sont enregistrées au registre de commerce.

Caractéristiques des entités privées enquêtées

Les résultats de l'enquête révèlent **un secteur diversifié axé principalement sur la transformation de produits agricoles locaux**. Les chaînes de valeur concernent majoritairement les fruits (ananas, pastèque, mangue, orange), les céréales (maïs, riz) et divers produits agro-sylvo-pastoraux.

Ces entreprises opèrent essentiellement sur le marché national, représentant 70,4% des organisations interrogées, tandis que 18,5% atteignent les marchés internationaux et 11,1% se concentrent sur le marché régional de l'UEMOA. Parmi les destinations internationales figurent plusieurs pays européens (France, Belgique), les États-Unis, ainsi que des marchés nord-africains (Maroc, Algérie).

Sur le plan organisationnel, **ces structures sont généralement de petite taille, avec 63% employant moins de 10 personnes permanentes** et 33,3% entre 10 et 25 employés avec un recours limité aux travailleurs saisonniers.

Représentation des femmes dans les effectifs et caractéristiques de l'emploi dans les entités privées enquêtées

Le pourcentage de femmes employées dans ces entreprises varie considérablement. Parmi les employés permanents, **le pourcentage moyen de femmes varie de 30% à 40%.** En revanche, parmi les employés saisonniers, le pourcentage de femmes est plus élevé, avec une plus grande variabilité observée entre les types de structures allant jusqu'au 100% (l'emploi saisonnier féminin est plus important chez les groupements professionnels et les entreprises privés individuelles).

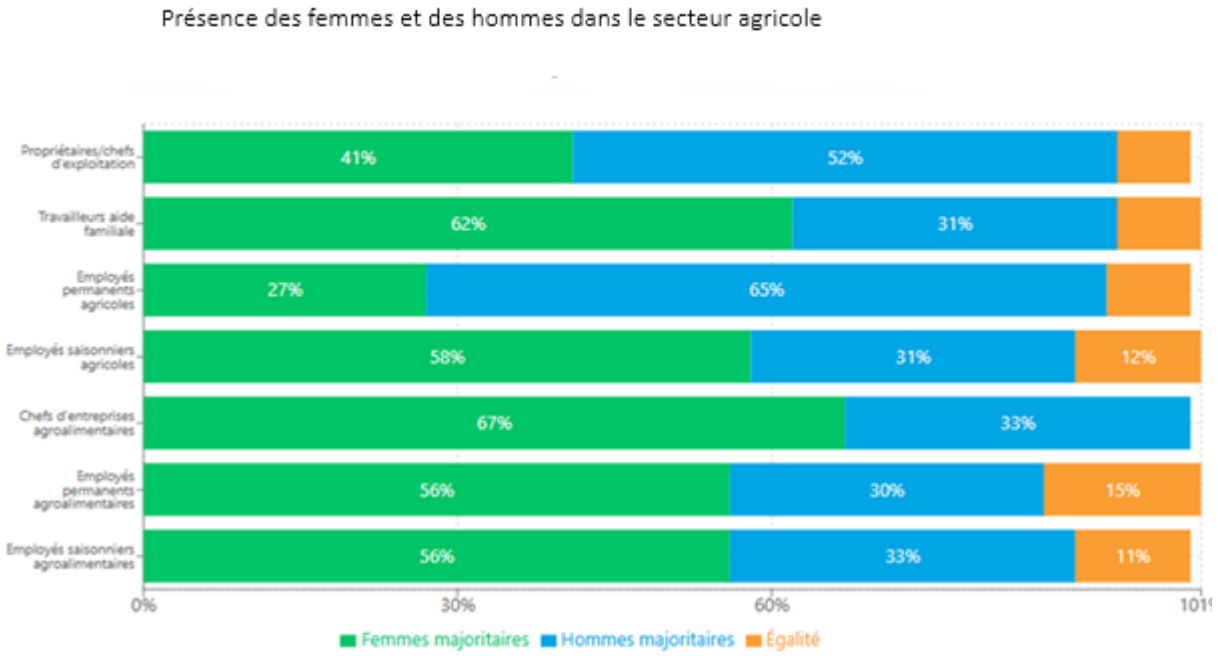
37% des répondants perçoivent que les femmes occupent principalement des postes aux échelons inférieurs dans les organisations contre 30% qui perçoivent une répartition égale des femmes à tous les niveaux. L'analyse par genre du répondant montre que les hommes sont plus enclins à percevoir les femmes aux échelons inférieurs (41,7% vs 33,3%). La différence la plus marquante concerne les cadres supérieurs : aucun homme ne perçoit les femmes comme présentes à ce niveau, tandis que 25% des femmes s'y situent.

Quant aux barrières limitant l'accès des femmes aux échelons supérieurs, plusieurs obstacles majeurs ont été cité par les répondants. Les femmes ont principalement identifié : i) le temps qu'elles allouent à leurs responsabilités familiales et ii) le manque de formation/éducation. En revanche, les hommes perçoivent davantage un manque de leadership féminin, estimant que "les femmes ont besoin de formations en leadership", une barrière que les femmes ne s'attribuent pas. Les hommes minimisent également l'impact des responsabilités familiales. Cette divergence révèle que les femmes pointent des contraintes structurelles qu'elles subissent, tandis que les hommes perçoivent plutôt des lacunes comportementales à corriger.

Analyse de la représentation par genre dans le secteur agricole

L'analyse de la perception de la participation dans le secteur agricole par genre révèle qu'il y a plus des femmes que d'hommes dans les rôles moins valorisés, tel que le travail familial non rémunéré et les emplois saisonniers agricoles. En revanche, les hommes dominent largement les postes de direction, tels que chefs d'exploitation que comme dirigeants d'entreprises agroalimentaires. Parmi les employés permanents, on observe une prédominance des hommes dans les exploitations agricoles, tandis que la situation est plus équilibrée dans les entreprises

agroalimentaires.



Accès des entités privées aux certifications

L'étude révèle un faible taux d'accès à des certifications sur la qualité parmi les entreprises interrogées. La majorité des répondants indiquent ne pas posséder de certification (30% des répondants), et ceux qui en détiennent se limitent principalement à l'autorisation de fabrication et de mise en vente communément appelé (code FRA), l'accréditation ISO 17025 ou certains codes-barres. **Cette situation s'explique par plusieurs obstacles majeurs, le principal étant lié aux coûts financiers de ces certifications**. Les coûts élevés des certifications représentent une barrière importante pour de nombreuses petites entreprises dont notamment celles détenues par les femmes, ou groupement de femmes, en particulier celles en phase de démarrage. Ce frein économique est systématiquement mentionné comme la première difficulté par les répondants.

Au-delà de l'aspect financier, d'autres obstacles significatifs entravent l'accès aux certifications : comme le manque d'information sur les exigences et les démarches nécessaires, la complexité des conditions administratives, l'absence de laboratoires accrédités, et le manque d'infrastructures adéquates pour répondre aux normes exigées. Les petites entreprises dont notamment celles détenues par les femmes, ou groupement de femmes sont particulièrement vulnérables face à ces défis, ne disposant pas encore des ressources et de l'expérience nécessaires pour entamer ce processus complexe.

Malgré ces difficultés, un consensus fort se dégage quant à l'importance des certifications. **Presque tous les répondants affirment que les certifications améliorent significativement l'accès aux marchés pour les PME, y compris celles dirigées par des femmes.** Les bénéfices identifiés sont multiples : une crédibilité accrue du produit, l'accès aux marchés internationaux incluant les foires et grandes surfaces, l'intégration potentielle à la ZLECAF (Zone de libre-échange continentale africaine), le renforcement de la confiance des clients et une différenciation notoire en termes de concurrence.

Les aspirations des entreprises non certifiées se portent principalement vers des normes internationalement reconnues. La certification ISO 9001 (système de management de la qualité) apparaît comme la plus convoitée, suivie par l'ISO 22000 (sécurité alimentaire), Global G.A.P., et l'autorisation FRA pour ceux qui ne la possèdent pas encore. La possession de certifications facilite l'accès aux marchés internationaux et constitue alors le souhait de nombreux répondants, témoignant d'une volonté d'expansion vers ces marchés.

La dimension sociale des certifications n'est pas négligée par les répondants, qui mentionnent plusieurs volets sociaux importants : la santé et sécurité des travailleurs, les droits et conditions de travail, ainsi que le commerce équitable. Toutefois, certaines réponses indiquent une méconnaissance des aspects sociaux des certifications, suggérant un besoin d'information et de sensibilisation sur ces questions.

Presque tous les répondants confirment que les femmes entrepreneures font face à des difficultés spécifiques. Au-delà des obstacles communs comme les coûts élevés et la complexité des procédures, les femmes rencontrent des défis particuliers : "Les entreprises dirigées par des femmes ont souvent un accès limité au financement, ce qui amplifie cette barrière."

Les perceptions concernant les disparités d'accès à l'information entre hommes et femmes sont mixtes. Certains facteurs d'influence ont été identifiés, notamment la taille des entreprises (facteur le plus mentionné), le niveau d'instruction des chefs d'entreprise, la connectivité et l'accès aux réseaux professionnels, ainsi que la localisation géographique, notamment pour les entreprises gérées par les femmes en milieu rural.

Pour surmonter ces obstacles, les répondants identifient plusieurs types d'accompagnement nécessaires : des formations techniques spécifiques et adaptées au contexte des femmes entrepreneures, un soutien financier (mentionné très fréquemment), un accès simplifié à l'information pertinente, ainsi qu'un mentorat et coaching personnalisé. Comme le détaille un répondant : *"Elles ont besoin d'un accompagnement structuré et adapté [...] incluant des formations spécifiques et adaptées."*

Concernant les canaux d'information les plus pertinents pour les femmes entrepreneures, les recommandations incluent la proximité (formations locales, visites terrain), la communication numérique adaptée (réseaux sociaux, plateformes mobiles), les médias traditionnels (radio, TV) en langues locales, et les sessions de sensibilisation directe. Une approche complète est suggérée : *"Pour les femmes opérant dans les unités de production, les moyens d'information sur les normes de qualité et les procédures de certification doivent être adaptés à leur contexte socio-économique, leur niveau d'éducation et leurs habitudes d'apprentissage."*

Paradoxalement, malgré ces besoins identifiés, la connaissance des programmes d'appui en matière de certification au profit des opérateurs privés existants demeure très limitée. De nombreux répondants indiquent "Je ne sais pas", "Non", ou "Pas à ma connaissance" lorsqu'ils sont interrogés sur les programmes d'appui ou les initiatives de financement disponibles. Alors que plusieurs initiatives d'appui ont été mentionnées : le Programme de compétitivité pour l'Afrique de l'Ouest (WACOMP) qui bénéficie aux pays membres de la CEDEAO et Mauritanie et le Programme Régional de Développement Chaines de Valeur Du Riz (RRVCDP) en Côte d'Ivoire, l'initiative Affirmative Finance Action for Women in Africa (AFAWA) qui couvre l'ensemble du continent africain, « Finance inclusive », et WeFi (plateforme de financement participatif) qui couvre les pays de l'Afrique de l'Ouest. Plusieurs entités ont été également désignées comme proposant un accompagnement : les chambres de commerce, l'Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME-Sénégal), l'Agence Nationale pour la Promotion des Investissements et des Exportations (ANIPEX-Sénégal), le Fonds National d'Appui aux PME/PMI (FONAP-Sénégal) et l'Agence Nigérienne de Normalisation, de Métrologie et de Certification (ANMC-Niger).

Cartographie des Parties Prenantes

Cette partie présente une cartographie des différentes parties prenantes afin de comprendre l'organisation institutionnelle des acteurs impliqués et leurs intérêts par rapport à l'intégration de l'approche genre dans le cadre du projet. Cette cartographie des parties prenantes a été dressée sur la base des résultats de l'enquête de terrain et de l'enquête en ligne. Elle présente une analyse des différentes parties prenantes identifiées, leurs rôles et les apports potentiels qu'elles peuvent apporter dans la conduite des actions liées au genre qui pourraient être intégrées dans le projet. Ces différentes institutions et entités peuvent également contribuer à sensibiliser les acteurs sur l'importance de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs organisations respectives.

Parties prenantes internes : Équipe de gestion de projet	
Parties prenantes	Rôle dans l'intégration du genre
Expert(e)s techniques ONUDI au niveau du siège	• Mettre à disposition l'expertise nécessaire en matière de genre • Assurer la cohérence avec les politiques genre de l'ONUDI • Soutenir le développement d'outils d'intégration du genre adaptés au contexte des systèmes d'accréditation
L'ensemble des responsables/coordonnateurs du projet au niveau du SOAC	• Veiller à une intégration transversale du genre dans les activités du projet • Suivre les indicateurs liés au genre dans le système d'accréditation • Faciliter la mise en réseau des femmes dans le secteur de l'évaluation de la conformité • Assurer la coordination avec les points focaux genre des institutions partenaires spécialement ceux de l'UEMOA (la Direction du Genre (DDG) relevant du Département du Développement Humain (DDH) de l'UEMOA).
Parties prenantes institutionnelles : Entités publiques partenaires du projet	
Parties prenantes	Rôle dans l'intégration du genre
Directions genre et points focaux genre au niveau des entités publiques (Ministères de l'Agriculture, Ministère de l'Industrie, Ministère du Commerce, organismes de soutien à l'entrepreneuriat/ à l'exportation)	• A impliquer dans les différentes consultations sur le système d'accréditation et de certification notamment par une mise en lien avec les points focaux nationaux d'accréditation • Contribuer à apporter des données en continu pour le secteur de l'accréditation et de la certification en intégrant la dimension genre • Soutenir les activités de sensibilisations et de partage d'expérience d'un point de vue genre en relation avec les actions prévues par le projet

Femmes responsables et évaluatrices/inspectrices dans les organismes publics	• Participer activement aux activités de renforcement des capacités • Partager leurs expertises techniques dans le domaine de l'évaluation de la conformité • Servir de modèles pour promouvoir le leadership féminin • Contribuer aux témoignages et aux échanges d'expériences dans le cadre du projet
Parties prenantes externes : Entités publiques et privées bénéficiaires du projet	
Parties prenantes	Rôle dans l'intégration du genre
TPME dirigées par des femmes dans le secteur agroalimentaire	• Bénéficier des activités de sensibilisation sur les démarches qualité • Partager leurs défis spécifiques en matière d'accès à la certification • Participer aux programmes d'accompagnement pour la certification • Contribuer aux études de cas et aux échanges d'expériences
Femmes évaluatrices/auditrices dans le secteur privé	• Renforcer leurs compétences techniques en matière d'évaluation • Participer aux formations spécialisées • Partager leurs expériences spécifiques dans le secteur
Organisations professionnelles de femmes (secteur agricole et agroalimentaire)	• Faciliter la diffusion d'informations sur le projet auprès de leurs membres • Représenter les intérêts des femmes entrepreneures dans les discussions • Contribuer à l'identification des besoins spécifiques des femmes • Contribuer aux études de cas et aux échanges d'expériences
Organismes d'Évaluation de la Conformité (OEC)	• Adopter une approche sensible au genre dans la conduite de leurs activités • Faciliter l'accès des femmes aux services de certification • Collecter et partager des données ventilées par sexe sur l'utilisation des services d'accréditation • Adapter leurs processus afin de mieux répondre aux contraintes spécifiques auxquelles sont confrontées TPME et groupements féminins

4. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

4.1. CONCLUSION GENERALE

L'analyse genre du projet "Utilisation d'outils numériques pour améliorer la conformité aux normes de sécurité sanitaire des produits alimentaires en Afrique de l'Ouest" a révélé deux constats majeurs :

i) **l'existence de disparités structurelles significatives entre les femmes et les hommes dans le secteur agricole et agroalimentaire dans les neuf pays étudiés**. Cette situation crée des obstacles qui limitent le plein potentiel économique des femmes, ce qui constitue **un contexte contraignant au projet et qui nécessite une sensibilisation des différentes parties prenantes concernées** afin d'intégrer cette dimension dans le projet dans la mesure du possible.

ii) l'accès aux services d'accréditation et aux certifications est caractérisé par des disparités **significatives entre les hommes et les femmes. Notamment** en termes de la représentativité des deux genres dans les métiers de l'accréditation et de la certification, l'accès aux postes de décision, les caractéristiques des entreprises détenues par les femmes qui sont souvent de plus petite taille et sont confrontées à des problèmes structurels qui les empêchent de remplir les prérequis pour la certification.

L'étude a donc mis en évidence plusieurs défis sexo-spécifiques persistants affectant les femmes dans le secteur agricole et agroalimentaire **:** un accès restreint à la propriété foncière, des difficultés d'accès au financement, un accès limité aux intrants agricoles et aux équipements de qualité, ainsi qu'une sous-représentation dans les instances décisionnelles des organisations professionnelles. Ces contraintes sont exacerbées par des normes socioculturelles qui imposent aux femmes une double charge de travail et limitent leur mobilité et leur participation aux formations techniques. Même si le projet ne pourra pas aborder tous ces défis, étant donnée sa portée et les ressources disponibles, il représente néanmoins **une opportunité pour contribuer à la réduction des disparités en lien avec le système d'accréditation et de certification au niveau de la sous-région (UEMOA et République de Guinée).**

En effet, dans le domaine spécifique de la certification et de l'accréditation, l'analyse révèle que le coût élevé des certifications constitue un obstacle majeur pour les petites entreprises et les groupements dirigés par des femmes. Au-delà des aspects financiers, l'insuffisance d'infrastructures adaptées, la complexité des procédures administratives et le manque d'information sur les avantages et les exigences des certifications représentent des défis supplémentaires. **Cette situation est particulièrement problématique car les certifications sont largement reconnues comme un levier d'accès aux marchés internationaux et d'amélioration de la qualité des produits**.

L'enquête a également mis en lumière **une sous-représentation des femmes dans le métier d'évaluateur** (seulement 16% des évaluateurs actifs du SOAC sont des femmes[25]) et dans les organismes d'évaluation de la conformité (OEC).

Néanmoins, **l'étude identifie des opportunités significatives pour renforcer l'intégration du genre dans le projet** en termes d'accompagnement des femmes entrepreneures et des groupements féminins, faciliter l'accès à l'information sur les certifications à travers des canaux adaptés, encourager la participation des femmes aux formations techniques, et promouvoir leur représentation dans les métiers de l'évaluation de la conformité. L'intégration d'indicateurs sensibles au genre dans le suivi-évaluation du projet permettra de mesurer les progrès réalisés en matière de promotion de l'égalité hommes-femmes et d'autonomisation économique des femmes dans le secteur agroalimentaire et en lien avec les interventions du projet.

[25] D'après les statistiques du SOAC, les évaluateurs actifs se répartissent comme suit : 22 femmes et 113 hommes sur un effectif total de 135, soit respectivement 16,3% et 83,7%.

4.2. RECOMMANDATIONS

Sur la base des résultats de cette analyse et en prenant en considération les résultats escomptés et activités prévues par le projet, les recommandations suivantes ont été développées et validées lors d'échanges entre la consultante, l'équipe du projet (représentants ONUDI et SOAC), en présence de l'experte genre à l'ONUDI et la représentante du STDF (réunion de discussion et de validation des recommandations tenue le 30 juin 2025). Il est ainsi proposé d'intégrer les actions spécifiques suivantes :

Recommandations	*Remarques*
RESULTAT 1. Les organismes d'évaluation de la conformité (OEC) soutenus garantissent le respect des exigences internationales en matière de sécurité et de qualité des aliments	
R.1.1. Dans chaque pays participant, les évaluateurs de la sécurité alimentaire sont formés à l'évaluation des OEC à l'aide d'outils numériques	
Inclure des modules de formation sur les normes tenant compte du genre de l'ISO/IEC L'ISO et l'IEC ont mis en place un Groupe consultatif stratégique mixte (JSAG) dans le but de formuler des lignes directrices à l'appui des comités techniques pour s'assurer que les normes qu'ils élaborent tiennent effectivement compte des questions de genre. L'ISO et l'IEC ont mis en place **des modules de formation en ligne intitulés « Normes tenant compte du genre »** : • Plateforme de formation numérique de l'ISO : https://learning.iso.org/enrol/index.php?id=79 • Plateforme de formation en ligne (iec.ch) : https://www.iec.ch/academy/online-learning-platform Ils encouragent la communauté technique à se former en ligne, à se rapprocher de leurs experts sur les questions de genre pour obtenir des conseils et des orientations et de communiquer au secrétariat de l'ISO et de l'IEC des cas d'utilisation afin que d'autres puissent bénéficier de l'expérience acquise. Nous recommandons d'inclure ce module gratuit déjà élaboré par l'ISO/CEI dans le programme de formation des formateurs et d'assurer un rapprochement entre l'équipe SOAC et le secrétariat de l'ISO et de l'IEC pour bénéficier de leurs appuis spécialisés dans l'intégration du genre dans les normes.	**Modalités de mise en œuvre convenues avec l'équipe du projet :** Partager aux évaluateurs les liens gratuits sur les modules de formation sur les normes tenant compte du genre de l'ISO/IEC.
Recrutement des formatrices expérimentées femmes	**Modalités de mise en œuvre convenues avec l'équipe du projet :**

L'analyse genre révèle **une sous-représentation des femmes dans les métiers de certification et d'accréditation, ainsi que des différences de perception professionnelle entre hommes et femmes**. L'intégration de formatrices expérimentées lors des formations d'évaluateurs servirait de modèle aux candidates, démontrant les possibilités d'accès à l'expertise et au leadership dans ce domaine majoritairement masculin. Pour les hommes, cette approche normaliserait la mixité professionnelle. Si des difficultés de recrutement au niveau régional ou africain se présentent, le SOAC et l'ONUDI pourraient mobiliser le réseau ISO/CEI pour identifier des expertes formatrices qualifiées.	Les rosters du SOAC et de l'ONUDI seront utilisés pour identifier si des formatrices qualifiées francophones sont disponibles pour dispenser les formations sur les référentiels ciblés (IEC 17025 / ISO IEC 17020 / ISO IEC 17021 /ISO IEC 17065 / ISO IEC 17024) par le projet.
Sélection des 150 candidats (évaluateurs en conformité sanitaire des aliments) en prenant en considération les différences entre les hommes et les femmes L'analyse genre a révélé **des différences dans l'accès à l'information sur les opportunités de carrière dans le métier d'évaluateur entre les femmes et les hommes**, une utilisation différente des réseaux professionnels ou des perceptions différentes de leurs propres compétences et chances de réussite (les hommes sont plus confiants en privilégiant des démarches proactives). Afin d'assurer un accès à l'information équitable entre les candidats hommes et femmes, il faut s'assurer que l'annonce a été faite par **avis diffusé auprès des OEC ou des collègues du domaine de la certification** (diffusion web élargie via les réseaux sociaux et les groupes de professionnels) et sensibiliser l'ensemble des OEC, des institutions partenaires et des groupes de professionnels à partager l'information auprès des candidates femmes. Une mention dans l'avis indiquant *« les candidatures féminines sont encouragées »* est également recommandée pour accroître la confiance des candidates femmes.	**Modalités de mise en œuvre convenues avec l'équipe du projet :** L'équipe du projet affirme que ces modalités sont prévues par le projet. Le site web et les plateformes sociales seront mobilisées par l'équipe dans leur démarche de diffusion de l'information sur la formation en intégrant la mention "candidatures féminines encouragées". L'équipe envisage également de privilégier la diffusion de l'appel à candidatures auprès des réseaux professionnels (AIOEC) et dans les différents pays de la sous-région (les organismes nationaux de normalisation), RNF (réseau de normalisation francophone) et autres réseaux pertinents.
Nous recommandons également de constituer **un comité de sélection mixte** pour effectuer le processus d'analyse des dossiers des candidats. Cela permettrait de contrebalancer les biais liés au genre qui peuvent influencer l'évaluation des compétences et la présence de perspectives diversifiées pouvant garantir une lecture plus équitable des parcours professionnels différents.	L'équipe du projet a proposé la mise en place d'un comité ad hoc avec la participation de l'administratrice de projet et le point focal du genre de l'ONUDI.

Mise en œuvre de la formation au profit des candidats sélectionnés **La formation en ligne en utilisant des outils numériques offre des avantages pour les femmes** dans le cadre de ce projet. Comme c'est montré dans la présente analyse genre, les femmes peuvent trouver des difficultés à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles, ou elles ont des contraintes liées à la mobilité ou aux coûts qu'une formation présentielle peut générer (frais de déplacement, hébergement), etc. La numérisation des formations du SOAC au profit des évaluateurs peut donc être déterminant pour favoriser l'accès des femmes à ces domaines techniques traditionnellement masculins. Cependant**, il faut prendre en considération ces mêmes contraintes dans la conduite des formations en continue en présentiel** prévue dans le programme de formation. La programmation devra être préparée à l'avance, être flexible (horaires adaptés en évitant les fins de semaine, sessions courtes, possibilité de report en cas d'urgence familiale, lieux accessibles géographiquement) ainsi la programmation devra minimiser les contraintes de déplacement pour éviter que des candidates compétentes abandonnent la formation faute de pouvoir se déplacer fréquemment. Il faut également s'assurer que les formations en présentiel n'occasionnent pas des coûts financiers importants qui peuvent entraver les personnes à revenus limités, dont les femmes.	**Modalités de mise en œuvre convenues avec l'équipe du projet :** L'équipe du projet confirme que les formations prévues dans le cadre du projet se déroulent en ligne, avec la possibilité pour les participants et les participantes d'accéder aux enregistrements et de revoir le contenu en différé.
En termes de renforcement de la représentativité des femmes dans les métiers de l'évaluation, il est recommandé de **choisir un groupe d'évaluateurs mixtes incluant des évaluatrices femmes expérimentés** pour les exercices d'observation prévus pour les évaluateurs stagiaires. Cette recommandation nécessite une vérification préalable de la disponibilité d'évaluatrices qualifiées dans chaque pays bénéficiaire via le SOAC. En cas d'insuffisance dans certains pays, une mobilité inter-pays ou le recours à un réseau international pourrait être envisagé si les ressources du projet le permettent.	Le SOAC déploiera deux responsables d'évaluation et trois évaluatrices techniques qualifiées dans le secteur Agroalimentaire. Cependant, aucune mobilité interpays n'est prévue dans le cadre du projet, les activités se déroulant prioritairement en ligne.
R.1.2 Les CAB sont formés par des évaluateurs sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la qualité des aliments R.1.3 Les OEC sont évalués et accrédités (à l'aide d'approches hybrides incluant des outils numériques) à un coût et en temps réduits	
Sélection des OEC qui vont bénéficier du processus d'accréditation L'analyse genre a révélé que chez les OEC enquêtés, les femmes sont fortement présentes dans les équipes techniques et dirigeantes de ces organisations. A compétences techniques égales, il est recommandé de valoriser la mixité des équipes comme critère de départage secondaire dans	**Modalités de mise en œuvre convenues avec l'équipe du projet :** L'équipe du projet propose de mobiliser le même comité ad hoc mixte qui sera constitué pour mener la sélection des 150 candidats (pour la formulation des évaluateurs en

la conception du système de notation qui reconnaitrait cette mixité comme valeur ajoutée. Il est aussi recommandé de constituer **un comité de sélection mixte** pour effectuer le processus d'analyse des dossiers des OEC.	conformité sanitaire des aliments) pour sélectionner les OEC. Cependant, l'équipe du projet a précisé que pour les OEC, leur nombre reste limité dans les pays et il s'agit majoritairement d'OEC nationaux déjà établis et reconnus dans le secteur agroalimentaire, qui bénéficient déjà d'une accréditation. Le projet permettra d'étendre leur portée d'accréditation.
RESULTAT 2. Amélioration de la compréhension et de la confiance des parties prenantes nationales et régionales dans les résultats de l'évaluation de la conformité et le système d'accréditation pour un commerce agroalimentaire sûr	***ACTEURS CONCERNES PAR LA RECOMMANDATION***
R.2.1 Les secteurs public et privé informés des avantages de l'utilisation des services d'OEC accrédités dans chaque pays bénéficiaire	
Sensibiliser et former les points focaux nationaux d'accréditation sur les questions du genre Les points focaux nationaux d'accréditation sont un élément clé du système d'accréditation dans les 9 pays cibles du projet. Nous recommandons de **les encadrer et de les former sur les questions sur le genre** à travers les actions suivantes : • Créer un groupe de discussion (l'outil à utiliser dépendra du choix des points focaux et du SOAC et des moyens disponibles. Il pourrait être sous forme d'un WhatsApp professionnel, réunions virtuelles périodiques, discussion en marge d'ateliers présentiels avec le SOAC, ou forum dédié sur le site SOAC) entre l'ensemble des points focaux pour le partage des connaissances et des ressources afin de favoriser un apprentissage collectif ; • Inviter ces points focaux à suivre la formation « normes tenant compte du genre de l'ISO/IEC ; • Partager avec les membres des ressources liées aux problématiques du genre en lien avec la certification et l'accréditation notamment le rapport de la présente étude genre et celle du projet STDF/PG/946 « Renforcement des capacités phytosanitaires pour promouvoir les exportations de produits horticoles du Sénégal » qui traite spécifiquement le cas d'un SPS national (exemples concrets et contextualisés) ; • Encourager la mise en contact entre les points focaux d'accréditation et les points focaux genre du ministère de	**Modalités de mise en œuvre convenues avec l'équipe du projet :** L'équipe du projet a précisé qu'un groupe WhatsApp a été déjà mis en place regroupant l'ensemble des points focaux nationaux d'accréditation. Compte tenu de l'indépendance hiérarchique des PFNA vis-à-vis du SOAC, l'équipe examinera par ailleurs la faisabilité d'une formation ONUDI intégrée au projet ATCMA. Le STDF de son côté mettra à disposition diverses ressources, incluant des modules de formation genre appliqués à la sécurité sanitaire des aliments et, éventuellement une formation des formateurs.

l'agriculture et/ou du commerce au niveau national afin de mettre en synergie les efforts avec les politiques nationales existantes.	
Concevoir une campagne de communication sensible au genre Préparer et publier des supports de communication qui illustrent **des modèles de réussite sur des femmes entrepreneures qui ont bénéficiées des avantages de la certification**. En présentant des témoignages concrets de réussite, cette campagne rendrait visibles les bénéfices tangibles que les femmes ont tirés de la certification de leurs produits ou services, comme l'accès à de nouveaux marchés, l'augmentation de leurs chiffres d'affaires, ou l'amélioration de la qualité de leurs produits. Pour maximiser l'impact, cette campagne devrait être **déployée sur différents canaux adaptés aux contextes nationaux** : supports visuels dans les langues locales, témoignages vidéo diffusés via les médias sociaux et les radios communautaires. Les profils mis en avant devraient être diversifiés (exemple : femmes chefs d'entreprises, coopératives de femmes, petites entreprises, etc.) démontrant ainsi que la certification est accessible à toutes.	**Modalités de mise en œuvre convenues avec l'équipe du projet :** L'équipe propose d'utiliser les plateformes de communication du STDF, de l'ONUDI, de l'AIOEC, des organismes de normalisation nationaux et d'autres plateformes nationales existantes pour diffuser des témoignages de réussite (success stories) sur l'intégration du genre dans les domaines de l'accréditation et de l'évaluation de la conformité.
Diffuser les avantages de l'accréditation/certification auprès des associations professionnelles d'organismes d'évaluation de la conformité (OEC) **La diffusion ciblée des avantages de l'accréditation et de la certification auprès des associations professionnelles d'organismes d'évaluation de la conformité** représente un levier important pour réduire les inégalités liées au genre dans l'accès à l'information et aux connaissances sur l'accréditation/certification. En effet, la présente étude a démontré qu'il existe un déficit d'information et de connaissances chez les femmes entrepreneures et membres des organisations professionnelles sur l'accès aux marchés, les normes et les opportunités commerciales et de financement. Il est recommandé d'organiser **des sessions d'information ou des ateliers pratiques** directement au sein de ces associations. Ces sessions devraient permettre une meilleure compréhension des conditions et démarches requises pour l'accréditation souvent perçues comme trop techniques et inaccessibles.	**Modalités de mise en œuvre convenues avec l'équipe du projet :** L'équipe du projet juge cette recommandation envisageable, mais elle devra cibler spécifiquement les OEC référencés dans la base de données du SOAC des structures accréditées, ainsi que les acteurs répertoriés dans les bases de données ONUDI relatives à l'infrastructure qualité, notamment dans le cadre du projet ATCMA.
R.2.2 Mise en place d'un mécanisme de coordination pour le partage d'expériences et de bonnes pratiques au niveau régional	
Créer des espaces dédiés aux femmes dans les plateformes en ligne du SOAC	**Modalités de mise en œuvre convenues avec l'équipe du projet :**

Intégrer **une page dédiée à la promotion des initiatives de femmes dans le domaine de l'accréditation** sur le site web du SOAC. Cette page pourrait présenter des profils inspirants de femmes pionnières dans le domaine de l'accréditation et de la certification dans la région ouest-africaine, documentant leurs parcours, les défis qu'elles ont surmontés et leurs succès.	L'équipe du projet va explorer la possibilité de mise en œuvre de cette recommandation par l'ONUDI dans le cadre du projet ATCMA ou par le STDF (le SOAC se trouvant en situation de conflit d'intérêts) ainsi qu'à travers d'autres plateformes nationales pertinentes telles que les organismes nationaux de normalisation (ONN).

5. Annexes

Annexe 1 : La liste des personnes interviewées

ANNEXE 2 : LES QUESTIONNAIRES

Questionnaire Evaluateur(rice)s - Enquête "analyse genre" - projet ONUDI/SOAC

Bienvenue et merci de participer à cette enquête organisée dans le cadre d'une *mission d'appui à* ***l'intégration de la dimension genre*** *dans les activités du projet "Digitalisation des systèmes d'accréditation et d'évaluation de la conformité en Afrique de l'Ouest" financé par le Fonds pour l'application des normes et le développement du commerce (STDF), et mis en œuvre par l'ONUDI et le Système Ouest Africain d'Africain d'Accréditation (SOAC). L'intervention du projet concerne les pays de l'UEMOA et la République de Guinée.*

Ce projet a été élaboré dans le but de promouvoir la confiance dans le fonctionnement des Organismes d'Evaluation de la Conformité (OEC) volontaires dans ces pays (laboratoires, organismes d'inspection et organismes de certification). Il vise deux principaux résultats à atteindre : i) **résultat 1** : les OEC sélectionnés mettent en œuvre des systèmes de gestion de la qualité et de la sécurité sanitaire des aliments améliorés ; ii) **résultat 2** : amélioration de la compréhension et de la confiance des parties prenantes nationales et régionales à l'égard des résultats de l'évaluation de la conformité et de l'accréditation.

La présente enquête fait partie des premières études de lancement du projet et elle concerne **les aspects liés au genre** appliqués au domaine d'intervention du projet.

Si vous avez reçu ce courriel, c'est que vous avez été identifié comme un acteur important **opérant dans le système d'évaluation de la conformité (accréditation et certification).**

La présente enquête en ligne respecte les règles de confidentialité et de consentement selon les normes éthiques en vigueur. Nous vous garantissons que vos informations personnelles sont protégées et vos réponses resterons anonymes. Les données collectées seront exclusivement utilisées dans le cadre de cette analyse genre et de ce projet.

Votre participation à la présente enquête est volontaire et vous êtes libre de choisir de ne pas y participer. Aussi, vous n'êtes pas obligé de répondre aux questions auxquelles vous ne souhaitez pas répondre.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter au mail suivant : **cge.conseilgenreevaluation@gmail.com**

Nous vous remercions par avance pour votre participation !

Section N°1 : Données générales

1. Nom et Prénom [Texte à une seule ligne]

2. Adresse électronique [Texte à une seule ligne]

3. Sexe [Choix unique]
    - Homme
    - Femme
    - Autre (spécifiez)
    - Préfère ne pas répondre

4. Age [Texte à une seule ligne]

5. Pays [Texte à une seule ligne]

Section N°2 : Appréciations sur les différences dans l'exercice du métier d'évaluateur par les femmes et les hommes

6. Depuis quand vous êtes évaluateur(rice) du SOAC ? [Texte à une seule ligne]

7. Comment avez-vous intégré l'équipe d'évaluation du SOAC ? [Texte multiligne]

8. Selon vous, quels sont les avantages du métier d'évaluateur(rice) au sein de la SOAC ? [Texte multiligne]

9. D'une manière générale, est-ce que l'exercice du métier d'évaluateur(rice) offre **les mêmes opportunités d'évolution professionnelle** pour les femmes et les hommes ? [Évaluation de 1 à 5] Elaborez.
    - Pas du tout d'accord / Plutôt pas d'accord / Plutôt d'accord / Fortement d'accord / Je ne sais pas

10. D'une manière générale, l'exercice du métier d'évaluateur(rice) offre **le même niveau de salaire** pour les femmes et les hommes ? [Évaluation de 1 à 5]
    - Pas du tout d'accord / Plutôt pas d'accord / Plutôt d'accord / Fortement d'accord / Je ne sais pas

11. D'une manière générale, l'exercice du métier d'évaluateur(rice) posent **des difficultés particulières** pour les femmes ? Si oui, lesquelles ? [Texte multiligne]
12. Est-ce qu'il y a un cursus de formation particulier pour devenir évaluateur(rice) ? Si oui, lequel ?

13. Est-ce que vous projetez de continuer à évoluer dans la carrière d'évaluateur(rice) durant les années à venir ? [Choix unique]
    - Oui
    - Non
    - Cela dépendra de mes conditions personnelles
    - Je ne sais pas

14. Est-ce que ce métier attire les femmes ?
    - Oui

- Non
- Je ne sais pas

15. Est-ce que ce métier est connu par les femmes ?
    - Oui
    - Non
    - Je ne sais pas

16. Recommanderez-vous le **métier d'évaluateur(rice) à une femme** ? si non pourquoi ? Si oui, pourquoi ? [Texte multiligne]

17. Est-ce qu'il y a des **programmes de mentorats** pour les jeunes évaluatrices ? trouvez-vous pertinents de mettre en place ce genre de programme ? [Texte multiligne]

Section N°3 : Analyse des secteurs d'activité évalués en lien avec le genre

18. Vous exercez vos fonctions d'évaluation : [Choix multiples]
    - Au niveau national (activités dans le pays où votre organisation siège)
    - Au niveau régional (pays de l'UEMOA ou autre sous-région africaine)
    - Au niveau international

19. Quels sont les secteurs d'activité économiques sur lesquels vous intervenez le plus ? [Choix multiples]
    - Agriculture
    - Industrie Agroalimentaire
    - Bâtiments et Travaux publics
    - Industrie
    - Services
    - Pêche et produits de la mer
    - Extraction de ressources naturelles
    - Education
    - Santé
    - Commerce
    - Autre (à préciser)

20. Quel est votre domaine de spécialisation par rapport à l'évaluation de la conformité ? [Texte multiligne]

21. Sur quelle(s) norme(s) avez-vous déjà évaluer des organismes ? [Choix multiples]
    - La norme ISO/CEI 17025
    - La norme ISO 15189
    - La norme ISO/CEI 17021-1
    - La norme ISO/CEI 17024
    - La norme ISO/CEI 17065
    - La norme ISO/CEI 17020
    - Autre à préciser
    - Je n'ai pas encore pu évaluer aucun organisme

22. Dans l'exercice de vos activités d'évaluation dans le secteur agricole et agro-alimentaire, comment appréciez-vous la présence des femmes et des hommes dans les chaines de valeurs agricoles et agroalimentaires (cochez « je ne sais pas » si vous n'avez jamais évalué une entité dans ces deux secteurs d'activités) :

	Les hommes sont majoritaires	Les femmes sont majoritaires	Les deux sont à égalité	Je ne sais pas
Propriétaires et chefs d'exploitation				
Travailleurs en aide familiale dans les exploitations familiales (sans salaire)				
Travailleurs permanents dans les exploitations agricoles				
Travailleurs saisonniers dans les exploitations agricoles				
Chefs d'entreprises agro-alimentaires				
Travailleurs permanents dans les entreprises agro-alimentaires				
Travailleurs saisonniers dans les entreprises agro-alimentaires				

23. Selon votre perception, est-ce que l'accès à l'information sur les certifications et sur les normes de la qualité est différente pour les entreprises détenues par les hommes et celles détenues par les femmes ? (Exemple : informations légales, l'information sur les procédures à suivre, sur les organismes de certification, sur les avantages de la certification, sur les opportunités du marché et les possibilités de commercialisation, etc.)
    - Oui
    - Non
    - Je ne sais pas

23. a) Si oui, quels sont les facteurs qui influencent cet accès au marché ?

    - La taille des entreprises
    - Le niveau d'instruction des chefs de l'entreprise
    - La connectivité/le réseau du/des chef(s) d'entreprise
    - Autre, à précisez

24. Selon vous, quels sont les canaux d'information accessibles pour les hommes et les femmes opérant dans les unités de production par rapport aux normes de qualités et aux procédures de certification ?

25. Est-ce que les petites et micro-entreprises, dont notamment celles détenues par les femmes, ou groupement de femmes rencontrent des **difficultés à accéder ou à maintenir une certification sur la qualité** ? Si oui, lesquelles ? [Texte multiligne]

26. De quel type d'accompagnement/de soutien (exemple : formations, accès à l'information, etc.) auraient-elles besoin pour avoir accès à de telles certifications ?

27. Selon vous, est-ce que la possession d'une certification sur la qualité pourrait améliorer l'accès des petites et micro-entreprises, dont notamment celles détenues par les femmes, ou groupement de femmes à de **nouvelles opportunités économiques** ? Si oui, comment ? [Texte multiligne]

28. À votre connaissance, est ce qu'il existe **des programmes d'appui** pour les opérateurs privés, notamment pour les entreprises détenues par les femmes, afin de les aider à mettre en place un système de qualité et à avoir accès aux certifications y afférentes ? Si oui, lesquels ?

29. Y a-t-il des initiatives en cours pour soutenir l'accès des opérateurs privés spécialement les femmes **au financement** pour mettre en place un système de qualité et accéder à la certification ? Si oui, lesquelles ?

30. Selon vous, est ce que les certifications et l'adoption de normes de qualité peuvent avoir une **incidence positive** sur :

    - **Les conditions de travail du personnel** au sein dans les exploitations agricoles et dans les entreprises agroalimentaires ? Si oui, comment ?
    - **L'accès des petites entreprises, notamment celles détenues par les femmes, aux marchés, dont les marchés internationaux** ? Si oui, comment ?
    - **La qualité des produits de consommation destinés au marché local et sur la santé des citoyens et citoyennes ?** Si oui, comment ?

Section N° 4 : utilisation des outils digitaux

31. Pensez-vous que vous rencontrerez des difficultés à utiliser des outils numériques dans vos processus d'évaluation ? [Choix unique]
    - Oui
    - Non
    - Je ne sais pas

32. Si oui, quels types de difficultés ? Texte à une seule ligne.

33. De quels types d'accompagnement/de soutien auriez-vous besoin pour mieux utiliser ces outils digitaux dans l'exercice de vos fonctions d'évaluation ?

Merci pour votre participation !

Questionnaire opérateurs privés - Enquête "analyse genre" - projet ONUDI/SOAC

Bienvenue et merci de participer à cette enquête organisée dans le cadre d'une *mission d'appui à* ***l'intégration de la dimension genre*** *dans les activités du projet "Digitalisation des systèmes d'accréditation et d'évaluation de la conformité en Afrique de l'Ouest" financé par le Fonds pour l'application des normes et le développement du commerce (STDF), et mis en œuvre par l'ONUDI et le Système Ouest Africain d'Africain d'Accréditation (SOAC). L'intervention du projet concerne les pays de l'UEMOA et la République de Guinée.*

Ce projet a été élaboré dans le but de promouvoir la confiance dans le fonctionnement des Organismes d'Evaluation de la Conformité (OEC) volontaires dans ces pays (laboratoires, organismes d'inspection et organismes de certification). Il vise deux principaux résultats à atteindre : i) **résultat 1** : les OEC sélectionnés mettent en œuvre des systèmes de gestion de la qualité et de la sécurité sanitaire des aliments améliorés ; ii) **résultat 2** : amélioration de la compréhension et de la confiance des parties prenantes nationales et régionales à l'égard des résultats de l'évaluation de la conformité et de l'accréditation.

La présente enquête fait partie des premières études de lancement du projet et elle concerne **les aspects liés au genre** appliqués au domaine d'intervention du projet.

Si vous avez reçu ce courriel, c'est que vous avez été identifié comme un acteur important **opérant dans le secteur privé.**
La présente enquête en ligne respecte les règles de confidentialité et de consentement selon les normes éthiques en vigueur. Nous vous garantissons que vos informations personnelles sont protégées et vos réponses resterons anonymes. Les données collectées seront exclusivement utilisées dans le cadre de cette analyse genre et de ce projet.

Votre participation à la présente enquête est volontaire et vous êtes libre de choisir de ne pas y participer. Aussi, vous n'êtes pas obligé de répondre aux questions auxquelles vous ne souhaitez pas répondre.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter au mail suivant : **cge.conseilgenreevaluation@gmail.com**
Nous vous remercions par avance pour votre participation !

Section N°1 : Données générales

34. Nom et Prénom [Texte à une seule ligne]

35. Adresse électronique [Texte à une seule ligne]

36. Sexe [Choix unique]
    - Homme
    - Femme
    - Autre (spécifiez)
    - Préfère ne pas répondre

37. Nom de votre organisation/entreprise [Texte à une seule ligne]

38. Quel poste occupez-vous ? [Texte à une seule ligne]

39. Dans quel secteur d'activité de votre organisation/entreprise opère ?
    - Production agricole
    - Transformation de produits agricoles
    - Exportation de produits agricoles
    - Transport de produits agricoles
    - Autre à préciser

40. Dans quelle ville et pays se trouvent le siège de votre organisation [Texte à une seule ligne] ?

41. Avez-vous des antennes dans d'autres pays/villes ?
42. Sur quels produits/chaînes de valeur agricoles travaille votre entreprise ? [Texte à une seule ligne]
43. Vos produits sont vendus sur quels marchés ?
    - Au niveau national
    - Au niveau régional (pays de l'UEMOA ou autre sous-région africaine)
    - Au niveau international (dans la sous-région et au-delà, auquel cas merci de préciser lesquels)

44. Est-ce que votre organisation est enregistrée au registre de commerce ?
    - Oui
    - Non
    - Je ne sais pas
45. Si oui, elle est enregistrée en tant que :
    - Société Anonyme (SA)
    - Société à Responsabilité Limitée (SARL)
    - Entreprise individuelle
    - Société en nom collectif (SNC)
    - Groupement/Groupement d'Intérêt Economique GIE/coopérative
    - Association d'entreprises/Fédération
    - Autre (à préciser)
    - Je ne sais pas

Section N°2 : Analyse de la représentativité des femmes dans l'organisation et dans le secteur d'activités

46. A qui appartient votre entreprise/groupement ?
    - C'est une entreprise dont les propriétaires sont une/des femmes
    - C'est une entreprise dont un ou des propriétaires sont des femmes (mixte)
    - C'est une entreprise dont les propriétaires sont un/des hommes
    - C'est un groupement professionnel masculin
    - C'est un groupement professionnel mixte
    - C'est un groupement professionnel féminin
    - Non applicable
    - Je ne sais pas
    - Autre (à préciser)

47. Combien **d'employés permanents** y a-t-il dans votre organisation ?
    - <10
    - 10-25
    - 26-100
    - 100-250
    - 250-500
    - 500-1000
    - +1000
48. Combien **d'employés saisonniers** y a-t-il dans votre organisation ?
    - <10
    - 10-25
    - 26-100
    - 100-250
    - 250-500
    - 500-1000
    - +1000

49. Quel est le pourcentage des femmes parmi **les employés permanents** ?
50. Quel est le pourcentage des femmes parmi **les employés saisonniers** ?
51. Combien de femmes occupent des postes de responsabilité dans votre organisation ?
52. Pour les organisations professionnelles, combien de membres compte votre organisation ? Dont combien de femmes ?
53. Selon vous, les femmes sont plus présentes dans : Choix unique.
    - Les échelons inférieurs
    - Les cadres supérieurs
    - Les postes du top management
    - Dans tous les échelons à part égal
    - Je ne sais pas

54. Si vous pensez que les femmes et les hommes n'accèdent pas aux échelons supérieurs d'une manière égale, quelles en sont les raisons à votre avis ? Texte multiligne.

55. Selon vous, dans votre organisation, les femmes et les hommes ont accès aux **mêmes opportunités d'évolution** de carrière ? Si non, quelles pourraient en être les raisons ?

56. Selon vous, dans votre organisation, est-ce que les femmes et les hommes ont les **mêmes salaires** pour un travail équivalent ? Si non, quelles pourraient en être les raisons ?

57. Selon vous, dans votre organisation, est-ce que les femmes et les hommes exercent leurs responsabilités **dans les mêmes conditions de travail** ? Merci d'élaborer sur les différences éventuelles dans votre réponse, et de préciser les raisons qui pourraient expliquer cela selon votre opinion ?

58. Dans l'exercice de vos activités dans le secteur agricole et agro-alimentaire, comment appréciez-vous la présence des femmes et des hommes dans les chaines de valeurs agricoles et agroalimentaires :

	Les hommes sont majoritaires	Les femmes sont majoritaires	Les deux sont à égalité	Ne s'applique pas
Propriétaires et chefs d'exploitation				
Travailleurs en aide familiale dans les exploitations familiales (sans rémunération)				
Employés permanents dans les exploitations agricoles				
Employés saisonniers dans les exploitations agricoles				
Chefs d'entreprises agro-alimentaires				
Employés permanents dans les entreprises agro-alimentaires				
Employés saisonniers dans les entreprises agro-alimentaires				

Section N°3 : Certifications et normes de qualité

59. Est-ce que votre entreprise possède une/des certification(s) sur la qualité ?
    - Oui, merci de préciser lequel/lesquels
    - Non, on n'en a jamais eu
    - Non, mais on en avait avant (lequel/lesquels)
    - Ce n'est pas applicable à mon organisation
    - Je ne sais pas

60. Si non, pour quelles raisons vous n'avez jamais eu/ou vous n'avez plus une certification ?

61. Quel type de certification souhaiteriez-vous avoir ?

62. Ces certifications incluent-elles l'un des volets sociaux suivants ?
    - Santé sécurité des travailleurs
    - Droits et conditions de travail
    - Commerce équitable
    - Traite des personnes
    - Autre à préciser
    - Aucun volet social
    - Ce n'est pas applicable à mon organisation
    - Je ne sais pas

63. Selon vous, est-ce que la possession d'une certification sur la qualité pourrait améliorer l'accès des petites et moyennes entreprises, dont notamment celles détenues par les femmes, ou groupement de femmes à de **nouvelles opportunités économiques** et un meilleur accès aux marchés dont les marchés internationaux ? Si oui, comment ? [Texte multiligne]

64. Selon vous, est ce que les certifications et l'adoption de normes de qualité peuvent avoir une **incidence positive** sur :
    - **Les conditions de travail du personnel** au sein dans les exploitations agricoles et dans les entreprises agroalimentaires ? Si oui, comment ?
    - **La qualité des produits de consommation destinés au marché local et sur la santé des citoyens et citoyennes ?** Si oui, comment ?

65. Est-ce que les petites et micro-entreprises, dont notamment celles détenues par les femmes, ou groupement de femmes rencontrent des **difficultés à accéder ou maintenir une certification sur la qualité** ? Si oui, lesquelles ?

66. Selon votre perception, est-ce que l'accès à l'information sur les certifications et sur les normes de la qualité est différente pour les entreprises détenues par les hommes et celles détenues par les femmes ? (Exemple : informations légales, l'information sur les procédures à suivre, sur les organismes de certification, sur les avantages de la certification et les opportunités de marché, etc.)
    - Oui
    - Non
    - Je ne sais pas

33. a) Si oui, quels sont les facteurs qui influencent cet accès à l'information ?

    - La taille des entreprises
    - Le niveau d'instruction des chefs de l'entreprise
    - La connectivité/le réseau du/des chef(s) d'entreprise
    - Autre, à précisez

67. Selon vous, quels types de moyen d'information sur les normes de qualités et aux procédures de certification seraient les plus pertinents pour les femmes opérant dans les unités de production ?

68. De quel type d'accompagnement/de soutien (exemple : formations, accès à l'information, etc.) auraient-elles besoin pour avoir accès à de telles certifications ?

69. À votre connaissance, est ce qu'il existe **des programmes d'appui** pour les opérateurs privés, notamment pour les entreprises détenues par les femmes, afin de les aider à mettre en place un système de qualité et à avoir accès aux certifications y afférentes ? Si oui, lesquels ?

70. Y a-t-il des initiatives en cours pour soutenir l'accès des opérateurs privés spécialement les femmes **au financement** pour mettre en place un système de qualité et accéder à la certification ? Si oui, lesquelles ?

Merci pour votre participation !

Questionnaire organismes accrédités - Enquête "analyse genre" - projet ONUDI/SOAC

Bienvenue et merci de participer à cette enquête organisée dans le cadre d'une *mission d'appui à* ***l'intégration de la dimension genre*** *dans les activités du projet "Digitalisation des systèmes d'accréditation et d'évaluation de la conformité en Afrique de l'Ouest" financé par le Fonds pour l'application des normes et le développement du commerce (STDF), et mis en œuvre par l'ONUDI et le Système Ouest Africain d'Africain d'Accréditation (SOAC). L'intervention du projet concerne les pays de l'UEMOA et la République de Guinée.*

Ce projet a été élaboré dans le but de promouvoir la confiance dans le fonctionnement des Organismes d'Evaluation de la Conformité (OEC) volontaires dans ces pays (laboratoires, organismes d'inspection et organismes de certification). Il vise deux principaux résultats à atteindre : i) **résultat 1** : les OEC sélectionnés mettent en œuvre des systèmes de gestion de la qualité et de la sécurité sanitaire des aliments améliorés ; ii) **résultat 2** : amélioration de la compréhension et de la confiance des parties prenantes nationales et régionales à l'égard des résultats de l'évaluation de la conformité et de l'accréditation.

La présente enquête fait partie des premières études de lancement du projet et elle concerne **les aspects liés au genre** appliqués au domaine d'intervention du projet.

Si vous avez reçu ce courriel, c'est que vous avez été identifié comme un acteur important **opérant dans le système d'évaluation de la conformité (accréditation et certification).**
La présente enquête en ligne respecte les règles de confidentialité et de consentement selon les normes éthiques en vigueur. Nous vous garantissons que vos informations personnelles sont protégées et vos réponses resterons anonymes. Les données collectées seront exclusivement utilisées dans le cadre de cette analyse genre et de ce projet.

Votre participation à la présente enquête est volontaire et vous êtes libre de choisir de ne pas y participer. Aussi, vous n'êtes pas obligé de répondre aux questions auxquelles vous ne souhaitez pas répondre.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter au mail suivant : cge.conseilgenreevaluation@gmail.com
Nous vous remercions par avance pour votre participation !

Section N°1 : Données générales

71. Nom et Prénom [Texte à une seule ligne]

72. Adresse électronique [Texte à une seule ligne]

73. Sexe [Choix unique]
    - Homme
    - Femme
    - Autre (spécifiez)
    - Préfère ne pas répondre

74. Nom de votre organisation [Texte à une seule ligne]

75. Votre poste [Texte à une seule ligne]

76. Pays où votre organisation siège [Texte à une seule ligne]
77. Votre organisation opère [Choix multiples]
    - Au niveau national (activités dans le pays où votre organisation siège)
    - Au niveau régional (pays de l'UEMOA ou autre sous-région africaine)
    - Au niveau international

Section N°2 : Secteur d'activité et évaluation de la conformité

78. Quels sont les secteurs d'activités économiques sur lesquels votre organisation intervient ? [Choix multiples]
    - Agriculture
    - Industrie Agroalimentaire
    - Bâtiments et Travaux publics
    - Industrie
    - Services
    - Pêche et produits de la mer
    - Extraction de ressources naturelles
    - Education
    - Santé
    - Commerce
    - Autre (à préciser)

79. Est-ce que votre organisation est accréditée par SOAC ? Choix unique.
    - Oui
    - Non mais on souhaite le faire
    - Non et on ne souhaite pas le faire
    - Je ne connais pas le SOAC

- Non Applicable

80. Si oui, l'accréditation du SOAC concerne quelle(s) norme(s) ? Choix multiples.
    - La norme ISO/CEI 17025
    - La norme ISO 15189
    - La norme ISO/CEI 17021-1
    - La norme ISO/CEI 17024
    - La norme ISO/CEI 17065
    - La norme ISO/CEI 17020
    - Autre, précisez
    - Non Applicable

81. En général, votre organisme est-il accrédité pour des normes en lien avec la sécurité alimentaire et la gestion de la qualité des aliments ? Choix unique.
    - Oui
    - Non
    - Je ne sais pas
82. Si oui, quel aspect de la qualité est couvert par cette accréditation ? Choix multiples.
    - Normes microbiologiques
    - Limites pour les résidus de produits chimiques
    - Normes pour les additifs alimentaires
    - Bonnes pratiques d'hygiène (BPH)
    - Analyse des dangers et maîtrise des points critiques (HACCP)
    - Traçabilité
    - Emballage et étiquetage
    - Autre (à préciser)
    - Je ne sais pas

Section N°3 : Représentativité des femmes et accès aux postes de décision

83. Quel est le pourcentage des femmes employées dans votre organisation ? Texte multiligne.

84. Selon vous, les femmes sont plus présentes dans : Choix unique.
    - Les échelons inférieurs
    - Les cadres supérieurs
    - Les postes du top management
    - Dans tous les échelons à part égal
    - Je ne sais pas

85. Si vous pensez que les femmes et les hommes n'accèdent pas aux échelons supérieurs d'une manière égale, quelles en sont les raisons à votre avis ? Texte multiligne.

86. Combien de femmes y-a-t-il dans le conseil d'administration/ à des postes de décision de votre entreprise ?

87. Selon vous, dans votre organisation, les femmes et les hommes ont accès aux **mêmes opportunités d'évolution** de carrière ? Si non, quelles pourraient en être les raisons ?

88. Selon vous, dans votre organisation, est-ce que les femmes et les hommes ont les **mêmes salaires** pour un travail équivalent ? Si non, quelles pourraient en être les raisons ?

89. Selon vous, dans votre organisation, est-ce que les femmes et les hommes exercent leurs responsabilités **dans les mêmes conditions de travail** ? Merci d'élaborer sur les différences éventuelles dans votre réponse, et de préciser les raisons qui pourraient expliquer cela selon votre opinion ?
90. Selon vous, est-ce que l'exercice du métier d'inspection ou d'audit pose des difficultés particulières pour les femmes ? Choix unique.
    - Oui
    - Non
    - Je ne sais pas

91. Est-ce les métiers d'inspection ou d'audit sont des métiers connus par les femmes/qui attirent les femmes ?
    - Oui
    - Non
    - Je ne sais pas
23. a) Si non, quelles pourraient en être les raisons ?

Section N°4 : Analyse des secteurs d'activité évalués en lien avec le genre

92. Dans l'exercice de vos activités d'évaluation dans le secteur agricole et agro-alimentaire, comment appréciez-vous la présence des femmes et des hommes dans les chaines de valeurs agricoles et agroalimentaires (cochez « je ne sais pas » si vous n'avez jamais évalué une entité dans ces deux secteurs d'activités) :

	Les hommes sont majoritaires	Les femmes sont majoritaires	Les deux sont à égalité	Je ne sais pas
Propriétaires et chefs d'exploitation				
Travailleurs en aide familiale dans les exploitations familiales (sans salaire)				
Travailleurs permanents dans les exploitations agricoles				
Travailleurs saisonniers dans les exploitations agricoles				
Chefs d'entreprises agro-alimentaires				
Travailleurs permanents dans les entreprises agro-alimentaires				

Travailleurs saisonniers dans les entreprises agro-alimentaires				

93. Selon votre perception, est-ce que l'accès à l'information sur les certifications et sur les normes de la qualité est différente pour les entreprises détenues par les hommes et celles détenues par les femmes ? (Exemple : informations légales, l'information sur les procédures à suivre, sur les organismes de certification, sur les avantages de la certification, sur les opportunités du marché et les possibilités de commercialisation, etc.)
    - Oui
    - Non
    - Je ne sais pas

23. a) Si oui, quels sont les facteurs qui influencent cet accès au marché ?

    - La taille des entreprises
    - Le niveau d'instruction des chefs de l'entreprise
    - La connectivité/le réseau du/des chef(s) d'entreprise
    - Autre, à précisez

94. Selon vous, quels sont les canaux d'information accessibles pour les hommes et les femmes opérant dans les unités de production par rapport aux normes de qualités et aux procédures de certification ?

95. Est-ce que les petites et micro-entreprises, dont notamment celles détenues par les femmes, ou groupement de femmes rencontrent des **difficultés à accéder ou à maintenir une certification sur la qualité** ? Si oui, lesquelles ? [Texte multiligne]

96. De quel type d'accompagnement/de soutien (exemple : formations, accès à l'information, etc.) auraient-elles besoin pour avoir accès à de telles certifications ?

97. Selon vous, est-ce que la possession d'une certification sur la qualité pourrait améliorer l'accès des petites et micro-entreprises, dont notamment celles détenues par les femmes, ou groupement de femmes à de **nouvelles opportunités économiques** ? Si oui, comment ? [Texte multiligne]

98. À votre connaissance, est ce qu'il existe **des programmes d'appui** pour les opérateurs privés, notamment pour les entreprises détenues par les femmes, afin de les aider à mettre en place un système de qualité et à avoir accès aux certifications y afférentes ? Si oui, lesquels ?

99. Y a-t-il des initiatives en cours pour soutenir l'accès des opérateurs privés spécialement les femmes **au financement** pour mettre en place un système de qualité et accéder à la certification ? Si oui, lesquelles ?

100. Selon vous, est ce que les certifications et l'adoption de normes de qualité peuvent avoir une **incidence positive** sur :

    - **Les conditions de travail du personnel** au sein dans les exploitations agricoles et dans les entreprises agroalimentaires ? Si oui, comment ?

- **L'accès des petites entreprises, notamment celles détenues par les femmes, aux marchés, dont les marchés internationaux** ? Si oui, comment ?
- **La qualité des produits de consommation destinés au marché local et sur la santé des citoyens et citoyennes ?** Si oui, comment ?

Section N° 5 : utilisation des outils digitaux

101. Pensez-vous que vous rencontrerez des difficultés à utiliser des outils numériques dans vos processus d'évaluation ? [Choix unique]
    - Oui
    - Non
    - Je ne sais pas

102. Si oui, quels types de difficultés ? Texte à une seule ligne.

103. De quels types d'accompagnement/de soutien auriez-vous besoin pour mieux utiliser ces outils digitaux dans l'exercice de vos fonctions d'évaluation ?

Merci pour votre participation !

Questionnaire organismes publics - Enquête "analyse genre" - projet ONUDI/SOAC

Bienvenue et merci de participer à cette enquête organisée dans le cadre d'une *mission d'appui à* ***l'intégration de la dimension genre*** *dans les activités du projet "Digitalisation des systèmes d'accréditation et d'évaluation de la conformité en Afrique de l'Ouest" financé par le Fonds pour l'application des normes et le développement du commerce (STDF), et mis en œuvre par l'ONUDI et le Système Ouest Africain d'Africain d'Accréditation (SOAC). L'intervention du projet concerne les pays de l'UEMOA et la République de Guinée.*

Ce projet a été élaboré dans le but de promouvoir la confiance dans le fonctionnement des Organismes d'Evaluation de la Conformité (OEC) volontaires dans ces pays (laboratoires, organismes d'inspection et organismes de certification). Il vise deux principaux résultats à atteindre : i) **résultat 1** : les OEC sélectionnés mettent en œuvre des systèmes de gestion de la qualité et de la sécurité sanitaire des aliments améliorés ; ii) **résultat 2** : amélioration de la compréhension et de la confiance des parties prenantes nationales et régionales à l'égard des résultats de l'évaluation de la conformité et de l'accréditation.

La présente enquête fait partie des premières études de lancement du projet et elle concerne **les aspects liés au genre** appliqués au domaine d'intervention du projet.

Si vous avez reçu ce courriel, c'est que vous avez été identifié comme **une structure publique importante et un acteur incontournable** en lien avec le projet.

La présente enquête en ligne respecte les règles de confidentialité et de consentement selon les normes éthiques en vigueur. Nous vous garantissons que vos informations personnelles sont protégées et vos réponses resterons anonymes. Les données collectées seront exclusivement utilisées dans le cadre de cette analyse genre et de ce projet.

Votre participation à la présente enquête est volontaire et vous êtes libre de choisir de ne pas y participer. Aussi, vous n'êtes pas obligé de répondre aux questions auxquelles vous ne souhaitez pas répondre.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter au mail suivant : **cge.conseilgenreevaluation@gmail.com**
Nous vous remercions par avance pour votre participation !

Section N°1 : Données générales

104. Nom et Prénom [Texte à une seule ligne]

105. Adresse électronique [Texte à une seule ligne]

106. Sexe [Choix unique]
- Homme
- Femme
- Autre (spécifiez)
- Préfère ne pas répondre

107. Nom de votre organisation/institution [Texte à une seule ligne]

108. Nom de votre Direction/Service [Texte à une seule ligne]

109. Votre poste [Texte à une seule ligne]

110. Quel est le domaine d'activité de votre organisme ? [Texte à une seule ligne]

111. Ville et pays où votre organisation siège [Texte à une seule ligne]

Section N°2 : Représentativité des femmes dans l'organisation

112. Combien **d'employés** y a-t-il dans votre organisation ?
- <10
- 10-25
- 26-100
- 100-250
- 250-500
- 500-1000
- +1000

113. Quel est le pourcentage des **femmes employées** au sein de votre organisation ?

114. Selon vous, les femmes sont plus présentes dans : Choix unique.

- Les échelons inférieurs
- Les cadres supérieurs
- Les postes du top management
- Dans tous les échelons à part égal
- Je ne sais pas

115. Si vous pensez que les femmes et les hommes n'accèdent pas aux échelons supérieurs d'une manière égale, quelles en sont les raisons à votre avis ? Texte multiligne.

116. Combien de femmes occupent des postes de responsabilité dans votre organisation ?

117. Selon vous, dans votre organisation, est-ce que les femmes et les hommes ont accès aux **mêmes opportunités d'évolution** de carrière ? Si non, quelles pourraient en être les raisons ?

118. Selon vous, est-ce que l'exercice du métier d'inspection pose des difficultés particulières pour les femmes ? Choix unique.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Non applicable (votre institution n'emploie pas d'inspecteurs)

119. Est-ce les métiers d'inspection sont des métiers connus par les femmes/qui attirent les femmes ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Non applicable (votre institution n'emploie pas d'inspecteurs)

16. a) Si non, quelles pourraient en être les raisons ?

Section N°3 : Analyse des secteurs d'activités agricole et agro-alimentaire en lien avec le genre

120. Selon votre connaissance des secteurs agricole et agro-alimentaire, comment appréciez-vous la présence des femmes et des hommes dans les chaines de valeurs agricoles et agroalimentaires :

	Les hommes sont majoritaires	Les femmes sont majoritaires	Les deux sont à égalité	Je ne sais pas
Propriétaires et chefs d'exploitation				
Travailleurs en aide familiale dans les exploitations familiales (sans salaire)				
Employés permanents dans les exploitations agricoles				

Employés saisonniers dans les exploitations agricoles				
Chefs d'entreprises agro-alimentaires				
Employés permanents dans les entreprises agro-alimentaires				
Employés saisonniers dans les entreprises agro-alimentaires				

121. Est-ce que vous auriez des données sur la participation des petites et moyennes entreprises (PME) féminines et les groupements de femmes (coopératives et groupements économiques formels) dans les secteurs agricole et agro-alimentaire ?
    - Oui et je peux partager les rapports y afférent avec vous
    - Non
    - Je ne sais pas

122. Est-ce que des données/estimations seraient également disponibles sur la participation les femmes/entreprises féminines qui sont dans l'informel ?
    - Oui et je peux partager les données y afférent avec vous
    - Non
    - Je ne sais pas

123. Est-ce qu'il existe des études sur les défis sur participation des femmes/entreprises féminines dans les secteurs agricoles et agroalimentaires ?
    - Oui et je peux partager les rapports y afférent avec vous
    - Non
    - Je ne sais pas

124. Selon vous, quels sont les principaux défis que rencontrent les entreprises détenues par les femmes qui opèrent dans le secteur agroalimentaire dans votre pays ?

125. Est-ce qu'il existe des données sur l'accès des entreprises aux certifications et aux normes de qualité dans votre pays ?
    - Oui et je peux partager les données y afférent avec vous
    - Non
    - Je ne sais pas

126. Est-ce que les entreprises dans votre pays connaissent les certifications et les normes de qualité et ont accès aux informations y afférentes ? (Exemple : informations légales, l'information sur les procédures à suivre, sur les organismes de certification, sur les avantages de la certification, sur les opportunités du marché et les possibilités de commercialisation, etc.)
    - Oui
    - Non
    - Je ne sais pas

23. a) Si oui, quels sont les facteurs qui influencent l'accès à ces informations ?

- La taille des entreprises
- Le niveau d'instruction des chefs de l'entreprise
- La connectivité/le réseau du/des chef(s) d'entreprise
- Autre, à précisez

127. Est-ce que votre organisation joue un rôle dans la dissémination de ces informations ?

128. Selon votre perception, est-ce que l'accès à l'information sur les certifications et sur les normes de la qualité est différente pour les entreprises détenues par les hommes et celles détenues par les femmes ? En particulier, est-ce que les entreprises détenues par les femmes, ou groupement de femmes rencontrent des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

129. Selon vous, quel type de moyen d'information sur les normes de qualités et aux procédures de certification seraient les plus accessibles pour les femmes opérant dans les unités de production (entreprises, groupements ou exploitations agricoles) ?

130. De quel type d'accompagnement/de soutien (exemple : formations, accès à l'information, etc.) auraient-elles besoin pour avoir accès à de telles certifications ?

131. Est-ce que votre organisation offre **des programmes d'appui** pour les opérateurs privés sur l'accès aux certifications de qualité ? Si oui, lesquels ?

132. Est-ce que votre organisation offre des programmes d'appui aux entreprises détenues par les femmes (exemple : sur l'accès accès aux certifications, l'accès au financement, la formalisation de leurs activités, l'accès aux marchés, etc.)

Section N°4 : Certifications et normes de qualité

133. Est-ce que votre organisation est accréditée par SOAC ? Choix unique.
- Oui
- Non mais on souhaite le faire
- Non et on ne souhaite pas le faire
- Je ne connais pas le SOAC
- Non Applicable

134. Si oui, l'accréditation du SOAC concerne quelle(s) norme(s) ? Choix multiples.
- La norme ISO/CEI 17025
- La norme ISO 15189
- La norme ISO/CEI 17021-1
- La norme ISO/CEI 17024
- La norme ISO/CEI 17065
- La norme ISO/CEI 17020
- Autre, précisez
- Non Applicable

135. En général, votre organisme est-il accrédité pour des normes en lien avec la sécurité alimentaire et la gestion de la qualité des aliments ? Choix unique.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

136. Si oui, quel aspect de la qualité est couvert par cette accréditation ? Choix multiples.

- Normes microbiologiques
- Limites pour les résidus de produits chimiques
- Normes pour les additifs alimentaires
- Bonnes pratiques d'hygiène (BPH)
- Analyse des dangers et maîtrise des points critiques (HACCP)
- Traçabilité
- Emballage et étiquetage
- Autre (à préciser)
- Je ne sais pas

Merci pour votre participation !

ANNEXE 3 : LE GUIDE D'ENTRETIENS

Guide d'entretien -Analyse genre

Projet « Digitalisation des systèmes d'accréditation et d'évaluation de la conformité en Afrique de l'Ouest »

Questions
Analyse de la participation des femmes dans le secteur agricole et agro-alimentaire • Quelle est la part des femmes dans les activités productives du secteur agricole et agro-alimentaire ? Quels types d'activités elles exercent et quelle place elles ont dans le secteur ? **Accès aux actifs productifs** • Est-ce que vous disposez de données sur les inégalités d'accès entre les femmes et les hommes aux ressources et actifs productifs (ressources foncières, semences, intrants agricoles, etc.) ? • Est-ce que vous disposez de données sur les inégalités d'accès entre les femmes et les hommes aux opportunités de développement des activités agricoles et d'exportation ? • Est-ce qu'il existe de différences spécialement liées à l'appui à la conformité sanitaire et les ressources de financement en général (appui et subvention des états, formations et connaissances, crédits et appuis financiers, etc.) ? **Accès aux connaissances et aux compétences** • Est-ce que vous considérez qu'il y a des inégalités potentielles d'accès à l'information, la formation entres les hommes et les femmes dans les métiers d'évaluation, les processus d'accréditation et le renforcement des capacités dans les domaines liés aux procédures de conformité dans le domaine de l'exportation et de la salubrité des aliments ? • Est-ce qu'il y a des disparités entre hommes et femmes en matière d'accès aux compétences (notamment en matière de développement des activités agricoles et de l'exportation) ? • Quels sont les besoins en matière de renforcement de capacités des femmes dans ces deux domaines ? Est-ce qu'il y a des initiatives déjà existantes ? Quelles synergies possibles avec le projet ? **Accès au financement** • A quels types de financement les femmes ont-elles accès ? est-ce qu'il existe des barrières pour l'accès aux sources de "financements formels » ? • Existe-t-il des solutions alternatives de financement informels, quels dispositifs existent-ils (tontine, etc.) ? • Est-ce qu'il existe des initiatives de promotion d'accès des femmes au financement avec des conditions plus flexibles ? Si oui, comment les bénéficiaires du projet pourraient en bénéficier ? **Accès à l'emploi de qualité**

- Est-ce que les données sur les barrières à l'emploi, les conditions d'emploi ainsi que les évolutions des carrières pour les hommes et les femmes dans les métiers de l'évaluation de la conformité existent ? pouvons-nous les consulter ?
- Est-ce que les données statistiques sur l'emploi dans le secteur agricole et agro-alimentaire désagrégées par sexe et des résultats d'études qualitatives spécifiques sur les conditions du travail, la santé sécurité au travail et les droits des travailleurs et travailleuses dans ces deux secteurs d'activités existent ? pouvons-nous les consulter ?

Risques sanitaires et de risques au travail

- Est-ce que les données sur l'impact différencié de la non-salubrité des aliments et les risques du travail et la précarité de l'emploi sur les femmes et les hommes existent ? pouvons-nous les consulter ?

Accès aux opportunités du commerce agroalimentaire régional et international

- Combien d'exploitations agricoles/ d'entreprises de transformation et de conditionnement détenues par les femmes ? Quelles sont les caractéristiques de ces entreprises (tailles, CA, nombre d'employé(e)s, type de produits, etc.) ;
- Est-ce que ces entreprises exportent (si oui vers quelles destinations, en quelle quantité/valeur ; si non, quels sont les principaux obstacles, besoin en termes de soutiens, etc.) ?
- Quels types de mécanismes existent déjà pour faciliter l'accès des femmes/entreprises détenues par les femmes aux marchés régionaux ou internationaux (exemple : des initiatives gouvernementales comme la facilitation des taxes à l'import/export, ou des initiatives des institutions de promotion du commerce/exportations) ?

Pouvoir d'action et de prise de décision

- Est-ce que les données sur les organisations des femmes et des hommes dans le secteur de l'évaluation de la conformité, dans les organisations régionales et dans les secteurs de production et d'exportation agricole et agroalimentaire (types d'organisation, nombre, importance, rôle et type de soutiens offerts aux femmes, etc.) existent ? pouvons-nous les consulter ?
- Quelle est la situation de la représentativité des femmes dans les organes de prise de décision (au niveau politique et institutionnel, des organisations professionnelles des producteurs et exportateurs, et au niveau des entités privées notamment les OEC) ?
- Quelle est la situation de la prise de décision des femmes au niveau des exploitations agricoles (choix des cultures, des intrants et méthodes de production), au niveau du foyer (allocation des dépenses du ménage, du revenu, etc.),
- Quelle est la situation de la prise de décision des femmes au niveau des entreprises privées ? est-ce qu'il y a des femmes à des niveau de management/prise de décision ? combien ?

Institutions, lois et politiques

- Quelle est l'organisation institutionnelle liés au genre au niveau de votre organisme ?

- Quel est le rôle de vote structure dans la promotion de l'égalité hommes-femmes dans le secteur agricole et agroalimentaire et dans la promotion des exportations et la sécurité sanitaire des aliments ?
- Existe-t-il des initiatives dans la promotion de l'égalité hommes-femmes notamment celles avec qui des synergies peuvent être exploitées avec le projet ?
- Quels sont les dispositifs de formation actuels conduite dans le cadre de l'évaluation de la conformité, la sécurité sanitaire des aliments et autres domaines connexes ? Est-ce qu'ils impactent différemment, le cas échéant, les femmes et les hommes et les opportunités éventuelles pour une meilleure intégration des questions liées au genre dans ces dispositifs ?

Volet digitalisation

- Avez-vous des expériences de digitalisation des processus déjà entamé dans votre entité ? si oui, existe-il des barrières dans l'accès des femmes aux outils digitaux et à l'utilisation de ces outils ?

ANNEXE 4 : RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Agbagnon, A. M. (2017). Stratégies de financement de l'Agriculture en Afrique de l'Ouest : cas du Fonds Régional de Développement Agricole de l'UEMOA. https://dicames.online/jspui/bitstream/20.500.12177/4749/1/AyaoAgbagnon.pdf
2. Banque Africaine de Développement. Les femmes et l'agriculture : Le potentiel inexploité dans la vague de transformation. https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Events/DakAgri2015/Les_femmes_dans_l_agriculture.pdf
3. FAO (2011). LE RÔLE DES FEMMES DANS L'AGRICULTURE : Combler le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement. https://www.fao.org/4/i2050f/i2050f.pdf
4. FAO (2011). La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010-2011 : Le rôle des femmes dans l'agriculture.
5. FAO. Base de données sur les indicateurs des Objectifs de développement durable. https://www.fao.org/sustainable-development-goals-data-portal/data/indicators/5a1-women-ownership-of-agricultural-land/fr
6. FAO. FAOSTAT - Données sur les intrants agricoles. https://www.fao.org/faostat/en/#data/RP
7. Fletschner, D. et Kenney, L. (2014). [Citation mentionnée mais référence complète non fournie dans le document]
8. FMI (2018). Economic Gains From Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence.
9. OCDE/CSAO (2019). Femmes et réseaux marchands en Afrique de l'Ouest, Cahiers de l'Afrique de l'Ouest, Éditions OCDE, Paris. https://doi.org/10.1787/2466d2f7-fr
10. OCDE/SIGI (2019). Social Institutions and Gender Index: West Africa Report.
11. ONU Femmes (2018). Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development.
12. Oxfam International (2019). La crise des inégalités en Afrique de l'Ouest. https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620837/bp-west-africa-inequality-crisis-090719-fr.pdf
13. Présidence du Gouvernement Togolais (2023). Performances des ZAAP en 2022 : une évaluation satisfaisante. https://presidence.gouv.tg/2023/01/14/performances-des-zaap-en-2022-une-evaluation-satisfaisante/
14. Sever, Can. (2024). Gender Inequality in the WAEMU: Current Situation and Opportunities. IMF Selected Issues Paper (SIP/2024/016). Washington, D.C.: International Monetary Fund.
15. Trésor Direction Générale. Situation économique et financière de la Guinée. https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/GN/situation-economique-et-financiere
16. UEMOA (2018). STRATÉGIE GENRE DE L'UEMOA 2018-2027. https://e-docucenter.uemoa.int/fr/136-lautonomisation-economique-des-femmes
17. Banque Mondiale (2014). Levelling the Field: Improving Opportunities for Women Farmers in Africa.
18. FIDA (IFAD) (2016). Reducing Rural Women's Domestic Workload Through Labour-Saving Technologies and Practices.