

- **Projet Prosper Cashew : Evaluation sur le Genre et l’Inclusion Sociale**

- **Introduction**

Prosper Cashew est un projet de 5 ans, financé par le Département de l’Agriculture des Etats Unis (USDA) et cherchant à renforcer la transformation de noix de cajou en Côte d’Ivoire, au Ghana et au Nigéria.

Prosper Cashew a conduit une Evaluation sur le Genre et l’Inclusion Sociale afin de fournir un aperçu des opportunités existantes pour les femmes dans la transformation de noix de cajou et les services de support annexes, avec un accent secondaire placé sur les jeunes (jeunes hommes et jeunes femmes âgés de 18 à 30 ans).

L’évaluation a été réalisée de Mai à Juillet 2021 et combine une revue de la documentation projet ainsi que de sources secondaires et des entretiens avec des informateurs clés. L’équipe d’évaluation a conduit un total de 43 entretiens avec des individus sélectionnés en consultation avec Prosper Cashew. Ces entretiens ont concerné des unités de transformation, des fournisseurs de services (constitués d’entreprises privés fournissant des services de renforcement de capacités ou fourniture d’équipements) ; des institutions gouvernementales travaillant avec la filière anacarde, des associations d’industrie, des établissements universitaires et enfin des investisseurs. Une proportion de 70 pour cent du niveau d’efforts global a été attribué à la Côte d’Ivoire, 20 pour cent au Nigeria et 10 pour cent au Ghana.

L’équipe d’évaluation est reconnaissante pour le temps consacré par l’ensemble des participants et leur contribution aux résultats de cette évaluation, résumés dans la présente note.

- **Constats**

1) La participation des femmes et des jeunes au-delà des activités de production:

Bien que les femmes constituent la majorité de la main d’œuvre des entreprises de transformation de noix de cajou, elles se retrouvent généralement dans la catégorie d’emplois saisonniers et faiblement rémunérés. Les hommes et les femmes occupent des fonctions différentes que ce soit au niveau du travail semi-qualifié ou de supervision. Dans la plupart des usines, les femmes nettoient et pèlent alors que les hommes exercent les emplois plus physiques tels que porter les sacs ou opérer les machines.

Lorsque l’on trouve des femmes à des postes de supervision, il s’agit le plus souvent de fonctions non techniques telles que les ressources humaines ou la comptabilité.

A noter cependant, et particulièrement pour la Côte d’Ivoire qui connaît une pénurie de main d’œuvre générale au sein du secteur, que les employeurs s’attèlent à former leurs employés, hommes et femmes, afin de les faire évoluer vers des postes de plus haut grade.

Par ailleurs, un nombre croissant de femmes obtiennent des diplômes d’études supérieures et évoluent vers des postes techniques traditionnellement occupés par des hommes. Par exemple, un gérant a mentionné qu’il avait parmi ses employés une femme électromécanicienne lors des entretiens.

L'équipe d'évaluation a noté qu'une femme uniquement avait été promue au poste de directrice de production, poste dont la responsabilité est de superviser plusieurs chefs de section. Il s'agissait en l'occurrence d'une entreprise détenue par une femme engagée à promouvoir ses employées femmes.

Dans l'ensemble des pays, les transformateurs emploient des jeunes à travers des stages auxquels ils accèdent via leurs universités ou les programmes gouvernementaux en place. Ces institutions n'envoient pas de manière volontaire des CVs de jeunes femmes mais au moins un transformateur a émis la requête auprès d'une université partenaire de recevoir davantage des candidatures féminines.

Bien que l'équipe d'évaluation n'ait pas été en mesure de recueillir des données sur le nombre de stagiaires employés par les entreprises de transformation, d'après les différents entretiens, il apparaît que de manière courante, ces stagiaires acceptent l'emploi, aligné le plus souvent sur leurs spécialités d'études.

2) Contraintes, opportunités, ou risques liés à l'autonomisation économique des femmes

En Afrique de l'Ouest, les femmes ont généralement un accès limité à la propriété foncière, la technologie, la finance, la formation et l'éducation. Elles ont également des responsabilités domestiques qu'on leur demande de prioriser, et enfin, elles sont confrontées à des normes sociales qui déterminent leurs rôles ainsi que celui des hommes au sein de la maison ou au travail.

D'autres contraintes ont été mis en exergue lors des consultations, dont : les longs horaires de travail et rotations non régulières, les difficultés pour la garde d'enfants, les longs trajets pour accéder au site de production dans les zones rurales et un manque de confiance affiché par certains gérants masculins. Du côté de la population jeune, il n'existe pas assez d'informations disponibles, si ce n'est leur manque de connaissance du secteur et des opportunités d'emploi.

Les propriétaires tout comme les gérants recherchent avant tout des personnes performantes, femmes comme jeunes, ils leur fournissent la formation et les opportunités de promotion qui leur permettent de bâtir une carrière dans le secteur. La formation fournie est non seulement technique mais inclut également les compétences personnelles et de savoir-être (*soft skills*). Certains transformateurs mènent aussi des campagnes de sensibilisation au sein des communautés afin de prévenir les conflits au sein des ménages et encourager le soutien aux femmes actives qui se rendent à l'usine.

3) Stratégies pour l'autonomisation économique des femmes en tant que propriétaire, gérante ou employée

Tous les transformateurs interrogés respectent la loi en termes de conditions de travail. Les entreprises ivoiriennes ont pour la plupart pris des mesures supplémentaires pour motiver les femmes, augmenter leur productivité et les fidéliser par rapport à leur employeur. Certaines de ces initiatives incluent ;

- Garderies/centres d'accueil pour les enfants des employées
- Centres médicaux (pour fournir une aide aux femmes enceintes notamment)
- Des repas subventionnés ou gratuits (femmes et enfants)
- En Cote d'Ivoire, plusieurs transformateurs aident les femmes à s'enregistrer auprès de la Caisse Nationale de Prévoyance sociale (CNPS)
- Aménagement horaire spécial pour les femmes
- Congès maternité

Un manager a indiqué que ces initiatives étaient cruciales pour réduire l'absentéisme et le taux de rotation des femmes qu'il avait formées. Bien qu'il n'ait pas de données chiffrées à disposition pour le prouver, cela a eu pour bénéfice une réduction du taux de rotation et une baisse des pertes pour la société. Cependant, les jeunes femmes manquent de rôles modèles et de mentors afin de les aider à surmonter certaines difficultés : apprendre des autres , comment gérer leur travail et leurs responsabilités domestiques ou encore candidater pour des postes dits « masculins ».

4) Promouvoir les femmes en tant que propriétaires et fondatrices d'unités de transformation

Les femmes en Afrique de l'Ouest rencontrent de nombreuses contraintes pour devenir propriétaires d'unités de transformation de grande taille. Bien que le nombre de femmes interrogées lors de l'évaluation soit relativement important (trois sur neuf) ceci n'est pas représentatif de l'industrie globale.

En particulier pour les sociétés de transformation avec une capacité annuelle de 5000 tonnes, le nombre de propriétaires féminins est faible, et les quelques-unes présentes sont en partenariat avec leurs maris ou ont hérité d'une affaire familiale. Les raisons évoquées sur la faiblesse de ces chiffres sont le manque d'accès au financement (lié au manque de garantie), les contraintes familiales et le manque de connaissance technologique.

Le secteur enregistre plus de femmes propriétaires de petites unités que de grandes unités, mais cette analyse n'était pas prévue dans le périmètre de la présente évaluation.

5) Promouvoir les femmes aux postes opérationnels et techniques

Il existe un réel manque de main d'œuvre qualifiée au niveau des deux sexes, à la fois dans les postes techniques et opérationnels, ceci représente une opportunité pour les femmes souhaitant évoluer dans le secteur. Un manager d'une entreprise ivoirienne évoquait lors des entretiens « pour les postes que l'on peut trouver dans les autres secteurs, tel que les ressources humaines, la finance, etc. il n'y a pas de problème, mais nous avons même des difficultés à trouver des candidats masculins aux postes techniques ».

Les personnes interrogées au Ghana et au Nigeria n'ont pas évoqué des pénuries de main d'œuvre, mais plutôt, ils ont mis en avant la difficulté de recruter des femmes qualifiées de manière générale. Il faudrait probablement réaliser des entretiens complémentaires pour pouvoir tirer des conclusions claires.

Afin de surmonter ce défi, le gouvernement ivoirien, à travers les universités et des programmes de soutien à l'emploi des jeunes, a développé des solutions et un curriculum adapté pour répondre aux besoins en ressource humaine du secteur. La plupart de ces institutions n'ont pas de stratégie définie pour encourager les femmes à accéder aux postes techniques et opérationnels et n'utilisent pas la collecte de données désagrégées pour orienter leurs efforts, cependant elles perçoivent la pertinence de soutenir les femmes et sont prêtes à engager des actions pour la promotion du genre et de l'inclusion sociale.

Les représentants d'associations industrielles des trois pays sont conscients des opportunités et des contraintes existantes au niveau des femmes et des jeunes dans le secteur. Une personne interrogée a indiqué que beaucoup des membres de son association souhaitaient développer une politique du

genre et engager plus de femmes à des postes seniors. Ils sont en partie encouragés par le fait que cela leur permettrait d'acquérir une meilleure visibilité auprès des investisseurs internationaux.

Ces associations pourraient appuyer des initiatives GESI comme la collecte de données et des activités de sensibilisation par exemple.

6) **Meilleures pratiques pour établir un environnement de travail plus stimulant et solidaire**

Plusieurs transformateurs ont entrepris des actions pour établir un environnement de travail promouvant le mérite et le renforcement de capacité du personnel.

Les investisseurs se penchent de plus en plus sur des considérations relatives au genre, aux jeunes, au climat dans la formulation de leur stratégie d'investissement. Les transformateurs en sont conscients et sont enclins à faire l'investissement préalable nécessaire pour se rendre attractif auprès de ces mêmes investisseurs.

L'utilisation d'un tableau de bord ou l'analyse du retour sur investissement pour évaluer si et comment cet investissement est rentabilisé, pourrait motiver davantage d'investissements de la part des transformateurs et convaincre les autres acteurs du secteur du fait qu'investir dans les femmes et les jeunes est une décision qui fait sens au point de vue économique.

● **Recommandations & Conclusion**

L'équipe d'évaluation suggère trois domaines d'intervention afin d'accroître une participation valable des femmes et des jeunes dans la filière, celles-ci comprennent :

1. Le soutien des transformateurs et des fournisseurs de services pour construire des environnements de travail décent pour le personnel semi-qualifié ;
2. Développer une culture de promotion au sein des entreprises soutenues ;
3. Soutenir le développement des compétences techniques et managériales qui sont recherchées par les acteurs de la filière.

L'évaluation a mis en lumière le fait que les transformateurs de noix cajou sont conscients des enjeux et intéressés par l'accroissement de la participation des femmes et des jeunes dans le secteur et au-delà des activités de production. Cependant, il existe des défis importants, et les transformateurs, les associations d'industrie et les institutions éducatives ont besoin de soutenir des programmes tel que Prosper Cashew afin de développer et tester des solutions innovantes pour surmonter ces obstacles.