



© FAO/R. Faldutth

Développement de la chaîne de valeur agricole : menace ou opportunité pour l'emploi des femmes ?

Les marchés agricoles se mondialisent rapidement, et ce phénomène engendre de nouveaux modèles de consommation et de nouveaux systèmes de production et de distribution. Les chaînes de valeur, souvent contrôlées par des sociétés multinationales ou nationales et des supermarchés, s'emparent d'une part croissante des systèmes agro-alimentaires dans les régions en développement. Elles peuvent fournir des opportunités d'emploi de qualité pour les hommes et les femmes, et pourtant elles peuvent également être des canaux utilisés pour transférer les coûts et les risques aux maillons les plus faibles, particulièrement les femmes. Elles perpétuent souvent des stéréotypes liés au sexe confinant les femmes à des emplois faiblement rémunérés, précaires et ne conduisant pas nécessairement à une plus grande égalité entre les sexes.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- Les acheteurs nationaux et internationaux de produits alimentaires sont de plus en plus concentrés : près de 40 % du café mondial est négocié par 4 sociétés et 80 % des exportations de bananes latino-américaines sont contrôlées par 3 sociétés.¹
- Le nombre et la taille des chaînes de valeur modernes, et par conséquent des emplois, augmenteront dans les pays en développement avec la croissance économique ; déjà, dans les pays en transformation et urbanisés plus prospères, les industries et les services liés aux chaînes de valeur agricoles représentent souvent plus de 30 % du PIB.²
- Les chaînes de valeur agricoles modernes offrent habituellement des emplois salariés et indépendants avec de meilleures conditions de rémunération et de travail que dans l'agriculture traditionnelle. Bien que les femmes ne constituent que 20 à 30 % des travailleurs agricoles salariés à l'échelle mondiale (même si la proportion est plus importante dans certains pays latino-américains et africains)³, elles prédominent souvent dans les industries à forte valeur ajoutée pour l'exportation ou les supermarchés du pays (fruits frais, légumes, fleurs, volaille et fruits de mer) (Tableau 1).⁴
- Dans les chaînes de valeur agricoles, qu'elles soient traditionnelles ou modernes, les femmes sont souvent confrontées à des conditions d'emploi moins favorables que celles des hommes :
 - Les femmes sont couramment embauchées comme travailleuses temporaires ou occasionnelles (Tableau 1) alors que les hommes prédominent dans les postes à durée indéterminée. Parmi les travailleurs du secteur de la tomate au Sénégal, par exemple, 2 % des femmes et 28 % des hommes ont des contrats de travail à durée indéterminée.⁵
 - Les femmes sont principalement embauchées pour des tâches manuelles à forte intensité de main d'œuvre, relativement non qualifiées, tandis que les emplois des hommes impliquent souvent l'utilisation de machines. Par exemple, dans les entreprises exportatrices de fruits et légumes du Kenya, les femmes constituent 80 % des travailleuses de l'emballage, de l'étiquetage et du codage par code-barres des produits.⁶
 - Les travailleuses reçoivent d'habitude des salaires inférieurs à ceux des hommes, bien que dans certaines chaînes de valeur modernes les salaires sont similaires à ceux des hommes (par ex., dans les industries du haricot vert et de la tomate au Sénégal⁷ et dans l'entreprise de volailles de la Sun Valley en Thaïlande).⁴
- Les femmes prédominent dans les emplois instables et flexibles dépourvus de sécurité sociale et autres avantages sociaux, et sont souvent les premières à perdre leur emploi pendant les périodes de ralentissement de l'activité économique.⁸

QUELS SONT LES PROBLÈMES ?

Les chaînes de valeur agricoles modernes se développent et deviennent plus perfectionnées à mesure que les pays s'industrialisent et renforcent leur position sur les marchés mondiaux. Bien que de telles chaînes de valeur fassent évoluer la structure sexospécifique de l'emploi et que des femmes mieux instruites rivalisent souvent fort bien avec les hommes pour obtenir des emplois de qualité, on note la persistance des stéréotypes liés au sexe confinant les femmes pauvres et qui n'ont pas fait d'études à des travaux faiblement rémunérés, moins qualifiés et plus précaires au sein de la chaîne de valeur. Le défi à relever est d'assurer l'égalité entre les sexes à travers la chaîne de valeur et d'éviter la répétition des modèles traditionnels de discrimination sexiste.

1. Inégalités entre les hommes et les femmes dans les chaînes de valeur agricoles modernes

- Dans les chaînes de valeur modernes, les hommes sont concentrés dans une agriculture contractuelle plus rémunératrice qui leur confère un statut plus élevé, car en règle générale ils contrôlent la terre du ménage et la main d'œuvre, alors que les femmes prédominent en tant que travailleuses salariées dans les industries agro-alimentaires.
- Les travailleuses sont généralement confinées à certain maillons de la chaîne (par ex., le traitement et l'emballage) qui requièrent de la main d'œuvre relativement non qualifiée, tendance qui reflète les stéréotypes culturels sur les rôles et les aptitudes sexospécifiques.
- Une telle ségrégation liée au sexe est souvent utilisée pour légitimer le paiement de salaires plus bas aux femmes, même s'il y a des exceptions pour certaines exportations agricoles non traditionnelles (EANT).⁵ Les salaires des femmes représentent 50 % de ceux des hommes au Pakistan dans la production de sucre de canne, mais ils atteignent 80 % des salaires masculins dans l'industrie florale mexicaine, et sont similaires aux salaires des hommes dans les chaînes d'approvisionnement modernes de l'horticulture (haricots verts ou tomates) au Sénégal.
- La ségrégation et la nature occasionnelle ou temporaire des contrats limitent pour les femmes les opportunités d'acquérir de nouvelles compétences techniques et entrepreneuriales, accroissant le risque de licenciement si leurs emplois sont automatisés ou si les hommes sont favorisés en matière de formation technique.



TABLEAU 1 Emploi dans un échantillon de chaînes de valeur agricoles

Chaîne de valeur	Pays	Total des emplois (hommes et femmes)	Proportion des femmes parmi les travailleurs	Travailleuses intermittentes
Fleurs	Kenya	40,000	75 %	65 %
	Colombie	110,000	65 %	-
	Zimbabwe	27,000	70-87 %	42 %
Légumes	Pérou	60,000	70 % (dans les champs) 95 % (transformation)	-
Fruits	Afrique du Sud	283,000	53 %	65-75 %
	Chili	336,739	45 %	55-70 %
Volaille	Brésil	10,502	90 %	majorité
Crevettes	Bangladesh	600,000	36 % (62 % dans la transformation)	90 %

Source: Adapté de FAO 2009 (Fontana M. avec Paciello. C) et Banque mondiale, FAO et FIDA, 2009

- La législation et les réglementations contre la discrimination liée au sexe et le harcèlement sexuel sont souvent inadéquates ou ne sont pas appliquées efficacement. Toutefois, de nombreuses sociétés multinationales et nationales ont obtenu de bons résultats dans l'application des normes internationales du travail et des codes de conduite qui améliorent les conditions de travail et les salaires dans les industries agro-alimentaires.
- Les travailleuses, notamment dans le secteur informel, ne sont souvent pas syndicalisées et par conséquent n'ont que peu de possibilités de lutter en faveur de leurs droits du travail.

2. Les femmes exploitantes agricoles et entrepreneurs doivent surmonter des obstacles plus élevés que les hommes pour s'insérer dans les chaînes de valeur modernes

- Presque toujours, les femmes ont moins accès que les hommes aux actifs, au crédit, aux services, aux marchés et à l'information sur les nouvelles technologies, les préférences des consommateurs et les exigences en matière d'exportation. Ce manque d'accès réduit leurs chances de conclure des accords d'agriculture contractuelle.
- Lorsque les différences en matière d'intrants sont contrôlées à cet effet, il n'y a pas de différences significatives de productivité entre les exploitants et les exploitantes.⁹
- Les petits producteurs, notamment les femmes, sont souvent exclus des marchés à forte valeur ajoutée intérieurs et d'exportation,

parce qu'ils manquent de moyens de transport, d'entrepôts frigorifiques, d'installations de transformation, de communications et d'information. Bien que les coopératives et les organisations de producteurs fournissent de plus en plus ces services, relativement peu de femmes en sont membres en raison des coûts ou des contraintes sociales.

- Les hommes comme les femmes ont souvent des difficultés à satisfaire aux normes de qualité rigoureuses et aux délais stricts des fournisseurs, particulièrement pour les produits périssables. Les femmes sont en outre confrontées à des contraintes déterminées par les exigences concurrentes sur leur temps. Les femmes d'Afrique de l'Ouest cultivant des légumes périssables les récoltent souvent tard le matin, après leurs tâches ménagères et de garde des enfants, et ces exigences concurrentes ont des incidences négatives sur la qualité des produits.¹⁰
- L'inégalité des relations de pouvoir à l'intérieur du ménage peut compromettre les avantages et les incitations que les femmes ont à s'insérer dans les chaînes de valeur, si cela implique de fournir du travail non rémunéré dans des exploitations familiales gérées par les maris ou des parents masculins. Les opportunités de cultiver leurs propres cultures pour les vendre ou d'avoir un emploi salarié dans une industrie agro-alimentaire peuvent améliorer leur position de négociation, afin qu'elles puissent réduire le temps passé à faire ce travail familial non rémunéré ou assurer une partie du revenu du ménage.
- Dans les pays où la protection sociale, les services sociaux ou l'assurance ne sont pas à la hauteur des besoins, la pauvreté et la vulnérabilité

aux chocs (dus aux conditions climatiques, à des maladies ou à des décès au sein de la famille ou encore à la libéralisation des échanges et à l'instabilité des marchés) dissuadent les hommes pauvres de se livrer à une activité agricole à forte consommation d'intrants dans les chaînes de valeur modernes. Les femmes tendent à être encore plus averses aux risques, et l'agriculture de subsistance, avec de faibles ventes sur le marché local, demeure souvent leur seule option de repli.

- Les faiblesses des infrastructures rurales (routes, transport, eau, électricité, assainissement) alourdissent de manière disproportionnée pour les femmes le fardeau des tâches domestiques et de garde non rémunérées. Ces infrastructures inadéquates réduisent le temps qu'elles peuvent consacrer au travail rémunéré à l'extérieur du foyer.

3. Les femmes exploitantes agricoles et entrepreneurs dans les chaînes de valeur traditionnelles

- Bien que les hommes s'orientent de plus en plus vers les cultures vivrières à mesure que baissent les rendements des cultures d'exportation, les femmes demeurent souvent les éléments moteurs principaux des chaînes de valeur traditionnelles dans les marchés locaux pour les aliments frais ou transformés tels que les légumes, les fruits, les grains, les tubercules, les produits laitiers et le poisson. Alors que les rendements sont souvent faibles et que tous les producteurs ont besoin de soutien pour accroître leurs productivité et revenus, les femmes ont un besoin particulier car elles ont généralement un accès inférieur aux intrants, à la vulgarisation agricole et aux marchés.
- Une demande croissante, urbaine ou pour l'exportation, pour certaines cultures vivrières traditionnellement produites et vendues par les femmes, se traduit souvent par la prise en charge de ces cultures par les hommes (par ex., l'arachide en Zambie, le riz irrigué en Gambie et les légumes feuillus en Ouganda).⁷
- Les interventions visant à améliorer la productivité et les revenus dans certains maillons de la chaîne de valeur peuvent augmenter les charges de travail pour les hommes comme pour les femmes. Des problèmes peuvent survenir lorsque les charges de travail des femmes sont accrues alors que les bénéfices (revenus) sont perçus par les hommes.
- L'expansion des EANT peut contraindre les petits producteurs, notamment les femmes, à se rabattre sur des terres moins fertiles ou à partir s'installer dans les villes et dans les zones touristiques (par ex., aux Philippines).⁷

ENCADRÉ 1 Définition

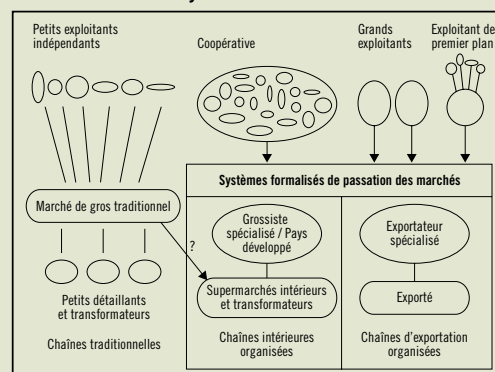
Une « chaîne de valeur » dans l'agriculture désigne l'ensemble des acteurs et des activités qui font passer un produit agricole de base du stade de la production dans les champs à sa consommation finale, processus dont chaque stade voit de la valeur être ajoutée au produit. Une chaîne de valeur peut être un lien vertical ou un réseau entre diverses organisations d'entrepreneurs indépendantes et peut concerner la transformation, l'emballage, l'entreposage, le transport et la distribution. Les termes « chaîne de valeur » et « chaîne d'approvisionnement » sont souvent utilisés de manière interchangeable.

Les chaînes de valeur agricoles traditionnelles sont en règle générale régies par des opérations de marché au comptant impliquant un grand nombre de petits détaillants et producteurs.

Les chaînes de valeur modernes sont caractérisées par une coordination verticale, la consolidation de la base d'approvisionnement, la transformation agro-alimentaire et l'utilisation de normes d'un bout à l'autre de la chaîne.

Source: Adapté de la FAO, 2005.

SCHEMA 1 Chaînes de valeur modernes/traditionnelles dans les systèmes alimentaires



Source: E.B. McCullough, P.L. Pingali et K.G. Stramoulis, eds. 2008, *The transformation of Agri-Food Systems*, FAO and Earthscan, London, p. 17.

4. Les femmes ont besoin d'un soutien spécifique pour participer au développement des chaînes de valeur

- Le temps que les femmes passent au travail productif peut avoir des incidences négatives sur la garde, la santé et la nutrition des enfants. Il peut aussi augmenter la fréquence du travail des enfants et l'abandon de l'école par les enfants pour prendre le relais de leur mère dans les travaux domestiques ou dans la garde des autres enfants, sauf lorsque du matériel permettant d'économiser de la main-d'œuvre et des structures de garde d'enfants sont introduits.
- L'accès au marché pour les femmes est souvent limité à cause du manque de structures de garde d'enfants ou d'installations sanitaires dans les marchés et à cause des restrictions de type culturel à leurs déplacements à l'extérieur de leurs communautés.

QUELLES SOLUTIONS S'OFFRENT A NOUS ?

Pour s'assurer que les femmes rurales et leurs communautés bénéficient pleinement des opportunités d'emploi dans la chaîne de valeur, une combinaison de mesures devrait

ENCADRÉ 2 « Café Femenino », une coopérative de production de café de femmes péruviennes

Café Femenino est une marque de café biologique, cultivé et transformé par des femmes du nord du Pérou. Cette marque créée par elle-mêmes leur appartient, et le café est vendu aux États-Unis et au Canada dans le cadre du commerce équitable. Les efforts de ces femmes ont été une source d'inspiration pour les femmes d'autres pays d'Amérique latine, qui veulent démarrer leurs propres programmes Café Femenino. Soutenues par Café Femenino Foundation, une fondation d'Amérique du Nord à but non lucratif, les femmes bénéficient de projets qui renforcent l'image positive qu'elles ont d'elles-mêmes ainsi que leurs capacités à exercer des responsabilités, et elles génèrent des revenus qu'elles mêmes contrôlent. Grâce aux majorations de prix permises par la qualité biologique des produits et grâce au commerce équitable, beaucoup de progrès ont été réalisés pour améliorer les conditions dans des zones de plantation de café, y compris une meilleure nutrition, une amélioration de l'assainissement, de nouvelles usines de traitement au mouillé et de nombreux kilomètres de routes.

Source: www.coffeecan.org



Femmes triant le café dans une coopérative du district de Puno, au Pérou

être envisagée par les gouvernements, les organismes internationaux, le secteur privé et la société civile :

Politiques globales

1. Créer un environnement approprié facilitant la promotion des chaînes de valeur agricoles en se penchant particulièrement sur les pauvres

- Intégrer les objectifs d'égalité entre les sexes dans la réalisation d'actions publiques et la fourniture de biens publics fondamentaux : ceci inclut les infrastructures rurales, un meilleur climat d'investissement, une meilleure gestion des ressources naturelles, ainsi que la conception et l'application de la législation du travail dans le secteur agricole.²
- Ratifier et mettre en œuvre les conventions de l'OIT pertinentes pour les travailleuses agricoles, informer et instruire les femmes de leurs droits en matière d'emploi, et faire appliquer le droit du travail et les codes de conduite dans l'agriculture, y compris pour les travailleurs temporaires et migrants.
- S'assurer que les accords commerciaux agricoles régionaux et bilatéraux prévoient l'application de normes du travail adéquates et sensibles aux sexospécificités, d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur.
- Étendre les mesures concernant la santé et la sécurité au travail, sensibles aux sexospécificités, pour les travailleurs de l'économie informelle dans le secteur agricole et agro-alimentaire, en partenariat avec les organisations de producteurs et de travailleurs et le secteur privé.
- Améliorer l'accès des femmes à la terre (par ex., par un traitement préférentiel dans l'établissement des titres fonciers et par des programmes de réforme foncière), et mieux faire connaître les droits coutumiers ou légaux des femmes à hériter, acheter ou utiliser la terre.
- Introduire la discrimination positive (ou action affirmative) pour les travailleuses et les femmes entrepreneurs (emplois, formation, crédit, garde des enfants, représentation dans les processus de prise de décision, droit à posséder des biens immobiliers et des terres, à signer des actes juridiques sans la signature d'un parent masculin, et enfin les incitations fiscales ou autres types d'incitations).

2. Promouvoir les bonnes pratiques

- Analyser les changements en cours dans les chaînes de valeur existantes et émergentes aux niveaux local, national et international, et leurs incidences sexospécifiques sur les exploitants agricoles et les travailleurs (y compris les relations de pouvoir régissant les rendements relatifs à chaque maillon), et identifier des politiques/actions propices à renforcer l'égalité entre les sexes.³
- Rechercher et diffuser les résultats sur les bonnes pratiques, en collaboration avec le secteur privé et les organisations de la société civile.
- Soutenir les initiatives du secteur privé telles que la responsabilité sociale d'entreprise, les labels équitables, biologiques, éthiques ou écologiques, avec un accent sur la promotion de l'égalité entre les sexes.
- Soutenir les ONG et les actions publiques dans la sensibilisation des consommateurs à propos

des conditions de travail et de la rémunération des petits producteurs, notamment les femmes, dans les pays pauvres.

3. Encourager la participation des femmes au sein des organisations de producteurs et de travailleurs ainsi qu'aux processus de prise de décision

- Fournir des incitations visant à renforcer la participation des femmes dans les organisations de producteurs et de travailleurs ainsi que la formation pour le développement des capacités pour les femmes exerçant des responsabilités, en tenant compte de leur charge de travail et des contraintes culturelles.
- Travailler avec des groupes de femmes ou des groupes mixtes de parties prenantes, afin d'analyser les contraintes dans chaque chaîne de valeur et d'identifier des moyens de traiter ces dernières pour promouvoir l'égalité entre les sexes.
- Impliquer activement les femmes dans les groupes d'études d'exploitants agricoles, de travailleurs, de travailleurs à domicile ou de micro-entrepreneurs, leur fournir une formation en compétences techniques et de négociation, et les aider à établir des réseaux parmi les femmes et aussi avec les hommes.
- Soutenir la participation des femmes à la politique agricole et aux négociations commerciales agricoles par le biais de leur appartenance à des organisations collectives.
- Renforcer les coopératives de femmes en leur apportant une assistance dans l'amélioration du développement de leurs produits ainsi que de la stratégie de marque, de la qualité et de la commercialisation de ces produits, dans l'amélioration des normes en matière de travail et dans les négociations tarifaires.
- Aider les femmes à développer leurs propres stratégies pour surmonter les contraintes et maximiser les opportunités, en tenant compte des différents besoins de différents groupes socioéconomiques.
- Organiser des réunions à des dates et à des endroits qui tiennent compte des multiples responsabilités des femmes ainsi que des contraintes pesant sur leurs déplacements. Si les hommes sont présents, utiliser des méthodes de facilitation qui encouragent les femmes à s'exprimer, à remettre en question les préjugés culturels et idées fausses et les aident à négocier des améliorations dans les postes occupés par les femmes dans les chaînes de valeur.

Politiques spécifiques

1. Réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans les chaînes de valeur agricoles modernes

- Introduire et faire appliquer une législation s'attaquant à la discrimination liée au sexe, au harcèlement sexuel et aux inégalités salariales entre les sexes.
- Encourager les femmes rurales à saisir les opportunités éducatives et de formation et à développer leur expérience et leurs compétences pour améliorer les perspectives futures d'emploi.
- Encourager les industries agro-alimentaires à procurer une formation aux travailleuses et à promouvoir celles-ci à des emplois plus qualifiés ou de direction.
- Faire appliquer les normes éthiques, le droit du travail, les codes de conduite et les dis-

ENCADRE 3 Améliorer la production d'huile d'olive et sa commercialisation par les femmes au Maroc

Soutenues par l'ONUDI (Organisation des Nations Unies pour le développement industriel) et certains ministères nationaux (Agriculture, Industrie, Commerce et Communications), des femmes entrepreneurs de Chefchaouen ont appris de meilleures méthodes pour récolter les olives, contrôler la qualité de l'huile et organiser un système de commercialisation (emballage, étiquetage, entreposage et promotion). Plus de 300 femmes et 50 hommes ont été formés à produire de l'huile d'olive de meilleure qualité pouvant se négocier à un prix plus élevé. La productivité a augmenté de 40 % et la vente dans les échoppes en ville, plutôt qu'au niveau de l'exploitation, a contribué à un accroissement des ventes d'au moins 85 %. Les gains globaux ont doublé.

Source: www.unido.org



Femmes nettoyant et triant des olives au Maroc

© FAO/H. Wagner

positions portant sur le travail décent dans les industries agroalimentaires en accordant une attention particulière aux femmes.

2. Réduire les barrières à l'entrée des exploitantes agricoles et des femmes entrepreneurs dans les chaînes de valeur modernes

- Améliorer l'accès des femmes à la terre, à la technologie, aux connaissances et à la certification en matière de qualité et de sûreté du produit, aux marchés, aux informations tarifaires, au crédit et à l'assurance, dans le but de renforcer leurs aptitudes à travailler à titre d'exploitantes contractuelles.
- S'assurer que les politiques et les actions visant à développer les chaînes de valeur tiennent compte des différentes responsabilités sexospécifiques dans l'entière chaîne de valeur ou dans des maillons au sein de la chaîne, des connaissances agro-écologiques et des relations de pouvoir sexospécifiques.
- Promouvoir des services de vulgarisation sensibles aux sexospécificités, en recrutant localement des agentes de vulgarisation ou en formant du personnel masculin apte à travailler efficacement avec les femmes.
- Former les femmes aux compétences entrepreneuriales pour renforcer leurs entreprises, augmenter leur confiance et atténuer leur aversion au risque.

3. Améliorer les rendements des femmes dans les chaînes de valeur traditionnelles

- Améliorer la productivité des petits exploitants et la qualité de leurs produits au moyen

d'une formation, de technologies, d'intrants et d'entreposage améliorés, en accordant une attention particulière aux femmes.

- Promouvoir des marchés de niche pour les produits traditionnellement associés aux femmes (par ex., le café, la soie, les herbes sauvages récoltées selon les normes du commerce équitable).
- Encourager les femmes à former ou à rejoindre des coopératives pour améliorer leur accès aux moyens de transport, aux entrepôts, aux marchés et à la transformation pour la valeur ajoutée.

4. Renforcer la transformation agricole au moyen de stratégies sociales

- Améliorer les politiques sociales pour protéger les exploitants et travailleurs pauvres, particulièrement les femmes, des conséquences négatives de la libéralisation des marchés et de la privatisation.
- Développer des services sociaux ruraux tels que ceux de santé et de garde des enfants, améliorer l'accès à l'eau et au combustible, et moderniser les infrastructures en incluant des espaces dans les sites de marché réservés et équipés pour accueillir des femmes ayant des enfants, afin d'atténuer le fardeau qui pèse sur les femmes et d'améliorer leurs vies.
- Promouvoir les technologies à faible intensité de main d'œuvre pour alléger les charges de travail des femmes.
- Procurer une formation de base, comprenant la lecture et l'écriture et la comptabilité, aux petits exploitants, aux entrepreneurs et aux travailleurs, notamment les femmes.

Notes de fin de page

1 FAO. 2003a. *L'économie mondiale de la banane 1985-2002*. FAO, Rome.

2 Banque mondiale. 2007. *Rapport sur le développement dans le monde 2008. L'Agriculture au service du développement*. Washington D.C.

3 FAO-OIT-UITA. 2007. *Les travailleurs agricoles et leur contribution à l'agriculture et au développement rural durables*. BIT, Genève.

4 Banque mondiale. 2003. Dolan, C. et Sorby, K. *Genre et emploi dans l'agriculture de haute valeur et les industries rurales*. Document de travail n°7 sur l'Agriculture et le développement rural. Washington D.C.

5 FAO-FIDA-OIT. 2009. Maertens, M. & Swinnen, J.F.M. *Are African high-value horticulture supply chains bearers of gender inequality?* Communication présentée à l'atelier FAO-FIDA-OIT sur les

disparités, les tendances et la recherche actuelle dans les dimensions sexospécifiques de l'emploi agricole et rural : des cheminements différenciés pour sortir de la pauvreté", 31 mars - 2 avril 2009. Rome.

6 Dolan, C. & Sutherland, K. 2002. *Gender and employment in the Kenya horticulture value chain*. *Globalisation and Poverty Working Paper*. Overseas Development Group, University of East Anglia, Norwich.

7 FAO, 2009. Fontana, M. with Paciello C. *Gender dimensions of rural and agricultural employment: differentiated pathways out of poverty. A global perspective*. Communication présentée à l'atelier FAO-FIDA-OIT sur les disparités, les tendances et la recherche actuelle dans les dimensions sexospécifiques de l'emploi agricole et rural : des cheminements différenciés pour sortir de la pauvreté", 31 mars - 2 avril 2009. Rome.

8 FAO. 2003b. *Agriculture, Trade Negotiations and Gender*. Rome.

9 Quisumbing, A. 1996. *Male-Female differences in agricultural productivity: Methodological issues and empirical evidence*. *World Development* 24(10): 1579-1595.

10 Banque mondiale, FAO, FIDA. 2008. *Gender in Agriculture Source Book*. Module 5. Washington D.C.

OUTILS

- FAO. 2005. *Addressing marketing and processing constraints that inhibit agrifood exports. A guide for policy analysts and planners*, FAO Agricultural Services Bulletin 60, Rome.
- OIT : 2009. Ameratunga, S. & Kawar, M. *Guidelines on Gender in employment policies. Policy Brief 8, "Value chain development"*. Genève.
- OIT : 2007. Mayoux, L. & Mackie, G. *Making the strongest links. A practical guide to mainstream gender analysis in value chain development*. Geneva. <http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/addisababa/pdf/makinglinks.pdf>
- Banque mondiale, FAO, FIDA. 2009. *Gender in agriculture sourcebook*. World Bank, Washington D.C.
- FAO-ILO-IFAD. Atelier technique d'experts sur les disparités, les tendances et la recherche actuelle dans les dimensions sexospécifiques de l'emploi agricole et rural : des cheminements différenciés pour sortir de la pauvreté", 31 mars - 2 avril 2009. Rome. Pour en savoir plus sur ce programme FAO-OIT-FIDA lancé en 2008 sur les dimensions sexospécifiques de l'emploi agricole et rural : <http://www.fao-ilo.org/more/workshop/en/>

CONTACTS

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)

Andre Croppenstedt : andre.croppenstedt@fao.org

Fonds international de développement agricole (FIDA)

Rosemary Vargas-Lundius : r.vargaslundius@ifad.org

Bureau international du Travail (BIT)

Merten Sievers : sievers@ilo.org

Ce document d'orientation a été préparé par Daniela Bolzani, Soline de Villard et Jennie Dey de Pryck (FAO), avec des contributions de Peter Wobst (FAO)

Rédactrice en chef : Soline de Villard (FAO)

Coordination : Eve Crowley (FAO), Rosemary Vargas-Lundius (FIDA), et Loretta de Luca (BIT).