



TOGETHER
for a sustainable future

OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50th anniversary of the United Nations Industrial Development Organisation.



TOGETHER
for a sustainable future

DISCLAIMER

This document has been produced without formal United Nations editing. The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries, or its economic system or degree of development. Designations such as “developed”, “industrialized” and “developing” are intended for statistical convenience and do not necessarily express a judgment about the stage reached by a particular country or area in the development process. Mention of firm names or commercial products does not constitute an endorsement by UNIDO.

FAIR USE POLICY

Any part of this publication may be quoted and referenced for educational and research purposes without additional permission from UNIDO. However, those who make use of quoting and referencing this publication are requested to follow the Fair Use Policy of giving due credit to UNIDO.

CONTACT

Please contact publications@unido.org for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at www.unido.org

20467-F

Distr. LIMITEE

PPD.258(SPEC.)
7 décembre 1993

ORGANISATION DES NATIONS UNIES
POUR LE DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL

FRANCAIS
Original : ANGLAIS

Réunion du Groupe d'experts régional africain
sur les femmes dans l'industrie alimentaire

Arusha (République-Unie de Tanzanie), 17-20 janvier 1994

LE ROLE DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE
EN AFRIQUE*

Document établi par

Mme Mercy Sharon Dikito,
Consultante auprès de l'ONUDI

* Les opinions exprimées dans le présent document sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du Secrétariat de l'ONUDI. Traduction d'un document n'ayant pas fait l'objet d'une mise au point rédactionnelle.

TABLE DES MATIERES

	Page
1. INTRODUCTION	4
1.1 Historique et justification	4
1.2 Objectifs généraux de la présente étude	5
1.3 Objectifs détaillés	5
1.4 Structure de la présente étude	5
1.5 Méthodologie	6
1.6 Limite de l'étude	6
1.7 Définition des termes	6
2. LE ROLE DES FEMMES DANS LE SOUS-SECTEUR DU TRAITEMENT DES PRODUITS ALIMENTAIRES	7
2.1 Taux de participation	7
2.2 Esprit d'entreprise et emploi dans les secteurs organisé et non organisé	7
2.3 Niveaux de revenu et modes de propriété	8
3. FACTEURS EXERCANT UNE ACTION SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DU TRAITEMENT DES PRODUITS ALIMENTAIRES	9
3.1 Facteurs socioculturels et religieux	10
3.2 Facteurs juridiques	11
3.3 Facteurs éducatifs	12
4. OBSTACLES A LA PARTICIPATION DES FEMMES CHEFS D'ENTREPRISE ET EMPLOYEES DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DES PRODUITS ALIMENTAIRES	14
4.1 Obstacles rencontrés par les femmes chefs d'entreprise dans le secteur de la transformation des produits alimentaires	14
4.1.1 Impossibilité ou limitation de l'accès au crédit	14
4.1.2 Manque de compétences administratives et techniques	15
4.1.3 Absence de formation et de services de vulgarisation	16
4.1.4 Absence d'information commerciale	16
4.1.5 Accès insuffisant aux technologies appropriées	17
4.1.6 Absence de solides associations commerciales féminines	18
4.1.7 Caractère restrictif du cadre juridique et réglementaire	18
4.2 Obstacles rencontrés par les femmes employées ou ouvrières dans le secteur de la transformation des produits alimentaires	19
5. EVALUATION DES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE LA FEMME, ORIENTATION DE CETTE EVALUATION, PRIORITES SECTORIELLES ET LEUR LIEN AVEC LES POLITIQUES DE DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL ET GLOBAL	20
5.1 Les femmes et l'éducation	20
5.2 Les femmes et l'emploi	21
5.3 Les femmes dans l'agriculture	23
5.4 Les femmes et le droit	24
5.5 Les femmes et la santé	25
5.6 Les femmes et la technologie	26
5.7 Les femmes, l'industrie et le commerce	26

TABLE DES MATIERES (suite)

6. LE CADRE INSTITUTIONNEL	26
6.1 Organismes gouvernementaux de soutien	27
6.1.1 Ministères de l'industrie, ministères du commerce	27
6.1.2 Groupements économiques régionaux	27
6.1.3 Mécanismes nationaux pour la promotion de la femme	28
6.1.4 Organismes pour le développement de la petite entreprise	29
6.2 Organismes du secteur privé	29
6.2.1 Chambres de commerce et d'industrie	29
6.2.2 Banques commerciales - Sources officielles de crédit	29
6.3 Formes traditionnelles de crédit	39
6.4 Intermédiaires pour le financement d'opérations féminines	30
6.4.1 Banque mondiale des femmes	30
6.4.2 Self Employed Women's Association - Cooperative Bank	30
6.5 Banque africaine de développement	31
6.6 Associations de femmes d'affaires	31
6.7 Instituts nationaux et régionaux de technologie alimentaire, instituts de recherche alimentaire	32
6.8 Instituts de formation	32
6.9 Organisations non gouvernementales (ONG)	32
6.10 Organismes bilatéraux et multilatéraux	33
7. ACTIVITES PRODUCTIVES ACTUELLES DES FEMMES QUI POURRAIENT ETRE REVALORISEES	35
REFERENCES	38

1. INTRODUCTION

1.1 HISTORIQUE ET JUSTIFICATION

En Afrique, la production agricole, le traitement et la conservation des aliments sont assurés à 80 % par les femmes, qui constituent 60 % de la main-d'oeuvre agricole. Par suite de ce rôle traditionnel important des femmes dans le cycle de la production alimentaire, les industries alimentaires représentent l'un des sous-secteurs où les femmes peuvent pénétrer relativement facilement. Ces industries sont d'une grande importance pour les pays africains parce qu'elles constituent entre autres un moyen de développement autonome et durable du fait qu'elles relient l'agriculture à l'industrialisation.

Bien que les niveaux de développement économique, social et politique des pays africains varient, les femmes africaines travaillant dans l'industrie alimentaire se heurtent en général à des obstacles propres aux femmes, outre ceux auxquels doit faire face tout chef d'entreprise, comme la mauvaise qualité des récoltes, l'insuffisance de l'infrastructure pour le transport des produits, les problèmes d'emballage, le manque d'entrepôts et de structures de commercialisation efficaces. Il faut remédier à ces problèmes pour renforcer ce secteur et y maximiser la participation des femmes. Les problèmes d'accès au crédit, à la technologie, à la formation et à l'information comptent parmi les principaux obstacles que doivent surmonter les femmes. Si les industries alimentaires emploient en général beaucoup de femmes, les conditions d'emploi de celles-ci restent médiocres et leur accès à la formation et leur promotion à des postes d'encadrement limités.

L'ONUDI a un mandat étendu en matière d'intégration des femmes dans le développement industriel et elle a adopté un programme et plan d'action en ce domaine pour la période de 1990 à 1995, qui vise l'intégration des femmes dans les activités opérationnelles ainsi que dans les programmes d'action et ceux d'étude et de recherche, afin qu'elles puissent bénéficier à égalité avec les hommes de tous les programmes et projets. Le plan d'action a énoncé la nécessité d'organiser des réunions d'experts et des séminaires sur les femmes dans le développement industriel afin de débattre des questions précises et des stratégies visant à faire progresser les femmes dans l'industrie et de faire prendre conscience aux responsables de ces questions.

L'ONUDI a déjà tenu une réunion d'experts sur les femmes dans l'agro-industrie, dont le rapport a été soumis à la huitième Conférence des ministres africains de l'industrie, qui s'est tenue à Bujumbura (Burundi) du 17 au 19 septembre 1989. Cette conférence a demandé à l'ONUDI d'organiser des activités de suivi sous forme d'une réunion régionale africaine d'experts qui serait chargée de définir un programme visant expressément à aider les femmes africaines à surmonter les obstacles s'opposant à leur pleine contribution au développement industriel, particulièrement dans l'industrie alimentaire.

La présente étude fait partie des documents généraux de la réunion d'experts sur les femmes et l'industrie alimentaire en Afrique que l'ONUDI organise conformément au mandat susmentionné. Cette réunion doit avoir lieu à Arusha (République-Unie de Tanzanie) du 17 au 20 janvier 1994.

1.2 OBJECTIFS GENERAUX DE LA PRESENTE ETUDE

La présente étude fait partie de la documentation générale de l'ONUDI pour la réunion d'experts. Elle analyse le rôle et le statut actuels des femmes dans l'industrie alimentaire en Afrique, les obstacles auxquels elles se heurtent dans ce sous-secteur à la fois comme chefs d'entreprise et comme salariées et indique les stratégies qui permettent de mieux atteindre les femmes dans les programmes et projets bénéficiant de l'appui de l'ONUDI.

1.3 OBJECTIFS DETAILLES

De façon plus précise, les objectifs de la présente étude sont :

- D'évaluer la participation des femmes dans le secteur de la transformation des produits alimentaires en fonction de leur rôle, des modes de leur participation et de leurs besoins d'assistance;
- De déterminer quels sont les obstacles particuliers à la participation des femmes dans ce secteur et d'étudier comment ils influent sur leur participation au développement industriel;
- Compte tenu de ce qui précède, d'établir des recommandations sur la manière d'améliorer la participation des femmes dans ce secteur et de proposer des mesures précises pour que les programmes de coopération technique de l'ONUDI et ses projets dans ce sous-secteur atteignent bien les femmes et que celles-ci en bénéficient.

1.4 STRUCTURE DE LA PRESENTE ETUDE

La présente étude comporte les sections suivantes :

- Rôle et statut des femmes dans le sous-secteur du traitement des produits alimentaires;
- Facteurs influant sur la participation des femmes à l'industrie alimentaire;
- Obstacles auxquels se heurtent les femmes dans l'industrie alimentaire à la fois en tant que chefs d'entreprise et salariées;
- Evaluation de la politique de promotion des femmes, son axe principal et ses priorités sectorielles et ses liens avec le développement industriel, économique et général;
- Cadre institutionnel;
- Activités actuelles et futures de traitement des produits alimentaires auxquelles il conviendrait de préparer les femmes par des mesures et des activités telles que la formation, les politiques de promotion au sein des entreprises, les services visant à appuyer les chefs d'entreprise et les programmes de recherche-développement qui étudient le rôle des femmes en tant que productrices et consommatrices;
- Stratégies recommandées pour atteindre les femmes en tant que groupe cible spécial de l'industrie alimentaire dans le cadre de projets de l'ONUDI.

1.5 METHODOLOGIE

Cette étude se fonde sur des données et des renseignements rassemblés au cours d'une mission axée sur des consultations avec le personnel compétent du Siège de l'ONUDI à Vienne, de la CEA, du Centre africain de recherche et de formation pour la femme (CARFF), de la section de l'intégration des femmes dans le développement de l'Organisation de l'unité africaine (OUA) à Addis-Abeba et du Service de l'intégration des femmes dans le développement de la Banque de développement africain à Abidjan. Au cours d'escales à Addis-Abeba et à Abidjan, des consultations ont également eu lieu avec plusieurs institutions pertinentes bilatérales et multilatérales, régionales et nationales, ainsi qu'avec des personnes connaissant bien l'industrie alimentaire et les modes et les tendances du développement industriel en Afrique.

Cette mission a été effectuée du 11 septembre au 9 octobre 1993.

1.6 LIMITE DE L'ETUDE

Un grave défaut de cette étude est qu'elle ne présente pas de renseignements statistiques empiriques ventilés par sexe sur le rôle et le statut des femmes dans l'industrie alimentaire et n'indique pas en particulier les taux de participation des femmes aux secteurs organisé et non organisé en tant que chefs d'entreprise et salariées, leur niveau professionnel et leur taux de rémunération et les modes de propriété. Elle ne contient pas non plus de statistiques sur le nombre de femmes travaillant dans le sous-secteur du traitement des produits alimentaires qui ont eu accès à diverses formes de crédit ainsi qu'à une formation, particulièrement grâce à des entreprises s'occupant du développement de la petite entreprise dans le continent africain.

1.7 DEFINITION DES TERMES

Secteur non organisé

Le secteur non organisé est un terme qui a été employé par une mission du BIT au Kenya en 1972 pour désigner les activités productives qui ont lieu dans de très petites unités, la production et la distribution de biens et services qui ne portent, en général, que sur une valeur monétaire limitée. Comme ces unités font appel à une technologie et à des compétences de faible niveau et n'exigent guère de formation, elles sont peu productives et ne fournissent en général qu'un revenu minimal et irrégulier. On peut définir plus précisément ces activités en disant que ce sont celles qui sont exercées en dehors de l'économie structurée.

Secteur organisé

Le secteur organisé désigne l'ensemble des activités qui sont effectuées au sein de l'économie structurée, conformément aux exigences de ce secteur. Bien que les divers pays africains imposent des conditions différentes pour l'appartenance à ce secteur, celui-ci comprend généralement les entreprises commerciales qui sont enregistrées comme entreprises individuelles, associations, sociétés à responsabilité limitée ou coopératives.

Mécanismes nationaux pour la promotion des femmes

On les définit généralement comme les entités officielles au sein du gouvernement, de la fonction publique ou du parti dominant ou les entités constituées comme organismes autonomes qui ont pour mandat l'amélioration de la participation et/ou du statut des femmes dans le développement national.

2. LE ROLE DES FEMMES DANS LE SOUS-SECTEUR DU TRAITEMENT DES PRODUITS ALIMENTAIRES

2.1 Taux de participation

Le traitement des produits alimentaires est une activité traditionnellement féminine et l'on estime que les femmes en assurent de 90 % à 100 % 1/. En raison de ce rôle traditionnel important des femmes, l'industrie alimentaire représente un secteur où les femmes peuvent facilement pénétrer soit comme chef d'entreprise soit comme salariée, surtout dans la partie du secteur qui est non organisée. C'est ainsi que 62 % des femmes d'affaires du Malawi travaillent dans le traitement et le commerce des produits alimentaires 2/. Dans les autres pays africains, bien qu'on ne dispose pas de preuves statistiques empiriques, des études qualitatives ont fait ressortir le rôle dominant des femmes dans ce secteur. Au Zimbabwe, le traitement des produits alimentaires est l'un des sous-secteurs dominés par les femmes 3/. Au Ghana, en Sierra Leone et en République-Unie de Tanzanie, le traitement des produits alimentaires et des boissons est l'un des domaines où les femmes sont plus nombreuses que les hommes 4/.

Le fait que les femmes puissent pénétrer facilement dans ce secteur s'explique par des besoins en investissements initiaux plus faibles et un niveau d'études et de formation professionnelle moins élevé et par le fait que ces activités s'harmonisent mieux avec le rôle de reproduction traditionnel des femmes. Le manque général d'instruction, d'aptitudes techniques et d'expérience des femmes tend aussi à les faire affluer dans ce secteur. Le fait qu'elles produisent sur place la plus grande partie des matières premières constituant les facteurs de production, ce qui minimise la quantité de devises nécessaires, est un autre facteur supplémentaire qui contribue à la participation des femmes dans ce sous-secteur.

2.2 Esprit d'entreprise et emploi dans les secteurs organisé et non organisé

Les femmes travaillent comme chefs d'entreprise dans le domaine du traitement des produits alimentaires à la fois dans le secteur organisé et dans le secteur non organisé. Elles traitent les céréales (maïs, riz, sorgho et millet) en l'Afrique de l'Est, de l'Ouest, en Afrique australe et dans les pays du Sahel et le manioc en Afrique de l'Ouest et du centre; elles extraient de l'huile en Afrique de l'Est et en Afrique australe (huile d'arachide, de tournesol et de soja) et en Afrique de l'Ouest (huile de palme et de karité); elles traitent le poisson en Afrique de l'Ouest et de l'Est, au Mozambique et au Malawi. Elles se livrent à des activités telles que le traitement des fruits et des légumes, la restauration, la brasserie, la fabrication du vin, le traitement des viandes et des produits à base de viande et la confection de gâteaux plus ou moins dans tout le continent. Ces domaines de traitement des produits alimentaires constituent aussi les branches modernes de l'industrie alimentaire.

Les études effectuées par la Commission économique pour l'Afrique sur les femmes chefs d'entreprise ont fait apparaître que les femmes étaient peu nombreuses dans le secteur organisé et étaient en général concentrées dans les domaines féminins traditionnels 5/. Ces études ont révélé d'autre part qu'en ce qui concerne le traitement des produits alimentaires, les femmes dominaient les secteurs à petite échelle et non organisé et étaient gênées par le manque d'accès au crédit, à la terre, à une technologie appropriée, à des services

consultatifs et de vulgarisation pour tout ce qui a trait au commerce (par exemple pour obtenir des renseignements sur la commercialisation, le crédit ou les possibilités de formation). Du fait de ces obstacles, on ne trouve guère de femmes chefs d'entreprise dans le secteur organisé. Il n'existe pas de renseignements statistiques permettant de comparer les activités des femmes en matière de traitement des produits alimentaires dans le secteur organisé et dans le secteur non organisé.

Les taux de participation des femmes au traitement des produits alimentaires dans le secteur organisé sont peu élevés et les femmes sont généralement forcées d'y occuper des emplois non qualifiés ou semi-qualifiés, mal rémunérés et de caractère temporaire ou saisonnier. Celles qui occupent des emplois qualifiés travaillent le plus souvent comme secrétaires ou effectuent des tâches administratives : elles sont, par exemple, employées de bureau. On trouve très peu de femmes à des postes techniques et de direction. Ainsi, en Ethiopie 10 % et 25 % de la main-d'oeuvre des industries alimentaires et de la boisson respectivement sont des femmes. Pour ce qui est des postes à responsabilité (du chef de service au directeur d'entreprise), les femmes en occupent seulement 5,4 % et 10 % dans le secteur alimentaire et celui des boissons, respectivement. Une étude de la CEA a noté que les femmes constituaient 13,8 % de la main-d'oeuvre des industries alimentaires au Zimbabwe en 1981 et que les taux de participation des femmes au Botswana, au Lesotho et en République-Unie de Tanzanie étaient faibles, bien que l'on ne disposât pas de renseignements statistiques sur la participation des femmes aux industries alimentaires. De manière générale les données ventilées par sexe sur l'emploi des femmes dans le secteur organisé de l'industrie alimentaire sont très peu nombreuses pour le continent africain.

Le secteur non organisé est celui qui emploie le plus de femmes en Afrique, surtout dans les zones urbaines, parce qu'elles rencontrent relativement peu d'obstacles pour y entrer. Bien que l'on ne dispose pas de renseignements statistiques précis sur l'emploi des femmes dans les activités du traitement des produits alimentaires, on peut supposer sans guère craindre de se tromper que ce secteur est l'un de ceux qui comptent le plus de femmes étant donné que celles-ci dominent à la fois dans le secteur non organisé et les activités de traitement de produits alimentaires. Ainsi, divers pays d'Afrique de l'Ouest estiment que les femmes constituent entre 60 et 80 % de toute la main-d'oeuvre du secteur non organisé. En 1990, au Congo, en Gambie et en Zambie, les activités de transformation des femmes dans le secteur non organisé (où dominent les activités de traitement des produits alimentaires) étaient de 68,4 %, 71 % et 80,3 % respectivement par rapport à l'emploi total 2/. En République-Unie de Tanzanie, les femmes constituent 53 % de tous les travailleurs du secteur non organisé et l'on a estimé cette proportion à 55 % ou à 75 % pour le Botswana et à 64 % pour le Zimbabwe 10/. Au Burkina Faso, où 75 % de la population économiquement active se trouve dans le secteur non organisé, 48 % de ces travailleurs sont des femmes 11/. En Gambie, le travail indépendant dans le secteur non organisé représentait 80 % de tout l'emploi des femmes en 1987 12/.

2.3 Niveaux de revenu et modes de propriété

Les activités de traitement des produits alimentaires des femmes sont une source importante de revenus pour un grand nombre de femmes, dont beaucoup portent à elles seules la responsabilité de leur famille. Le nombre de ménages dirigés par des femmes s'accroît, atteignant 22 % en moyenne en Afrique au sud du Sahara et dépassant 33 % au Kenya, au Botswana, et au Lesotho 13/.

Les niveaux de revenu assurés par les activités de traitement des produits alimentaires sont toutefois faibles, en raison notamment des technologies simples à forte intensité de travail utilisées, du manque de capitaux, de la dépendance par rapport aux marchés locaux et du fait que les femmes doivent combiner activités professionnelles et ménagères. Toutefois, on ne dispose pas de données statistiques sur la contribution des activités de traitement des produits alimentaires des femmes au produit intérieur brut 14/.

Bien que les activités des femmes dans le secteur non organisé jouent un rôle important dans le développement économique, comme il a déjà été signalé en ce qui concerne l'emploi et la direction d'entreprises dans le secteur organisé par rapport au secteur non organisé, elles sont restées dans l'ensemble invisibles à cause du lieu où elles s'exercent (généralement au foyer) et en raison aussi de la tendance des services statistiques à ne pas tenir compte dans la comptabilité nationale 15/ des activités exercées par les femmes dans le secteur non organisé.

On peut classer les entreprises de traitement des produits alimentaires en entreprises publiques et privées, sauf dans les pays qui ont nationalisé leur industrie lors de leur accession à l'indépendance. Toutefois, l'introduction des politiques d'ajustement économique et de libéralisation du FMI et de la Banque mondiale dans la plus grande partie de l'Afrique entraînera une plus grande participation du secteur privé 16/.

Les femmes ne possèdent que peu d'entreprises dans le secteur organisé du traitement des produits alimentaires du fait qu'elles ne peuvent pas (ou guère) avoir accès au crédit à la terre, etc. On a aussi observé que même lorsque des femmes gèrent ou dirigent des entreprises de ce genre dans le secteur organisé, ces dernières sont généralement enregistrées sous le nom de leur mari, par exemple au Botswana, au Zimbabwe, en République-Unie de Tanzanie et au Lesotho 17/. Dans la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest et du centre, les activités de traitement du gari et de l'huile de palme s'étant mécanisées, les machines et entreprises sont maintenant principalement aux mains des hommes (qui les louent à titre onéreux aux femmes) du fait que c'est l'homme qui a accès à des ressources telles que le crédit. De même la restauration est aussi devenue une activité masculine parce que les femmes manquent des capitaux nécessaires. Ce manque d'accès aux ressources productives empêche les femmes d'être propriétaires 18/.

En ce qui concerne la propriété des entreprises de traitement des produits alimentaires, les femmes dominent le secteur non organisé, où les obstacles à leur entrée sont relativement peu importants, ainsi qu'il a déjà été exposé.

3. FACTEURS EXERCANT UNE ACTION SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DU TRAITEMENT DES PRODUITS ALIMENTAIRES

Divers facteurs socioculturels, juridiques et éducatifs influent sur la participation des femmes dans le secteur du traitement des produits alimentaires en tant que chefs d'entreprise et salariées. Toutefois, l'importance de ces facteurs varie selon l'environnement sociopolitique et économique du pays.

3.1 Facteurs socioculturels et religieux

Les facteurs socioculturels, y compris les normes et valeurs religieuses de la société, sont l'un des obstacles les plus puissants à la participation des femmes aux activités de traitement des produits alimentaires en tant que chefs d'entreprise et salariées 19/.

Dans toute l'Afrique les rapports entre les sexes sont fondés sur le principe que les femmes doivent occuper une position inférieure dans la société à celle de leurs homologues masculins. Sur le plan socioculturel, une femme africaine passe de la tutelle de son père à celle de son mari. On s'attend à ce qu'une femme mariée soit soumise à l'autorité de son mari, qui prend les décisions en dernier ressort. Le processus de socialisation est aussi orienté vers le renforcement de ces valeurs et normes sociales, comme l'a fait observer Mpofu en 1983 20/.

"La société en général reconnaît la domination masculine comme allant de soi et la socialisation est si forte qu'elle rend l'horizon de la plupart des femmes trop étroit pour qu'elles puissent voir au-delà de l'infériorité qui leur est imposée par les hommes."

Certaines croyances religieuses renforcent encore la subordination des femmes. Les femmes chefs d'entreprise doivent donc compter avec ce milieu et obtenir la permission de leur mari pour pouvoir mettre à exécution de grandes décisions comme de lancer une entreprise commerciale, pour demander un crédit ou d'autres services de caractère commercial 21/. C'est là un gros obstacle pour les femmes qui recherchent un épanouissement personnel et veulent mener une vie indépendante. Elles ne sont jamais sûres d'obtenir l'autorisation nécessaire de leur mari ni d'être encouragées par lui. De même, la plupart des institutions financières commerciales (de banques) du continent africain soutiennent ces rôles, pour les deux sexes et ces attitudes et stéréotypes à leur sujet et insistent généralement de façon implicite ou explicite pour que les femmes obtiennent l'approbation de leur mari pour toute transaction avec la banque. Ainsi, même les institutions financières reflètent et perpétuent les normes et valeurs de la société.

Du fait de la répartition du travail entre les sexes, les femmes sont considérées principalement comme des épouses, mères et ménagères. Elles doivent combiner leurs divers rôles et répondre à ce qu'on attend d'elles dans chacun d'entre eux; cela leur laisse très peu de temps pour une véritable participation aux activités commerciales. Elles produisent environ 80 % des aliments consommés et fournissent au moins 60 % de la main-d'oeuvre agricole 22/. Outre ces activités productives, les femmes africaines accomplissent le plus gros des activités de reproduction de la main-d'oeuvre (corvées ménagères).

Le temps est la ressource la plus rare pour les femmes africaines, qui doivent jongler avec leurs multiples responsabilités. Des études de l'Organisation des Nations Unies indiquent que "les femmes africaines viennent tout de suite après celles d'Europe de l'Est en qui concerne la durée de la semaine de travail, qui, si l'on tient compte du travail domestique non rétribué, est de plus de 65 heures par semaine. La différence avec la moyenne d'heures que travaillent les hommes en Afrique est aussi l'une des plus fortes du monde - de 12 à 13 heures par semaine" 23/. Ce facteur temps explique en partie la forte présence des femmes dans les activités familiales ou artisanales de traitement des produits alimentaires à petite ou toute petite échelle, ces activités leur permettant de s'acquitter de leurs fonctions de reproduction de la main-d'oeuvre.

Les normes et valeurs socioculturelles imposent généralement aux femmes, en tant qu'épouses, mères et ménagères, de rester chez elles. Les activités commerciales qui nécessitent qu'elles s'absentent fréquemment de chez elles sont considérées le plus souvent comme déplacées et constituent une menace pour leur ménage.

Les facteurs socioculturels entravent aussi la participation des femmes au travail salarié. Dans certains pays africains, les femmes ne doivent absolument pas sortir de chez elles et on les identifie encore en grande partie à leur rôle et à leurs responsabilités de reproduction en ce domaine. Aussi l'emploi des femmes est-il généralement considéré comme secondaire par rapport à la fois à l'emploi des hommes et à leur propre rôle reproducteur 24/. En ce qui concerne le développement de l'esprit d'entreprise, du fait qu'elles restent à l'écart de la vie sociale, les femmes connaissent mal, en général, les usages commerciaux et ceux des administrations publiques et leur isolement a contribué à leur manque de confiance en elles.

Les facteurs socioculturels ont aussi une incidence néfaste sur les études des garçons et des filles et sur les disciplines qu'ils choisissent : ce choix, celui de leur carrière et la formation professionnelle suivie exercent à leur tour une influence sur la promotion et le statut professionnel des filles.

Les facteurs démographiques, c'est-à-dire le mariage et la fécondité, continuent à retentir sur la participation des femmes aux activités de traitement des produits alimentaires. Les taux de participation économique des femmes tendent à être plus faibles du fait que la plupart des femmes se marient (comme le prescrit leur culture) et ont des enfants. Ces taux sont en général influencés par le nombre d'enfants qu'elles ont 25/. Selon des projections du Bureau international du Travail fondées sur les tendances passées de la participation économique des femmes, 28 % de la population féminine vivant en Afrique au sud du Sahara et 9 % de celle qui vit en Afrique du Nord devraient être économiquement actives à la fin du XXe siècle. Toutefois, les taux de fécondité élevés des femmes compromettent leurs chances de terminer leurs études primaires, secondaires et supérieures et de suivre une formation professionnelle, ainsi que leurs possibilités d'emploi et leur statut professionnel et cela retentit sur leurs taux d'activité économique. Trois pays seulement, la Mauritanie, le Zimbabwe et le Botswana, ont enregistré une baisse sensible des taux de fécondité et une évolution similaire n'est pas escomptée pour le reste du continent avant la fin du siècle 26/.

3.2 Facteurs juridiques

Pendant et après la Décennie des Nations Unies pour la femme, beaucoup de progrès ont été réalisés en matière de suppression des obstacles juridiques à la participation des femmes à l'industrie alimentaire et au développement industriel en général. On a beaucoup fait en ce qui concerne la promotion de l'égalité des hommes et des femmes sur le plan constitutionnel et professionnel ainsi que dans le domaine des relations familiales. Toutefois l'application de ces lois est très en retard en raison d'une discrimination de fait résultant des facteurs socioculturels énumérés ci-dessus.

Les obstacles juridiques à l'accès des femmes aux ressources essentielles telles que la terre, diverses formes de biens mobiliers et immobiliers et le financement, continuent à entraver la participation des femmes aux activités

de traitement des produits alimentaires en tant que chefs d'entreprise. Les lois sur l'héritage et le mariage constituent dans certains pays des obstacles supplémentaires à l'accès des femmes africaines aux fruits de leur travail 27/. Dans les sociétés patrilinéaires, la propriété des diverses formes de biens mobiliers et immobiliers, y compris celle de la terre, revient au chef de famille qui est présumé être un homme, ce qui fait que les femmes n'ont aucun droit sur ces biens, qui sont d'une importance capitale pour les banques comme garanties 28/.

Les facteurs juridiques continuent à avoir une influence sur l'accès des femmes aux ressources financières, étant donné que les femmes, dans certains pays, sont encore tenues par la loi (par opposition au système socioculturel) d'obtenir l'approbation de leur mari avant de pouvoir conclure un contrat avec une banque. Dans les pays où cette disposition juridique ne s'applique pas, comme en Zambie, au Malawi, au Zimbabwe, au Ghana, au Nigéria ou au Sénégal, la plupart des banques ne montrent encore guère d'empressement à conclure des contrats juridiques avec les femmes, en partie pour des facteurs socioculturels, en partie pour d'autres raisons 29/. En ce qui concerne l'emploi des femmes, des obstacles juridiques influent encore sur les conditions d'emploi des femmes comme leur accès à l'emploi à égalité avec les hommes, des salaires égaux à ceux des hommes pour des emplois identiques, leur imposition, la prise en compte de la maternité et la possibilité pour elles d'allaiter leurs enfants.

En résumé on peut dire que les réformes juridiques n'ont pas toujours assuré les droits de la femme, même dans les pays où les femmes dominent le secteur alimentaire à la fois comme chefs d'entreprise et comme salariées. Dans les pays où les obstacles juridiques ont été supprimés, les femmes continuent d'être victimes d'une discrimination constitutionnelle et d'une discrimination de fait. Des réformes juridiques devraient garantir les droits constitutionnels et légaux des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la terre et aux autres moyens de production et faire en sorte que les femmes bénéficient de la recherche et de la formation et aient accès au crédit 30/.

3.3 Facteurs éducatifs

Des possibilités d'intégration et d'avancement sur le marché du travail dépendent de l'éducation et de la formation. L'écart existant entre les hommes et les femmes sur le plan de l'éducation entraîne donc des taux de participation plus faibles des femmes dans l'industrie alimentaire soit comme chefs d'entreprise soit comme salariées. Des analystes statisticiens de l'Organisation des Nations Unies soulignent que les taux d'analphabétisme des femmes restent beaucoup plus élevés que ceux des hommes sur le continent africain sauf au Botswana et aux Seychelles 31/. C'est ainsi que pendant la période de 1980 à 1984, les taux d'analphabétisme des femmes pour le groupe d'âge de 15 ans et au-dessus étaient de 90 % et plus dans sept pays, soit le Burkina Faso, l'Éthiopie, la Guinée-Bissau, le Mali, le Niger, la Somalie et le Togo. Ils varient entre 28 % et 90 % pour les autres pays 32/. Des taux élevés d'analphabétisme empêchent les femmes d'accéder à des emplois industriels pour lesquels on exige des études et une formation et limitent aussi leurs possibilités de travailler dans de grosses entreprises de traitement des produits alimentaires qui soient rentables.

De nombreux pays africains ont adopté des mesures d'éradication de l'analphabétisme par l'instruction primaire universelle et beaucoup ont atteint ce but, ou presque, pour leurs ressortissants. Toutefois, en raison de facteurs socioculturels, de la situation matrimoniale et des taux élevés de

fécondité des femmes, plusieurs pays africains en sont encore loin. Les effectifs des filles restent partout sensiblement plus faibles que ceux des garçons. En 1983, dans l'Afrique au sud du Sahara, les filles représentaient seulement 44 % de tous les élèves de l'école primaire, 34 % des effectifs des écoles secondaires et 21 % des étudiants. On a enregistré aussi une baisse spectaculaire des effectifs des écoles primaires dans la plupart des pays qui appliquent des programmes de réformes économiques, car il a été prouvé que les ménages qui traversent des difficultés économiques ont tendance à retirer leurs filles de l'école, préférant investir leurs ressources limitées dans les études de leurs fils.

Les effectifs des filles dans l'enseignement secondaire sont aussi plus faibles que ceux des garçons. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, citant la Banque mondiale, a indiqué qu'en 1983, par exemple, les filles constituaient 34 % des élèves des écoles secondaires et 21 % des effectifs de l'enseignement supérieur en Afrique. Dans les écoles techniques et professionnelles, elles représentent entre 20 et 60 % des effectifs totaux. En ce qui concerne les domaines d'études, la majorité des élèves de sexe féminin se cantonnent dans des programmes traditionnellement féminins comme les études commerciales et la pédagogie. Beaucoup moins de filles que de garçons font des études scientifiques ou techniques; cette tendance se poursuit de l'école secondaire à l'université et aux écoles professionnelles et techniques supérieures. Les femmes constituent par exemple 13 % et 9 % respectivement de l'ensemble des effectifs tanzaniens et zambiens et leur domaine d'études était généralement la pédagogie 33/. La même tendance peut être observée dans les taux d'inscription de l'Université du Zimbabwe en 1990, où les femmes constituaient seulement 24 % des étudiants. Leur taux de participation était meilleur dans les lettres (38,2 %), le droit (33,3 %), la médecine (30,2 %) et les sciences sociales (28,7 %). Leurs taux d'inscription étaient les plus faibles dans les sciences de l'ingénieur (2,7 %), la médecine vétérinaire (10,4 %), l'agriculture (15,9 %) et les sciences (19,4 %). Pour ce qui est des écoles professionnelles et techniques, les effectifs des femmes étaient plus faibles que ceux des hommes (34 %) et il y avait très peu de femmes dans des disciplines traditionnellement dominées par les hommes comme les sciences de l'automobile (moins de 3 %), l'informatique (35 %), la construction et le génie civil (6 %), le génie électrique (moins de 5 %), la mécanique (9 %), les mines et les sciences de l'ingénieur (aucune) et la science et la technologie (moins de 2 %). Les femmes l'emportaient dans des domaines tels que le secrétariat (67 %), la technologie des textiles (53 %) et des cours de culture générale de brève durée (3 %) 34/.

Compte tenu de ce scénario et de l'écart considérable entre les hommes et les femmes sur le plan éducatif, il est manifeste que les taux de participation économique des femmes continueront à être plus faibles que ceux des hommes. Les femmes toucheront aussi en général des salaires plus modestes, étant donné que les emplois dans les domaines scientifiques et techniques sont mieux rémunérés que ceux qu'offrent les sciences sociales. Les études suivies et la formation reçue déterminent les possibilités d'absorption, de promotion et d'avancement sur le marché du travail. En ce qui concerne la création d'entreprises, le domaine d'études que choisissent les filles limite leurs activités de chefs d'entreprise, ce qui se traduit par leur entrée dans des secteurs déjà surpeuplés.

4. OBSTACLES A LA PARTICIPATION DES FEMMES CHEFS D'ENTREPRISE ET EMPLOYEES DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DES PRODUITS ALIMENTAIRES

4.1 Obstacles rencontrés par les femmes chefs d'entreprise dans le secteur de la transformation des produits alimentaires

Malgré le rôle important que joue la femme africaine dans l'industrie de la transformation des produits alimentaires ainsi que nous avons pu le constater dans le chapitre 1, elle reste confrontée à de nombreux obstacles dans son activité de chef d'entreprise. Outre qu'elle doit faire face aux problèmes que rencontrent couramment ses homologues masculins, elle voit son action entravée dans les domaines du crédit et du financement, de la formation, de la technologie, des services d'appui institutionnel, etc., par des obstacles liés à sa condition féminine.

4.1.1 Impossibilité ou limitation de l'accès au crédit

L'impossibilité d'accéder au crédit est l'un des obstacles que rencontrent les femmes en qualité de chef d'entreprise à l'activité du secteur de la transformation des produits alimentaires. Il a été constaté à l'occasion d'un atelier récemment organisé sur le thème de "L'accès des femmes aux services financiers en Afrique" et au cours duquel ont été analysées des études de cas concernant le Nigéria, l'Ouganda, le Kenya, la Tanzanie et l'Ethiopie, que les politiques et procédures des établissements financiers ne facilitent actuellement guère l'accès des femmes à leurs services 35/. La BAFD, l'ONUDI et la CEA ont fait part des mêmes préoccupations 36/.

Il ressort de cette documentation que l'impossibilité ou la limitation de l'accès des femmes aux moyens de financement que proposent les sources officielles de crédit telles que les banques commerciales, sont dues aux facteurs suivants :

- L'impossibilité pour elles de présenter les garanties ou les autres formes de sécurité qu'exigent les banques commerciales. Ainsi qu'il a déjà été indiqué dans le chapitre 2, cette situation résulte de facteurs socioculturels patriarcaux ainsi que de facteurs juridiques en vertu desquels les droits de propriété et les autres ressources productives susceptibles de servir de garantie reviennent aux hommes.
- La modicité générale des prêts qu'elles sollicitent et que pour cette raison les banques commerciales ne sont pas prêtes à considérer étant donné l'importance des frais administratifs correspondants. Vu la faible envergure de leurs activités, les femmes chefs d'entreprise ont en effet tendance à ne solliciter que des prêts modiques pour financer leurs opérations. Les études de la Banque mondiale révèlent que les frais administratifs correspondant à des prêts importants sont de l'ordre de 0,3 à 0,5 % du coût des prêts alors que dans le cas d'emprunts plus faibles, ces frais se situent entre 2,6 et 2,7 % 37/. L'importance de ces frais administratifs risque d'affecter non seulement la viabilité de l'entreprise mais aussi l'ensemble de la rentabilité de la banque.
- La lourdeur des procédures de demande de prêts au plan notamment de l'établissement des dossiers et du temps nécessaire. Vu leurs nombreuses responsabilités, les femmes ne sont en général pas en mesure d'accorder le temps voulu au détail de ces procédures. La faiblesse des niveaux auxquels elles abandonnent leurs études ne joue pas non plus en leur faveur lorsqu'il s'agit de remplir les formulaires de demande.

- Leur manque d'expérience des rapports commerciaux qu'entraîne leur isolement social généralement dû à des facteurs socioculturels, à leur niveau d'éducation, etc. Ce manque de familiarité est à l'origine de leurs hésitations et de leur manque de confiance dans leurs relations avec les banques. Ces craintes sont d'ailleurs renforcées par l'environnement généralement masculin des banques commerciales au niveau des prises de décision.
- La position des banques commerciales qui jugent en général les entreprises féminines comme présentant davantage de risques vu que les femmes, étant donné la petitesse de ces entreprises et leur appartenance au secteur non structuré, ne tiennent en général aucun livre à leur sujet. Le problème est aggravé du fait que les femmes, pour la plupart, ne se conforment pas aux procédures comptables établies et ne sont, en conséquence, pas en mesure de présenter la documentation qu'exigent les banques commerciales. On ajoutera à cela l'impossibilité dans laquelle elles se trouvent en général d'établir des plans commerciaux bancables.
- Le fait que certaines procédures et réglementations bancaires officielles exigent des femmes mariées une autorisation écrite de leur époux pour qu'elles puissent traiter avec les banques. Certains de ces établissements demandent même que les époux signent ou contresignent les formulaires de demande alors que les hommes, en ce qui les concerne, ne sont pas soumis à de telles conditions.
- Les conceptions généralement négatives des établissements financiers à l'égard des compétences féminines. Les projets présentés par des femmes sont dans de nombreux cas refusés parce que les banques, pour la plupart, préfèrent traiter avec des hommes.
- Le manque de renseignements au sujet des sources de crédit.

L'impossibilité pour les femmes d'obtenir des devises - qui souvent même rend la situation plus complexe - est liée à la gravité des difficultés qu'elles rencontrent en matière de crédit étant donné que la transformation des produits alimentaires, dont se chargent les femmes, relève essentiellement du secteur non structuré et de celui de la petite entreprise pour lesquels aucune allocation de devises n'est en général prévue.

4.1.2 Manque de compétences administratives et techniques

Diverses études de pays effectuées par la Commission économique pour l'Afrique et l'ONUDI ont permis de constater que l'un des principaux obstacles pour les femmes chefs d'entreprise du secteur des produits alimentaires est le manque de compétences administratives et techniques 38/. Les entreprises féminines étant pour la plupart de type artisanal et donc, dans une large mesure, "invisibles", les instituts de formation éprouvent souvent des difficultés à les situer et à axer leur action sur elles. L'analphabétisme et la faiblesse des niveaux d'éducation souvent courants chez les femmes expliquent eux aussi pourquoi elles ne tirent que rarement parti des possibilités de formation : les stages en effet sont en général conçus pour des individus ou des entrepreneurs alphabétisés. Les compétences administratives le plus couramment attendues pour assurer le succès de l'entreprise sont l'établissement du budget, l'évaluation des coûts, la commercialisation et la tenue des livres 39/. L'absence de telles compétences chez les femmes chefs d'entreprise dans le secteur de la transformation des produits alimentaires fait que leurs petites entreprises sont souvent caractérisées par la faiblesse des profits et des possibilités d'expansion et de développement 40/.

Il résulte de cette situation qu'une formation des femmes aux compétences administratives et techniques ne conduira pas seulement à une amélioration de la qualité des produits et des possibilités de commercialisation, mais aussi à un fonctionnement efficace et un entretien correct des machines et à une extension des possibilités d'emploi des femmes.

Les difficultés que rencontrent les femmes au plan de la commercialisation résultent en majeure partie du fait qu'elles créent leurs entreprises de transformation de produits alimentaires sans qu'il n'ait été procédé à une étude de marché convenable - notamment pour ce qui est des emplacements et des différents produits envisagés - et qu'elles déversent presque tous leurs produits sur un même marché aggravant ainsi l'offre et exacerbant, ce faisant, la concurrence avec pour résultat final, perte de profit et faillite 41/. La situation est aussi aggravée, dans leur cas, par l'absence générale de moyens de transport permettant un acheminement correct des produits puisqu'elles ne peuvent pas obtenir de crédits pour acheter des véhicules automobiles. Les femmes chefs d'entreprise, de plus, ne font aucune publicité pour leurs produits dont les clients doivent eux-mêmes découvrir l'existence. L'emballage est une autre source de difficulté au plan de la commercialisation, car il est non seulement important pour l'écoulement des marchandises, mais même essentiel pour assurer la qualité des produits. Ces nombreuses difficultés font que les femmes chefs d'entreprise doivent faire face à une très sérieuse concurrence de la part de gros producteurs opérant sur la base de stratégies commerciales bien arrêtées et disposant de moyens de transport fiables.

Dans l'industrie alimentaire, la sous-traitance entre grandes entreprises et petites entreprises féminines n'est pas encore bien développée vu la petitesse de ces dernières et leur manque de ressources et de potentiel pour conclure des contrats dans ce sens. La grande industrie alimentaire, pour sa part, hésite à sous-traiter auprès de femmes chefs d'entreprise vu la petitesse de leurs opérations, la médiocrité de leur structure de production et de gestion et le manque de fiabilité des techniques peu modernes qu'elles emploient.

4.1.3 Absence de formation et de services de vulgarisation

Une formation aux compétences administratives et techniques est absolument essentielle pour que les femmes puissent, ainsi que nous l'avons vu, venir à bout de leur incompétence dans ces domaines. En général, elles ne profitent guère des possibilités de formation commerciale classique qui sont offertes car celle-ci est dispensée sur de longues durées et dans des établissements éloignés de leur domicile. Cette solution est loin d'être la meilleure pour des femmes aux rôles multiples. Les établissements en question, de plus, ne sont en général pas dotés des moyens voulus pour subvenir aux besoins des femmes allaitantes. Les services de formation commerciale et de vulgarisation tendent de plus à ignorer les femmes entrepreneurs qui, pour la plupart, opèrent à partir de leur domicile et sont, de ce fait, dans une large mesure inconnues des organismes de soutien commercial.

4.1.4 Absence d'information commerciale

L'accès aux renseignements commerciaux est, vu son caractère hautement concurrentiel, une condition préalable essentielle à la survie de toute activité commerciale. Les femmes chefs d'entreprise, étant donné la petitesse et le caractère non structuré de leurs opérations, ne profitent en général pas

des services d'information commerciale auxquels permettent d'accéder les associations commerciales du secteur privé dont sont essentiellement membres les responsables de moyennes et grandes entreprises. Les coûts prohibitifs d'affiliation font que les femmes chefs d'entreprise ne sont en général pas membres de ces associations; s'ajoute à cela le fait qu'elles ne sont que rarement conscientes de l'existence de ces associations, ou de la manière d'exploiter les renseignements qu'elles pourraient en obtenir 42/. Une mission de programmation sur les femmes dans l'industrie, effectuée dans certains Etats membres de la ZEP, a révélé que les principales difficultés auxquelles se trouvent confrontées les femmes d'affaires est d'une part l'impossibilité pour elles d'accéder aux renseignements commerciaux ou techniques et d'autre part les problèmes que soulève leur diffusion lorsqu'ils sont disponibles 43/. Or, il faut qu'elles puissent disposer de renseignements sur les marchés, les produits, certains détails techniques, tels que par exemple la réglementation en matière d'importation, les méthodes de paiement, les sources d'équipement, l'évaluation des prix, les coûts du fret, la concurrence, les emballages, etc. 44/.

4.1.5 Accès insuffisant aux *technologies appropriées

Les activités de transformation des produits alimentaires par les femmes sont caractérisées par la simplicité des techniques traditionnelles auxquelles elles recourent, par leur petite échelle, leur forte intensité de travail et le temps qu'elles exigent. Ces technologies peu avancées réduisent la productivité des femmes et donc leur compétitivité aux plans qualitatif et quantitatif. C'est ainsi par exemple que des techniques appropriées doivent encore être introduites pour la mouture de céréales, le pressage des huiles, le séchage et le fumage du poisson, l'extraction des jus de fruits et le séchage solaire des fruits et des légumes 45/.

Lorsque les techniques ont été améliorées, les femmes sont souvent remplacées par des hommes 46/. C'est par exemple ce qui s'est produit dans le cas d'un programme d'aménagement de minoteries en Afrique occidentale, orientale et australe où les postes de meuniers ont finalement été réservés aux hommes. Dans la plupart des pays d'Afrique occidentale et d'Afrique centrale, la préparation du gari et des huiles est aujourd'hui devenue une activité essentiellement masculine depuis l'introduction de machines semi-automatisées dont les propriétaires sont des hommes qui décident des coûts de location à proposer aux femmes productrices. La restauration et l'alimentation de même sont aujourd'hui devenues des activités essentiellement masculines 47/. Cet éloignement des femmes résulte de divers facteurs dont notamment les gains matériels, le fait que les techniques ne sont pas adaptées aux besoins des femmes et à leur mode de travail traditionnel, l'impossibilité ou la limitation de l'accès des femmes au crédit pour l'acquisition de technologies, enfin l'absence ou la limitation de la formation des femmes au fonctionnement, à l'entretien et à la réparation de l'équipement. On a aussi constaté que lorsque les technologies existent, les femmes entrepreneurs continuent de recourir aux méthodes traditionnelles vu l'impossibilité pour elles, ainsi que nous l'avons vu précédemment, d'obtenir des fonds et des crédits. L'assimilation rapide des techniques de l'industrie alimentaire ne s'est faite que lorsqu'a été facilitée la possibilité pour les femmes d'acquérir ces technologies comme dans le cas des maïseries au Cameroun ou des fours de fumage du poisson au Ghana 48/. Il est apparemment de règle, lorsque les femmes n'ont pas accès au crédit, à des services de vulgarisation, à la formation, etc., que la propriété des machines revienne aux hommes qui, eux, ont accès à ces moyens ainsi qu'à divers autres importantes ressources commerciales et de production.

Les technologies pour la plupart n'ont que rarement été mises au point dans l'optique d'activités féminines de transformation des aliments et les femmes n'ont presque jamais été consultées durant leur conception. Il en résulte que, localement, l'équipement n'est que rarement adapté aux priorités, coutumes et milieux féminins. Une conférence des ministres sur les femmes et les techniques alimentaires, qui a fait la même constatation, a ainsi commenté la situation :

"Les femmes ne sont que rarement consultées par les ingénieurs au sujet de la conception ou de l'implantation de technologies nouvelles. Nombre de ces technologies se sont de ce fait révélées inassimilables ou n'ont pu confirmer une amélioration en temps ou en énergie par rapport aux méthodes traditionnelles" 50/.

Le manque d'information sur les techniques contemporaines est pour les femmes un autre obstacle encore auquel s'ajoute le fait que les responsables de la diffusion des technologies - agents de vulgarisation masculins pour la plupart - jugent souvent plus facile de ne pas travailler avec des femmes 51/. Aucune formation aux compétences techniques nécessaires pour utiliser et entretenir le matériel correspondant à ces technologies n'est dispensée aux femmes.

Lorsqu'une technologie est mise au point et vulgarisée, il importe en conséquence d'accorder toute l'attention voulue aux facteurs économiques tels que le coût du nouvel équipement, celui de l'introduction de la technique améliorée, le régime foncier, la formation et les services de vulgarisation, enfin la réforme juridique.

4.1.6 Absence de solides associations commerciales féminines

A l'exception des Etats d'Afrique occidentale, il n'existait sur le continent africain jusqu'à une date assez récente aucune association de femmes d'affaires pour exercer les pressions voulues, ou jouer le rôle de groupe de pression et assurer la liaison entre les femmes chefs d'entreprise et les services de soutien commercial déjà en place. Diverses initiatives entreprises dans le cadre de la CEA/CARFF et de la ZEP ont récemment permis la création d'associations de ce genre dans 25 pays d'Afrique ainsi que celle d'une fédération de femmes africaines chefs d'entreprise et d'une fédération des associations de femmes d'affaires d'Afrique orientale et d'Afrique australe 52/. Un soutien dans le cadre d'opérations de constitution des capacités s'impose toutefois pour renforcer l'aptitude de ces associations et faire en sorte qu'elles remplissent effectivement leur rôle.

4.1.7 Caractère restrictif du cadre juridique et réglementaire

Dans de nombreux pays d'Afrique, les femmes - notamment celles qui travaillent dans le secteur non structuré - sont confrontées à des difficultés dues à leur condition et liées au caractère restrictif des procédures juridiques et réglementaires relatives à la création et à l'enregistrement des entreprises, à la législation sociale sur les normes d'hygiène et de santé ainsi qu'aux normes de construction. Par suite d'un manque d'accès aux ressources telles que les fonds, les terres, etc., les femmes chefs d'entreprise ne sont dans de nombreux cas pas en mesure de se conformer à cette réglementation, ce qui entraîne pour elles de constantes tracasseries de la part de la police.

4.2 OBSTACLES RENCONTRES PAR LES FEMMES EMPLOYEES OU OUVRIERES DANS LE SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DES PRODUITS ALIMENTAIRES

L'emploi des femmes dans le secteur structuré de l'industrie de transformation des produits alimentaires se limite, vu leur faible niveau d'éducation, à des postes mal rémunérés des catégories essentiellement non spécialisées et semi-spécialisées où les conditions de travail sont médiocres 53/. Aux échelons supérieurs, les postes de décision et de gestion sont un domaine réservé aux hommes. Les tâches confiées aux femmes correspondent pour la plupart à des positions qui sont les premières à être éliminées lorsque sont mis en place des systèmes de production semi ou totalement automatisés 54/.

Dans la plupart des pays d'Afrique, Zimbabwe, Zambie, Tanzanie, Kenya, Ghana, Sénégal, et Sierra Leone notamment, des dispositions juridiques prévoient l'égalité des chances des femmes dans l'emploi. Des règlements existent aussi concernant l'égalité de rémunération pour un travail égal, les congés de maternité, la fiscalité des femmes à titre individuel plutôt que comme personnes dépendant de leur mari, etc. Bien que les employeurs admettent les dispositions de ces textes de loi, ils arrivent toujours à s'y soustraire en recourant à des mesures telles que la reclassification des fonctions ou en ne recrutant pas de femmes pour ne pas avoir à se plier à la réglementation sur les congés de maternité. Ils y parviennent en appliquant des mesures discriminatoires subtiles à diverses catégories de fonctions ou d'emplois comme en instaurant certaines exigences en matière de santé et de poids. Dans les pays qui interdisent le travail de nuit des femmes, cette disposition peut être invoquée pour tout simplement ne pas en employer.

Les crèches sur les lieux de travail, condition essentielle à l'emploi des femmes, font souvent défaut. Ce service est essentiel pour permettre aux femmes de se concentrer sur leur travail sachant que leur enfant est à l'abri en un lieu sûr et stimulant et qu'elles disposent d'installations pour allaiter un enfant en bas âge.

De nombreux employeurs (comme le grand public d'ailleurs) continuent de favoriser les valeurs et comportements traditionnels pour ce qui est de la position respective des hommes et des femmes dans l'emploi, ce qui ne manque pas d'influer sur les pratiques de recrutement. Les attitudes et les comportements discriminatoires, que s'imposent elles-mêmes les femmes dans les domaines des études et de la formation professionnelle pour lesquels elles optent (sciences sociales et lettres pour la plupart mais bien plus rarement sciences naturelles), ont de même pour résultat l'extrême rareté des femmes dans les domaines scientifiques et techniques. Le fait que de nombreux employeurs ne recrutent pas de femmes est étroitement lié à ces difficultés : ils invoquent de douteux prétextes tels que l'inexistence de WC et de douches pour les femmes alors même que ces aménagements pourraient facilement être construits.

Bien qu'il ne soit souvent pas apparent, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail continue d'être source de tourments pour de nombreuses travailleuses. Les victimes souvent n'en font pas état par crainte de représailles pouvant se concrétiser par un refus de promotion ou de possibilités de formation, par une mutation à des travaux désagréables ou par un licenciement injustifié.

Dans l'industrie alimentaire - poisson, viandes, aliments congelés et produits laitiers notamment - les femmes ont souvent des problèmes de santé et de sécurité dus au milieu froid et humide dans lequel elles travaillent.

Elles peuvent alors souffrir de difficultés de coordination ou de réduction des mouvements, ce qui entraîne un ralentissement de leur activité et de la qualité de leur travail, autant de causes possibles de licenciement.

Les longues heures passées en position debout peuvent conduire à des problèmes de posture et au développement de varices. Une étude récemment effectuée au sujet du travail des femmes enceintes a révélé la relation sensible qui existe entre la durée des positions debout, les poids soulevés et les extrêmes de température et d'humidité d'une part, et les risques de naissances avant terme ou d'insuffisance de poids à la naissance, de l'autre 55/.

Pour différentes raisons - notamment les heures indues des réunions en week-end ou en soirées - les femmes ne sont généralement pas actives dans les syndicats. Aussi les considérations relatives à l'amélioration de leur condition de travail ne sont-elles pas en général jugées prioritaires.

Les femmes qui travaillent dans le secteur non structuré ne sont souvent pas protégées par la législation du travail et donc assujetties à des conditions de travail plus astreignantes puisque les dispositions concernant les congés de maternité, l'égalité de rémunération pour un travail égal et les horaires de travail ne les concernent pas 56/.

5. EVALUATION DES POLITIQUES EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE LA FEMME, ORIENTATION DE CETTE EVALUATION, PRIORITES SECTORIELLES ET LEUR LIEN AVEC LES POLITIQUES DE DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL ET GLOBAL

Les Stratégies prospectives d'action d'Arusha et de Nairobi pour la promotion de la femme contiennent les principales orientations et définissent les priorités sectorielles des politiques en faveur de la promotion de la femme. Les politiques sectorielles qui seront évaluées couvrent les domaines suivants : éducation, emploi, industrie et commerce, agriculture, droit et santé.

5.1 Les femmes et l'éducation

Les principales orientations et priorités sectorielles dans ce domaine comprennent les points suivants :

- Réduction du taux élevé d'analphabétisme chez les femmes
- Augmentation des taux de scolarisation des femmes à des niveaux égaux à ceux des hommes
- Réduction des taux d'abandon chez les filles dans l'enseignement primaire et secondaire
- Promotion de l'inscription des filles dans des disciplines scientifiques et techniques
- Fourniture de services d'orientation aux filles dès leur jeune âge pour leur permettre de bien choisir leurs études
- Dans le secondaire, établissement de programmes offrant de nombreuses options aux filles, ainsi que des manuels scolaires et des matériaux pédagogiques ne renforçant pas les préjugés sexistes.

L'éducation est l'une des conditions essentielles pour que les femmes participent utilement au développement industriel, tout comme au développement en général. Comme on l'a dit auparavant, les gouvernements africains ont pris, à des degrés divers, des mesures pour faciliter l'accès des femmes à l'éducation et à la formation. Certaines de ces mesures comportent l'introduction de l'enseignement primaire pour tous, l'augmentation du nombre d'écoles primaires et de places réservées aux filles et aux autres groupes désavantagés, l'installation d'écoles aussi proches de la population que possible et de programmes éducatifs encourageant les parents à envoyer leurs filles à l'école et à faire en sorte qu'elles y restent.

Toutefois comme on l'a déjà examiné au point 2, le taux d'analphabétisme reste considérablement élevé chez les femmes par rapport aux hommes et leurs taux de scolarisation aux niveaux primaire, secondaire et tertiaire restent faibles. Les taux d'abandon dans l'enseignement primaire et secondaire restent encore élevés. Les effectifs de femmes dans les matières scientifiques et techniques dans l'enseignement secondaire et dans les institutions de formation technique et professionnelle restent très faibles. L'orientation en matière de carrière et de programmes destinée aux filles est encore défectueuse et ces dernières continuent à choisir des matières qui les cantonnent dans des domaines traditionnellement réservés aux femmes.

Les contraintes dont il vient d'être question ont pour effet de réduire les possibilités d'emploi pour les femmes dans l'industrie ainsi que leur participation au développement global. Par conséquent, les taux de participation des femmes dans la main-d'oeuvre industrielle sont faibles; en outre, elles occupent des postes mal rémunérés dans des catégories d'emplois non qualifiés et semi-qualifiés. La participation des femmes aux postes de responsabilité et de décision reste minimale.

L'accès des femmes à la formation en cours d'emploi est limité par le niveau de l'emploi qu'elles occupent, qui exige peu d'expérience sur le plan technique; cette tendance est encore renforcée par les pratiques culturelles et éducatives et, d'une façon générale, par l'expérience très limitée qu'ont les femmes de l'emploi dans le secteur structuré.

Ainsi, même si des efforts ont été réalisés pour appliquer les priorités dans le domaine de la promotion de la femme dans l'éducation, bien peu a été réalisé jusqu'ici. Il est nécessaire d'augmenter l'accès des femmes à l'éducation, en particulier aux niveaux secondaire et tertiaire où les taux de scolarisation des femmes restent très faibles et où il importe d'aiguiller leur choix vers d'autres matières. Un meilleur accès à ces niveaux semble être la seule condition absolument essentielle pour favoriser l'intégration des femmes dans la main-d'oeuvre active du secteur moderne et dans le développement en général. Le lien entre les politiques de promotion de la femme en matière d'éducation et les politiques de développement industriel est généralement lâche et devrait être renforcé.

5.2 Les femmes et l'emploi

Les priorités sectorielles en matière de promotion de la femme pour ce qui est de l'emploi ont pour but :

- D'augmenter les possibilités d'emploi des femmes dans l'industrie;
- D'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par exemple pour ce qui est du recrutement, de la fixation des traitements et appointements et de la promotion et de l'avancement;

- De prévoir des garderies sur le lieu de travail, d'organiser des systèmes de protection maternelle, comme il est spécifié dans la Convention sur la protection de la maternité de l'OIT
- De protéger les femmes contre le harcèlement sexuel.

En termes de distribution sectorielle, les femmes sont concentrées dans l'agriculture et dans le secteur non structuré. Ceci est prouvé par le fait que 80 % de la main-d'oeuvre active dans le secteur de la production alimentaire sont des femmes 57/.

La structure de leur participation dans le secteur structuré montre que très peu de femmes sont employées dans ce secteur et qu'elles sont concentrées dans les catégories d'emplois les moins qualifiés et les plus faiblement rétribués comportant très peu de possibilités d'avancement, principalement dans les secteurs traditionnels du textile, de l'habillement, des produits alimentaires et des boissons et dans la plupart des secteurs des services comme dans l'enseignement et la santé 58/. Ainsi, les taux de participation des femmes dans le secteur des services seraient passés de 3 à 8,3 % au Sénégal, de 7 à 13,6 % en Côte d'Ivoire, de 19,8 % à 30,5 % au Nigéria et de 31,6 % à 51 % à Maurice 59/. En outre, des observations provenant d'études par pays effectuées par l'OIT sur l'emploi, la discrimination et la promotion de l'égalité en Afrique montrent que les femmes doivent avoir un bon bagage éducatif pour que l'on envisage de leur donner un emploi et que, souvent, les conditions exigées pour ces emplois sont volontairement trop strictes en vue d'écarter les femmes. L'ONU a également observé que, d'une façon générale, les employeurs préfèrent encore les hommes aux femmes 60/. Une étude effectuée en Zambie a montré que, dans le secteur structuré, 58 % des hommes n'avaient fait que des études primaires contre 27,9 % chez les femmes. Les femmes courent donc un plus grand risque d'être au chômage que les hommes et elles se tournent de plus en plus vers le travail indépendant ou travaillent dans leur famille de façon non rémunérée; on en comptait par exemple 33 % au Kenya en 1982, 80 % dans les zones urbaines de Tanzanie et les trois quarts de toutes les femmes employées au Ghana 61/.

Partout, les possibilités d'emploi ouvertes aux femmes ont diminué plus que pour les hommes. L'ONU a noté par exemple que les taux d'activité économique des femmes ont chuté entre 1970 et 1990 pour tous les pays de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe, excepté à Maurice et en Zambie 62/. En Afrique du Nord, même si la participation des femmes a augmenté puisqu'elle est passée de 12 % en 1975 à 14 % en 1985, le taux d'activité économique des femmes reste faible 63/.

Dans les années 80, l'emploi dans le secteur des activités modernes a considérablement diminué à la suite des mesures fiscales strictes qui ont rendu nécessaire la réduction du nombre des emplois. Bien qu'on ne dispose pas de données statistiques, les programmes d'ajustement introduits en Afrique de l'Est et en Afrique australe dans les années 80 ont déjà eu un impact négatif sur les femmes, ce qui a eu pour résultat d'accentuer encore les disparités liées au sexe 64/. Lorsqu'on décide de réduire des emplois, on pense traditionnellement que seuls les hommes sont chefs de famille, si bien que les licenciements de femmes sont plus nombreux; or les renseignements dont on dispose montrent que le nombre de femmes chefs de famille augmente, comme on l'a dit plus haut.

En terme de taux de participation dans le secteur structuré, les femmes représentent par exemple 19,9 % des salariés en Angola, 30,7 % au Botswana, 21,3 % au Kenya, 14,6 % au Malawi, 28,8 % au Swaziland et 16,5 % au

Zimbabwe 65/. Au Ghana les femmes représentent moins de 15 % des salariés du secteur structuré et 5 et 6 % respectivement au Togo et au Bénin, 10 et 12 % respectivement à Madagascar et au Sénégal 66/.

Il est frappant de voir que les femmes sont absentes aux postes de décision et de gestion. Ainsi, elles représentent seulement 4,9 % et 6,7 % des gestionnaires et des hauts fonctionnaires au Ghana et au Kenya, respectivement 67/. Elles occupent aussi 3 % des postes ministériels, 30 % des sièges au Parlement et 25 % de tous les postes de hauts fonctionnaires dans les pays de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe 68/.

Comme on l'a déjà vu à la section 2, la législation protectrice concernant le travail de nuit, l'égalité de rétribution pour un travail égal, le congé de maternité, l'allaitement et les soins aux enfants ont très souvent eu pour résultat un taux élevé de chômage chez les femmes. De nombreux employeurs préféreraient ne pas employer de femmes du tout, si cela implique pour eux des dépenses supplémentaires. Ainsi, la législation qui protège les femmes peut avoir un effet négatif sur leurs possibilités d'emploi, si elle n'est pas compensée par des mesures d'incitation à l'intention des employeurs. L'encouragement à créer des crèches sur le lieu de travail n'a pas eu beaucoup de succès dans la réalité. Entre-temps, les femmes continuent à être victimes du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail et nombreuses sont celles qui ne les signalent pas par crainte des conséquences éventuelles, comme on l'a déjà vu plus haut.

Il ressort de l'analyse ci-dessus qu'il existe encore un décalage entre les politiques en faveur de l'emploi des femmes et les grandes orientations du développement industriel et développement en général. A l'avenir, le défi consistera à bien préparer les femmes à remplir les conditions nécessaires à leur participation aux secteurs modernes de l'économie. Il faut apporter des améliorations dans les secteurs socio-économique et éducatif où les femmes continuent à être fortement désavantagées par rapport aux hommes. Il convient de renforcer les liens entre les politiques sectorielles en faveur de la promotion de la femme et les politiques en faveur du développement industriel et économique, car actuellement ils restent ténus.

5.3 Les femmes dans l'agriculture

Les femmes produisent 80 % des produits alimentaires consommés en Afrique et jouent donc un rôle considérable dans le cycle de production.

Les priorités de promotion de la femme dans ce secteur visent avant tout à améliorer :

- L'accès des femmes aux ressources nécessaires pour la production, par exemple à la terre, au crédit et à la technologie;
- L'assistance en matière de commercialisation sous la forme d'un accès au transport;
- L'accès des femmes aux activités de vulgarisation et à la formation;
- L'accès des femmes aux techniques appropriées de traitement des aliments qui permettent de gagner du temps et d'économiser de la main-d'oeuvre et pourtant ne privent pas les femmes de leurs moyens de subsistance. Les femmes devraient participer à la mise au point, à l'essai et à la diffusion de ces techniques;

- Les activités agricoles effectuées par les femmes devraient être étroitement liées aux activités de préparation des aliments, à l'accès à la terre, au crédit, aux services de vulgarisation et à la formation et aux technologies appropriées et les femmes devraient participer à la mise au point et à l'essai des améliorations ou innovations techniques en matière d'agriculture.

Il reste encore à établir un lien étroit entre les activités des femmes dans le domaine de la production et du traitement des produits alimentaires. Dans de nombreux pays, les femmes n'ont encore accès ni à la terre ni à la propriété de celle-ci du fait que les systèmes de répartition de la terre sont fondés sur le patriarcat et que, par conséquent, les hommes occupent une position dominante sur le plan de la propriété. L'accès des femmes aux services de vulgarisation et de formation est encore très limité en raison de contraintes socioculturelles. Les progrès technologiques ont été très souvent insuffisants ou axés sur des activités masculines, telles que la préparation de la terre et le labourage, ce qui a eu pour résultat d'augmenter la surface cultivée. Ceci a encore augmenté la charge de travail des femmes, désherber et récolter étant des activités réservées aux femmes.

De nombreux produits agricoles produits par les femmes continuent à être traités dans les zones urbaines et reviennent donc dans les zones rurales sous la forme de produits finis chers que la plupart d'entre elles ne peuvent pas se permettre d'acheter. L'industrie de traitement des aliments n'a créé qu'un nombre limité de possibilités d'emploi pour les femmes puisque la plupart des employeurs préfèrent encore, en général, employer des hommes. Les femmes sont donc écartées de ces activités qui, traditionnellement, sont des activités féminines.

Ce sont les femmes qui cultivent l'Afrique et toutes les mesures nécessaires devraient être prises pour augmenter leur productivité ainsi que pour créer un lien étroit avec les industries agro-alimentaires, en vue d'ajouter une valeur à leurs produits. Les autres mesures qu'il convient de prendre sont l'augmentation de l'accès des femmes au crédit, à la terre, aux services de vulgarisation et de formation et à la technologie.

5.4 Les femmes et le droit

Identifier et supprimer toute loi empêchant les femmes de participer à tous les aspects du développement industriel et socio-économique et faire prendre conscience à la société de ces lois sont les principaux objectifs des politiques sectorielles de promotion de la femme à propos du système juridique. A cet effet, de nombreux Gouvernements africains ont signé des conventions internationales et ont aussi pris des mesures législatives nationales par exemple sur le droit de la famille et l'emploi. Toutefois, les notes d'information par pays de l'ONUDI et les rapports de mission de l'ONUDI déjà cités ne cessent de montrer que l'application de ces mesures législatives est souvent retardée, du moins en partie, en raison de facteurs socioculturels. L'ONU a noté que même dans les pays où certains des obstacles juridiques ont été supprimés, les femmes souffrent encore d'une discrimination dans la pratique, comme on l'a déjà dit.

Dans de nombreux pays, la discrimination pour motif de sexe n'est pas encore illégale. Les obstacles légaux à l'accès des femmes à la terre et à la propriété existent encore, de façon générale. Des contraintes analogues existent en outre en ce qui concerne le droit des successions et du divorce.

Les lois touchant la violence contre les femmes au foyer n'existent généralement pas et là où elles existent, elles ne sont pas appliquées sous le prétexte qu'il s'agit d'une "question familiale". En outre, les pays où de telles mesures législatives existent, les femmes, tout comme l'ensemble de la société, ne connaissent pas bien le contenu de la loi ou ses dispositions, ce qui nécessite des campagnes intensives d'éducation des masses. Les gouvernements et les ONG devraient donc organiser ensemble des activités complémentaires pour que les femmes puissent jouir de la protection juridique nécessaire et être informées de leurs droits.

Il n'existe pratiquement aucun lien entre les questions liées à la promotion de la femme dans le domaine du droit et les politiques de développement industriel et général.

5.5 Les femmes et la santé

Dans ce secteur, les priorités des femmes portent sur les points suivants :

- Promotion des soins de santé primaires, en particulier amélioration de la nutrition et des soins aux mères et aux enfants;
- Création d'installations et fourniture de soins de santé qui soient à la portée de toutes les femmes;
- Promotion de l'éducation en matière de planification familiale pour les hommes comme pour les femmes et promotion de l'aptitude des femmes à contrôler leur propre fécondité;
- Promotion de mesures de santé préventives en particulier vaccination des enfants et des femmes enceintes contre les maladies endémiques. Ceci comporte aussi une sensibilisation aux maladies telles que le sida;
- Mise en place de systèmes d'adduction d'eau et d'installations sanitaires correctes.

La plupart des pays africains essaient de répondre aux priorités ci-dessus grâce à l'introduction de programmes de santé pour tous, d'ici à l'an 2000. Entre-temps, les taux de mortalité maternelle et infantile restent élevés et les systèmes de santé ne sont pas généralement facilement accessibles aux femmes, en particulier dans les zones rurales; ce sont donc ces zones qui exigent une attention spéciale et immédiate. Aucune éducation en matière de soins de santé primaires n'a encore été dispensée à la plupart des femmes et les installations d'adduction d'eau et des équipements sanitaires laissent à désirer. En raison des facteurs socioculturels, les décisions concernant la dimension de la famille restent encore l'apanage des hommes. Les femmes continuent à être surmenées en raison des rôles multiples qu'elles assument, si bien que leur santé laisse à désirer et que les taux de survie des enfants sont faibles. On a signalé une baisse de l'espérance de vie pour les femmes, qui est de 5,1 % au Kenya et de 4,1 % en Ethiopie 69/.

L'épidémie de sida risque d'avoir une incidence plus forte sur les femmes que sur les hommes en raison des facteurs socioculturels. Par exemple à Blantyre, 22 % de toutes les femmes enceintes sont infectées par le sida, 22 % à Lusaka et 24 % à Kampala (1989). Au Ghana, une prostituée sur quatre est porteuse du virus du sida et 13 % des prostituées de Dakar sont séropositives 70/.

Ce sont les femmes qui transmettent la vie humaine et qui sont en grande partie responsables de son maintien et de son évolution; elles jouent donc un rôle critique dans la mise en valeur des ressources humaines de tous les pays. Leur survie personnelle est essentielle à la survie de leurs enfants. Il est donc indispensable de protéger la santé des femmes si l'on veut parvenir au développement économique, lequel passe par le renforcement de la base nationale de ressources humaines, par le biais notamment des soins de santé préventifs et des programmes d'entretien. Les politiques de développement industriel devraient donc tenir compte de ces facteurs et fournir aux femmes l'appui nécessaire sous la forme de prestations pour maternité et en créant des garderies, tout en laissant aux femmes le temps d'allaiter, etc. De cette façon, les politiques de promotion de la santé des femmes seront étroitement liées aux politiques de développement industriel et général.

5.6 Les femmes et la technologie

Les priorités en matière de promotion de la femme dans le domaine de la technologie sont les suivantes : faciliter l'accès des femmes à la technologie par le biais du crédit; mise au point de technologies accessibles aux femmes sur le plan financier; formation de femmes au fonctionnement, à la maintenance et à la réparation du matériel; participation des femmes à la conception et à l'essai des techniques et mesures à prendre pour que la mécanisation de la technologie n'entraîne pas le licenciement des femmes. Comme on l'a vu plus haut en 2.1 les questions des femmes et de la technologie n'ont pas encore été suffisamment traitées et il existe encore un décalage énorme entre les politiques en faveur de la promotion de la femme et celles en faveur de l'industrialisation et du développement socio-économique général.

5.7 Les femmes, l'industrie et le commerce

Les priorités en matière de promotion de la femme dans le domaine de l'industrie et le commerce comprennent les points suivants : dispositions visant à faciliter la participation des femmes au commerce y compris dans le secteur non structuré; dispositions visant à faciliter et à accroître l'accès des femmes aux ressources productives telles que la terre et le crédit; dispositions visant à faciliter l'accès des femmes aux services consultatifs et de vulgarisation en matière commerciale; formation, commercialisation, information, etc. La section 3 a examiné ces priorités sectorielles en détail et une analyse des facteurs influençant l'accès des femmes à ces ressources ou ces services a été donnée à la section 2. Si on analyse le contenu de ces sections, il apparaît que les politiques industrielles et de développement en général n'ont pas suffisamment tenu compte des priorités en matière de promotion de la femme dans le monde des affaires. Il convient donc de créer un lien plus efficace entre ces priorités et les priorités du développement industriel ou économique et social.

6. LE CADRE INSTITUTIONNEL

L'appui institutionnel aux activités industrielles de transformation des produits alimentaires est assuré par les organes suivants :

- Organes gouvernementaux, ministères de l'industrie et du commerce, sociétés pour le développement de la petite entreprise, mécanismes nationaux pour la promotion de la femme et groupements économiques régionaux;

- Institutions/associations industrielles et commerciales du secteur privé (chambres de commerce, chambres d'industrie) et banques commerciales;
- Réseaux traditionnels de financement;
- Organisations non gouvernementales;
- Organisations intergouvernementales, organismes bilatéraux et multilatéraux.

6.1 Organismes gouvernementaux de soutien

6.1.1 Ministères de l'industrie, ministères du commerce

Dans la plupart des pays d'Afrique, les ministères de l'industrie et du commerce sont responsables de l'élaboration des politiques industrielles ainsi que de leur suivi et de la coordination de leur exécution. Les ministères ont en général des bureaux chargés de coordonner certaines activités industrielles déterminées et en particulier de la coordination des industries de transformation des produits alimentaires. Bien que leurs responsabilités puissent varier, ces ministères en général sont aussi responsables des allocations de devises aux entreprises commerciales, de la promotion des exportations, de l'attribution de licences, etc.

Les politiques de ces ministères s'étendent normalement à l'orientation de l'action des pouvoirs publics en faveur des petites entreprises, sans toutefois toucher le secteur non structuré où dominent les femmes. Il est donc rare qu'ils s'intéressent particulièrement aux femmes dans le cadre de leurs activités.

Il existe aussi dans la plupart des pays d'Afrique des comités et conseils chargés des exportations dont le rôle est d'identifier les marchés d'exportation à l'intention des exportateurs locaux, de procéder à certaines recherches, de recueillir et diffuser des renseignements commerciaux, etc. Ces organes peuvent être gérés par l'Etat ou correspondre uniquement à des initiatives du secteur privé.

6.1.2 Groupements économiques régionaux

Les groupements économiques régionaux tels que la Southern African Development Community (SADC), la Zone d'échanges préférentiels (ZEP) et la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) exécutent des projets à caractère industriel dans tous les sous-secteurs, y compris celui de la transformation des produits alimentaires.

Autrefois ces organisations et notamment la SADC et la ZEP ne mettaient pas particulièrement l'accent sur les femmes. Aujourd'hui, la SADC, par exemple, s'est donné cette orientation en assurant à partir de fonds provenant de l'ACDI le patronage financier de projets exécutés par l'intermédiaire de l'UNIFEM; ce groupement a lancé des programmes de formation visant à sensibiliser à la condition particulière des femmes dans tous ses secteurs d'activité.

La ZEP a organisé sa première table ronde pour les femmes d'affaires d'Afrique orientale et d'Afrique australe, en juin 1992; une deuxième table ronde s'est tenue à Harare en juillet 1993, qui a culminé par la formation d'une Fédération d'associations nationales de femmes d'affaires d'Afrique orientale

et d'Afrique australe. Cette table ronde a recommandé le renforcement de la position des femmes d'affaires dans les pays de la ZEP et la mise en place d'un fonds de roulement d'un montant de 360 millions de dollars des Etats-Unis destiné à l'octroi de prêts et géré par la Banque du commerce et du développement de la ZEP 71/. La ZEP a aussi créé un groupe des femmes d'affaires dont les objectifs englobent l'intégration des femmes dans les activités de la ZEP et une sensibilisation à leurs problèmes à l'échelon des décisions politiques 72/.

La ZEP met aussi les services de son Réseau d'informations commerciales (TINET) à la disposition des pays membres. Ce réseau permet d'obtenir des statistiques sur les importations et les exportations, des profils d'exportateurs et d'importateurs et des renseignements sur les mesures de contrôle commercial. Les femmes chefs d'entreprise spécialisées dans la transformation des produits alimentaires pourraient, elles aussi, tirer parti de ces renseignements si elles étaient informées de l'existence des services responsables. Des centres de promotion des investissements ont été créés dans la plupart des pays pour fournir des renseignements et des services de soutien aux investisseurs dans des domaines tels que le climat de l'investissement dans différents pays, les réglementations et les procédures, les principales possibilités d'investissement, l'information et les possibilités de financement.

6.1.3 Mécanismes nationaux pour la promotion de la femme

Les conférences mondiales des Nations Unies pour la promotion de la femme qui se sont respectivement tenues à Mexico (1975), Copenhague (1980) et Nairobi (1985), mettent toutes l'accent sur l'importance des mécanismes nationaux pour améliorer la condition féminine 73/. Au cours de la Décennie des Nations Unies pour la femme (1976-1985), des mécanismes nationaux ont ainsi été mis en place dans de nombreux pays 74/.

Ces mécanismes nationaux, qui sont créés et développés compte tenu du climat politique, social et économique spécifique de chaque pays, jouent un rôle capital dans la promotion de la condition féminine, celle de l'élaboration de politiques et de programmes en faveur de l'égalité des hommes et des femmes et le suivi de l'application de ces politiques et de ces programmes dans tous les secteurs 75/.

En 1987, les mécanismes nationaux en faveur des femmes se présentaient comme suit :

- Ministères de la femme dans les pays suivants : Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée équatoriale, Kenya, Tchad, Togo, Zaïre et Zimbabwe;
- Mécanismes installés dans les bureaux des ministères du travail et des services sociaux ou des ministères de l'agriculture, de la jeunesse, de la culture et des sports ou relevant de ces organismes, exemple : Egypte, Lesotho, Madagascar, Maroc, Mauritanie, Niger, Nigéria, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone;
- Organes consultatifs tels que bureaux de la condition féminine, conseils nationaux ou commissions nationales : Gambie, Ghana, Malawi et Ouganda;
- Services ou groupes chargés des femmes et affiliés au parti national au pouvoir : Algérie, Angola, Ethiopie, Mozambique, Zambie 76/.

L'efficacité de ces mécanismes nationaux est toutefois limitée par suite, en partie, des pénuries de ressources humaines et financières ou de l'inefficacité des relations avec les autres ministères et organes gouvernementaux 77/. Des difficultés d'ordre structurel et liées au statut et à l'emplacement des mécanismes nationaux ont aussi été constatées, d'autant plus évidentes qu'elles en déterminent les relations et l'accès aux processus de prise de décisions et de planification.

6.1.4 Organismes pour le développement de la petite entreprise

Les activités de transformation des produits alimentaires sont aussi soutenues dans presque tous les pays par des organismes assurant la promotion et le développement des petites entreprises. Le soutien qu'offrent ces organismes concerne notamment le développement de l'esprit d'entreprise, la formation et le crédit. On ne dispose malheureusement d'aucune statistique directe sur la mesure dans laquelle les femmes dont l'activité concerne la transformation des produits alimentaires ont profité de ce soutien. On citera à titre d'exemple d'organisations de ce genre les Small Development Corporation (SIDO) en Tanzanie, la Small Enterprise Development Corporation (SEDCO) au Zimbabwe et en Ouganda, le National Board of Small Industries (NBSSI) au Ghana, et la Small Scale Development Organisation (SEDOM) au Malawi. Ces institutions, qui ne font en principe aucune différence entre les sexes, acceptent toutefois d'exécuter des projets conçus à l'intention des femmes dans le cadre de financements accordés à cet effet par des organismes donateurs en général. C'est ainsi que la SIDO procède actuellement à l'exécution d'un projet de transformation de produits alimentaires par des femmes avec le soutien de l'ONUDI.

6.2 ORGANISMES DU SECTEUR PRIVE

6.2.1 Chambres de commerce et d'industrie

Les pays d'Afrique se sont pour la plupart dotés de chambres de commerce qui fournissent périodiquement aux entrepreneurs de l'industrie de transformation des produits alimentaires et d'autres secteurs des renseignements commerciaux récents et organisent des séminaires pour le développement de l'esprit d'entreprise dans des domaines où en apparaît la nécessité. La Chambre nationale de commerce et de l'industrie du Kenya par exemple a patronné un séminaire à l'occasion du lancement de l'Association nationale des femmes d'affaires kenyennes 78/.

Ces organismes cependant pourvoient essentiellement aux besoins des grandes entreprises et non à ceux des petites entreprises ou du secteur non structuré où prédominent les femmes. Certains d'entre eux ont néanmoins créé des groupes chargés du développement des petites industries qui n'accordent toutefois aucune attention particulière aux femmes chefs d'entreprise.

Nombre de ces femmes de plus ne sont pas membres de ces associations vu le coût élevé d'affiliation. Elles peuvent néanmoins tirer parti des services de soutien commercial qu'offrent ces organismes à condition que soient établies des relations étroites avec les associations de femmes chefs d'entreprise.

6.2.2 Banques commerciales - Sources officielles de crédit

Les banques commerciales sont la principale source de crédits conventionnels. Certaines d'entre elles ont créé pour le développement de la petite entreprise des services qui se chargent d'accorder des prêts à court ou

moyen terme. Les banques en général complètent leurs opérations de prêt par des services consultatifs et une formation. L'accessibilité à leurs fonds dépend d'une caution ou d'autres formes de garantie, conditions qui écartent les femmes, puisque celles-ci pour des raisons d'ordre socioculturel et juridique, ne peuvent pour la plupart y satisfaire. Comme nous le disions précédemment, la communauté bancaire est généralement très conservatrice et tient compte, dans ses opérations, des valeurs et normes socioculturelles qui régissent la position respective des hommes et des femmes dans la société.

Il n'en reste pas moins que les banques commerciales pourraient pour la plupart assurer, par l'intermédiaire des services dont elles se sont dotées pour la petite entreprise, tant la gestion des projets spécialement conçus à l'intention des femmes et financés par les pays donateurs que celle des modalités de cautionnement du crédit pour en faire des investissements rentables.

6.3 FORMES TRADITIONNELLES DE CREDIT

Les groupements d'épargne et de crédit rotatifs (ROSCAs) sont en Afrique une forme officieuse et traditionnelle d'obtention de fonds. Ils sont en fonction des pays connus sous différents noms : Chilemba en Ouganda, Isusu au Nigéria, Susu au Ghana, Equib en Ethiopie, Gamaiyah en Egypte, Chiperegani ou Chilimba au Malawi, Tontines/Nyangis au Niger, au Cameroun et au Sénégal (ou Natt) et Hagbad en Somalie 79/. Ces groupements se caractérisent par de très forts taux d'intérêt et la courte durée des cycles de crédit; leurs dimensions de plus limitent l'importance des montants disponibles. L'absence de statut officiel fait en outre que les membres de ces groupements sont à la merci d'un défaut de paiement de la part de l'un quelconque d'entre eux.

Les femmes peuvent aussi se procurer des fonds auprès des prêteurs sur gage mais cette possibilité de crédit présente l'énorme inconvénient de taux d'intérêt extrêmement élevés.

6.4 INTERMEDIAIRES POUR LE FINANCEMENT D'OPERATIONS FEMININES

6.4.1 Banque mondiale des femmes

La Banque mondiale des femmes est un établissement financier indépendant enregistré aux Pays-Bas en 1979 et dont le siège est à New York. Elle offre des mécanismes de cautionnement des prêts qui permettent d'aider les femmes à assurer le financement de leurs activités commerciales. La Banque mondiale des femmes a des affiliés dans les pays suivants : Afrique du Sud, Botswana, Burundi, Cameroun, Gambie, Ghana, Kenya, Ouganda, Rwanda, Sierra Leone, Zambie et Zimbabwe.

La Banque mondiale des femmes a une certaine expérience dans la création d'organisations susceptibles de faciliter l'accès des femmes au crédit et à d'autres services de soutien commercial, ainsi que dans l'organisation de stages et de services techniques à leur intention.

6.4.2 Self Employed Women's Association - Cooperative Bank (SEWA)

Cette banque a débuté sous forme de coopérative avec pour objectif d'aider ses membres à s'intégrer aux systèmes bancaires officiels. Elle a officiellement pris le statut de banque en 1974, 4 000 de ses membres contribuant par de petites sommes à la constitution de son capital.

6.5 BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT

La Banque africaine de développement (BAFD) a pour membres tous les Etats indépendants d'Afrique ainsi que des Etats non africains. Elle est affiliée à plusieurs banques régionales et nationales du continent africain. Elle accorde une importance particulière aux femmes et s'est dotée d'un groupe pour les femmes et le développement qui, bien que de création relativement récente (2 ans environ), a fait beaucoup de progrès dans l'intégration des femmes à ses opérations. Le Groupe pour les femmes et le développement a examiné plusieurs possibilités permettant d'améliorer l'accès des femmes africaines au crédit, par le biais notamment d'un soutien de banques commerciales, d'instituts de financement nationaux et régionaux, d'ONG et de certains organismes qui oeuvrent en faveur des femmes, tels que la Banque mondiale des femmes et la Self Employed Women's Association 80/. Le Groupe a établi des directives pour l'intégration des femmes dans les banques et les projets de développement industriel ainsi que dans les secteurs de l'agriculture, de la santé et de la population. Il a aussi arrêté un programme quinquennal d'activités en vue d'une assistance bilatérale et multilatérale qui s'étendrait aux domaines prioritaires de la formation, de la recherche et des études. Une formation à l'analyse de la situation respective des sexes a été lancée à l'intention des fonctionnaires de la banque chargés de projets et un renforcement général de la sensibilisation du personnel aux différents niveaux a pu être constaté 81/.

6.6 ASSOCIATIONS DE FEMMES D'AFFAIRES

Afin de faciliter la participation des femmes africaines aux affaires, notamment dans le secteur de la transformation des produits alimentaires, la CEA (ATRCW) et la ZEP ont entrepris, ainsi que nous l'avons déjà dit, de promouvoir la création d'associations et/ou de fédérations nationales et régionales de femmes chefs d'entreprise.

Suite à la réunion du groupe d'experts qui s'est tenue à Nairobi en 1991, et a recommandé la création d'associations régionales de femmes chefs d'entreprise, et à l'approbation de ses recommandations par la Conférence des ministres de la CEA (ATRCW), cette commission a prié les Etats membres et pays qui ne l'ont pas encore fait de créer des associations nationales de femmes d'affaires. En février 1993, la CEA était en relation avec quelque 25 associations ainsi créées dans les pays suivants du continent : Angola, Bénin, Burundi, Ethiopie, Kenya, Malawi, Maurice, Mozambique, Ouganda, Niger, Nigéria, Rwanda, Sénégal, Swaziland, Tanzanie, Togo, Zambie et Zimbabwe. L'intervention de la CEA a permis la création en janvier 1993 d'une Fédération des femmes africaines chefs d'entreprise (FAWE). Le Comité exécutif de cette fédération, à laquelle la Banque mondiale envisagerait de fournir un appui institutionnel, compte se réunir avant la fin de 1993 pour arrêter un plan d'action 82/.

Avant que ne soient entreprises les opérations précédemment évoquées, les femmes chefs d'entreprise d'Afrique occidentale s'étaient déjà organisées au sein de l'"Organisation of Women Traders and Entrepreneurs" (OWTE) dont le siège est à Dakar (Sénégal). Cette organisation a aidé à la mobilisation de femmes d'affaires d'Afrique occidentale en vue de la création de la FAWE.

Dans la région de l'Afrique orientale et australe, la ZEP a facilité, ainsi que nous l'avons précédemment indiqué, la formation de la Fédération des associations nationales de femmes d'affaires d'Afrique orientale et d'Afrique australe.

6.7 INSTITUTS NATIONAUX ET REGIONAUX DE TECHNOLOGIE ALIMENTAIRE, INSTITUTS DE RECHERCHE ALIMENTAIRE

Presque tous les Etats d'Afrique se sont dotés d'organismes de recherche technologique : Ghana Regional Appropriate Technology Industries Services (GRATIS), Technology Consulting Centre, Institute of Engineering (Zimbabwe), Centre de technologies appropriées au Cameroun et Approtec au Kenya, par exemple. Il existe aussi des établissements de ce genre au niveau régional tels que le Centre régional africain de technologie à Dakar, le Rural Industries Innovation Center au Botswana, etc. Ces établissements qui ne font en général aucune distinction entre les sexes éprouvent tous des difficultés d'ordre financier. Deux missions effectuées par l'ONUDI au Burkina Faso, au Mali, au Niger et au Togo ont permis de constater que : "... le principal blocage ne provient pas de la production technique : le problème le plus courant est davantage lié au manque de considération et de compréhension pour les aspects socio-économiques et culturels et à l'échec dans l'introduction de mesures de soutien appropriées pour que les femmes aient durablement accès aux nouvelles technologies mises sur le marché" 83/.

6.8 INSTITUTS DE FORMATION

Plusieurs organes de type national assurent une formation au développement de l'esprit d'entreprise, à la gestion et aux techniques dans le but de soutenir les activités des femmes dans le domaine de la transformation des produits alimentaires.

D'autres organismes régionaux tels que l'Eastern and Southern Africa Management Institute (ESAMI) offrent des stages de développement de l'esprit d'entreprise et de gestion aux femmes chefs d'entreprise. Ces stages sont organisés aux niveaux tant régionaux que nationaux.

L'Institut panafricain de développement (IPD), qui a établi des bureaux régionaux au Cameroun et en Zambie, se spécialise dans la formation au développement de l'esprit d'entreprise sous l'angle notamment de la formation des formateurs. L'ONUDI a collaboré avec le service de l'IPD qui se charge de l'Afrique orientale et australe en vue de la mise au point de manuels et de programmes de formation à l'intention de femmes chefs d'entreprise se spécialisant dans la transformation des produits alimentaires.

6.9 ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES (ONG)

Toute une série d'ONG nationales et régionales féminines soutiennent les activités de transformation des produits alimentaires des femmes en Afrique et leur fournissent, entre autres services, une formation, des crédits et des techniques.

La participation des ONG est également importante dans le domaine de la recherche et de l'éducation sur les femmes et le droit. Ainsi, en Afrique australe, l'association Women in law in Southern Africa (WILSA) est très active dans ce domaine. En Afrique orientale, il a été récemment créé une organisation analogue tandis que des initiatives prises en Afrique occidentale ont dépassé le stade préparatoire. Il existe également des ONG nationales travaillant dans ce même domaine, et la plupart d'entre elles sont financées par des donateurs, par exemple le Women Advancement Trust (WAT) en Tanzanie, la Women's Association for National Development (WAND) en Sierra Leone, le 31st December Women's Movement au Ghana, le National Women's Lobby Group en Zambie, et le Women's Action Group au Zimbabwe.

6.10 ORGANISMES BILATERAUX ET MULTILATERAUX

L'ONUDI a mis au point des matériaux pédagogiques pour les femmes travaillant dans les industries de transformation des produits alimentaires; elle offre aux femmes des stages de formation dans ce domaine en Tanzanie et en Gambie. Une formation analogue a été demandée pour la Sierra Leone et le Malawi. L'Organisation a également mis au point des manuels sur les technologies alimentaires pour répondre aux conditions particulières existant au Ghana.

Les matériaux pédagogiques de l'ONUDI ont été mis au point en coopération avec l'Institut panafricain pour le développement - Afrique de l'Est et Afrique australe.

L'ONUDI fournit aussi une assistance technique aux industries de transformation des produits alimentaires organisées par des femmes, en particulier aux pêcheries en Namibie et elle a soutenu financièrement le développement d'entreprises fondées par des femmes dans certains pays africains.

L'UNIFEM assure la promotion de diverses techniques de production et de transformation des produits alimentaires correspondant aux besoins des femmes en Afrique de l'Est, de l'Ouest et en Afrique australe et leur fournit des broyeurs, des éplucheurs, des broyeurs à marteau pour les céréales de petite et de grande taille, des technologies pour le traitement du manioc destinées aux femmes de certains Etats de l'ouest de l'Afrique (à Pauma), au Cameroun et pour le traitement de l'huile de palme et du gari en Gambie. Elle fournit aussi d'autres services d'appui en matière de crédit, de formation commerciale, d'exploitation et de maintenance, de technologie et de commercialisation.

L'UNIFEM en est au stade préparatoire d'un projet de création d'institutions pour jeunes femmes professionnelles. Ce projet a pour but de trouver des jeunes femmes diplômées d'université et de les attacher à certaines institutions pour qu'elles puissent acquérir une expérience de la technologie et de la gestion tout en s'informant sur les questions concernant les femmes et sur leurs préoccupations. Des études préliminaires par pays ont déjà été effectuées dans cinq pays, en particulier en Ethiopie, au Zimbabwe et au Kenya.

L'appui apporté par l'UNICEF aux activités de transformation des produits alimentaires effectuées par des femmes a surtout pris la forme d'un meilleur accès au crédit. Le bureau de l'UNICEF au Ghana a, par exemple, aidé des groupes de femmes des zones rurales à acheter des broyeurs et à les utiliser pour fabriquer un aliment de sevrage pour bébés, à la fois pour l'utiliser elles-mêmes et pour le vendre 84/. L'UNICEF effectue aussi des mises à jour régulières de la situation des femmes et des enfants dans tous les pays où elle a des activités.

L'EMPRETEC fournit une formation à l'entreprise dans quelques pays africains par exemple au Zimbabwe, au Ghana et au Cameroun.

L'Organisation internationale du Travail fournit un appui financier aux femmes par le biais de son programme Improve Your Business (IYB) pour leur permettre d'avoir des activités rémunératrices et elle leur offre aussi une formation à la gestion fondée sur l'utilisation de manuels très simples.

En outre, l'OIT soutient actuellement un projet sur la transformation des fruits au Sénégal, et un projet de dessiccation des tomates au Burkina Faso. Elle est actuellement engagée dans les préparatifs d'un séminaire régional qui se tiendra l'année prochaine à Dakar sur le thème des conditions de travail des femmes dans l'industrie.

En outre, l'OIT met en oeuvre un programme d'assistance technique en collaboration avec une ONG hollandaise intitulé "The Farm Implement and Tools (FIT) Programme". Le FIT a l'intention de se consacrer surtout aux femmes chefs d'entreprise qui ont des activités de transformation des produits alimentaires au Ghana et au Kenya.

Par l'intermédiaire d'un projet qui vient de se terminer au Ghana, l'OIT et l'ONUDI ont introduit des technologies améliorées pouvant servir aux femmes dans les domaines suivants : préparation du poisson fumé, traitement du gari, extraction de l'huile de palme ou de coco et de beurre de karité, extraction de l'huile d'arachide, traitement des fruits et légumes et conservation du poisson 85/. Au Kenya, un programme de développement de la petite entreprise géré par l'OIT et le PNUD a conduit à la mise au point de matériaux de formation dans le domaine du traitement des produits alimentaires portant à la fois sur la gestion et sur des domaines techniques 86/.

La Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique, c'est-à-dire la CEA (CARFF), joue un rôle capital dans la formation d'associations nationales et régionales de femmes chefs d'entreprise, comme on l'a dit plus haut.

Le CARFF continue à travailler en étroite collaboration avec les organismes féminins nationaux pour la promotion de la femme sur tout le continent africain en oeuvrant fortement en faveur de changements socio-économiques et juridiques, dans le but d'améliorer la condition des femmes africaines. De plus, le CARFF étudie la possibilité de fonder une banque africaine pour les femmes. Il a entrepris une étude pour évaluer la possibilité de créer une telle banque. La Conférence des ministres de la CEA de 1993 s'est montrée favorable au principe de la création de cette banque, mais elle a recommandé d'effectuer des études complémentaires 87/. Le CARFF prévoit d'organiser une réunion d'experts pour étudier encore cette question.

L'Agence des Etats-Unis pour le développement international met des lignes de crédit à la disposition des femmes pour les aider dans leurs activités de transformation de produits alimentaires par exemple pour le séchage du poisson au Sénégal. Elle a aussi participé à des activités de recherche appliquée dans le domaine du poisson fumé en faisant appel à un four à combustible très efficace au Ghana et au Sénégal. Elle a également l'intention d'effectuer des recherches appliquées sur le traitement des petites céréales, en particulier en Afrique centrale et dans les pays du Sahel.

La BANQUE MONDIALE a ouvert des lignes de crédit spéciales pour soutenir les activités de transformation des produits alimentaires des femmes, en particulier en Afrique centrale et orientale. Elle a également l'intention d'effectuer des études sur les femmes travaillant dans ce secteur dans les pays de ces régions.

Des organismes bilatéraux tels que le DANIDA (Organisme danois de développement international), la GTZ (Société allemande pour la coopération technique), la NORAD (Agence norvégienne pour le développement international), la SIDA (Agence suédoise pour le développement international) et la CIDA

(Agence canadienne de développement international) ont également ouvert des lignes spéciales de crédit pour soutenir les activités des femmes chefs d'entreprise dans toute l'Afrique. Ainsi, au Zimbabwe, la CIDA a mis au point un système de garantie du crédit (50 %) dans le but de faciliter aux femmes l'obtention de garanties bancaires. La CIDA patronne également des programmes de formation à la sensibilisation aux questions féminines à l'intention de spécialistes du secteur de la SADC, par l'intermédiaire de l'UNIFEM. Jusqu'à maintenant c'est l'ESAMI qui a donné ce type de formation.

7. ACTIVITES PRODUCTIVES ACTUELLES DES FEMMES QUI POURRAIENT ETRE REVALORISEES

Diverses études de l'ONUDI, de la CEA et de la ZEP ont attiré l'attention sur les nouvelles activités de transformation des produits alimentaires des femmes qu'il serait possible de revaloriser 88/. Ces activités pourraient comprendre des stages de formation plus poussée, des activités de modernisation et de formation en cours d'emploi ou des efforts supplémentaires en vue de la création d'entreprises dans les domaines de ce secteur qui se développeront le plus dans les prochaines cinq à dix années. Ces activités couvrent les domaines suivants :

- Extraction de l'huile en Afrique orientale et en Afrique australe (à partir de l'arachide et du tournesol) et en Afrique centrale et occidentale (huile de palme, arachide);
- Traitement des fruits et des légumes pour en faire du chutney, des confitures, de la marmelade, des jus, etc., dans la plupart des pays de l'Afrique de l'Ouest, du Nord, de l'Est et de l'Afrique australe;
- Traitement des céréales par des éplucheurs, des broyeurs à marteau, etc., (maïs, sorgho et millet) dans la plupart des pays d'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe et dans les pays du Sahel (sorgho et millet) et dans les pays côtiers de l'Afrique occidentale (maïs et riz);
- Transformation du manioc en gari (Ghana) acheke (Côte d'Ivoire), chickwangué (région côtière), etc., dans la plupart des pays de l'Afrique centrale et de l'Afrique de l'Ouest;
- Traitement du poisson en Afrique occidentale, centrale, en Afrique du Nord, en Afrique de l'Est, dans les pays côtiers ainsi qu'au Malawi. Les principales méthodes de traitement utilisées sont le salage, le séchage à l'air, le séchage artificiel par fumage mécanique, ou en utilisant le four de type chorkor, dans certains cas, notamment au Ghana;
- Le beurre de cacahouètes ou de karité (l'arbre à karité pousse à l'état sauvage dans la région méridionale du Sahel et dans les savanes du Soudan et de la Guinée);
- Brassage et production de vin;
- Restauration;
- Boucherie et réfrigération;

- Confiserie;
- Apiculture, pour la production de miel;
- Produits laitiers, en particulier en Tanzanie.

Les nouveaux domaines présentant un potentiel sont différents dans chaque pays et doivent être sélectionnés par des études de faisabilité individuelles, dans chaque pays. Toutefois, on peut dire qu'il y a de grandes possibilités de diversification des produits que les femmes produisent actuellement, surtout une fois pris en compte tous les facteurs commerciaux indispensables. Ainsi, on peut produire une gamme de vins plus large en adoptant de nouvelles recettes et en utilisant des fruits sauvages; on peut également produire une gamme de confiserie plus étendue, comme des chocolats, des bonbons et des biscuits à partir du cacao, du beurre de cacao, des cacahouètes, etc.; on peut aussi fabriquer tout un éventail de savons à partir du suif ou du beurre de karité.

Les interventions nécessaires pour valoriser la participation des femmes aux activités susmentionnées ainsi que dans les nouveaux domaines présentant un potentiel sont les suivantes :

- Faciliter l'accès des femmes aux ressources productives et au contrôle de ces ressources, en ce qui concerne la terre, le crédit ou le financement et les techniques;
- Créer un environnement porteur favorable à la production en supprimant les contraintes ou les obstacles juridiques à l'action des femmes;
- Améliorer ou faciliter l'accès des femmes à l'information commerciale en renforçant la participation des femmes à des associations commerciales et en facilitant la création de telles associations ainsi qu'en renforçant leurs liens avec des institutions qui fournissent déjà ce type d'information;
- Faciliter l'accès des femmes à la formation administrative et technique dans les domaines commerciaux pertinents;
- Faciliter l'accès des femmes aux services de vulgarisation commerciale et aux services consultatifs;
- Faciliter l'accès des femmes aux marchés, par le biais d'une assistance technique dans les domaines de la commercialisation, de la formation et du conditionnement.

Il faudra des compétences particulières sur le rôle des femmes dans l'industrie pour mettre en oeuvre les stratégies d'intervention mentionnées plus haut. Ces orientations nécessitent la coopération entre des spécialistes de l'économie industrielle et des spécialistes de l'intégration des femmes dans le développement. Les stratégies d'information et de recherche sur le développement de bases de données exigeront la coopération entre des statisticiens et des spécialistes de l'intégration des femmes dans le développement, alors que les stratégies de formation nécessitent une expertise en matière de mise au point des programmes de formation et de développement des ressources humaines pour l'industrie. Des économistes spécialisés dans les industries alimentaires et des spécialistes de l'intégration des femmes au

développement, en particulier ceux qui ont une expérience de la formation à l'analyse des questions relatives aux femmes, sont requis pour organiser des programmes de sensibilisation aux questions féminines pour les banques et les industries alimentaires. En ce qui concerne le développement de l'entreprise, des compétences sur le plan commercial et administratif seront capitales. Il faudra également des experts dans des domaines tels que la gestion commerciale, l'administration et la commercialisation pour mettre en oeuvre les stratégies de commercialisation, alors qu'il faudra des experts en technologie alimentaire, des sociologues, des spécialistes de l'intégration des femmes au développement et des experts en communication pour mettre en oeuvre les stratégies en matière de technologie. Des compétences en matière de gestion commerciale et de financement et des spécialistes des questions de l'intégration des femmes au développement ou des questions concernant les femmes seront indispensables pour l'application des stratégies en matière de financement et de crédit.

Références

1. Kandioti: Women in Rural Production Systems, UNESCO 1985, p. 34. Voir aussi UNECA/FAO: The Data Base for Discussion on the Interrelations between the Integration of Women in Development, their situation and Population Factors (E/CN.14/SE/33).
2. ONUDI : Introduction of the UNIDO Training Programme for Women Entrepreneurs in the Food Processing Industry, novembre 1992, p. 5, de Fellows et Becker.
3. Gemini: Micro-Small Scale Enterprises in Zimbabwe; Results of a Country Wide Survey, Technical Report 25, McPherson, Michigan State University, 1991, p 21.
4. BAfd, African Development Fund Memorandum: Ghana-Proposal for a Loan for Financing of Women's Community Development Project, ADF/BD/WP/a1/84, mai 1991, p. 12. Voir aussi UNIDO PPF for Sierra Leone on Training Programme for Women Entrepreneurs in the Food Processing Industry, juin 1993, p. 1.
5. CEA : Survey in Zambia, Cameroon and Ghana on Women as Small Scale Entrepreneurs. ECA/ATRCW/PWES/87/2. Voir aussi CEA : Study tour to Ghana for Promotion of Women entrepreneurial skills, ECA/ATRCW/PWES/87/3; et CEA : The Role of Women in Agro Industries in four Eastern and Southern African Countries - Botswana, Lesotho, Tanzania and Zimbabwe, ECA/ATRCW/88/2; et CEA : Study of Women Entrepreneurs in the Informal Sector, ECA/ATRCW/88.
6. ECA/ATRCW/88/2, op. cit, p 2.
7. BACTEC PLC: Consulting Engineers Economist, Utilisation of Natural Resources for Balanced Development, The development of Agro-Industries, Rapport établi pour l'ONUDI, septembre 1993, Addis Abeba, p. 69. Voir aussi ECA/ATRCW/88/2, op. cit, p. 4, p. 23, 47 et 64.
8. BIT : Report of the Director General to the Seventh African Regional Conference, Harare, novembre-décembre 1988, p. 41.
9. PNUD : Supporting Informal Sector Activities of African Women, Regional Bureaux for Africa, New York, 1993, p. 5.
10. Shield N: Women in the Urban Labour Markets of Africa, the Case of Tanzania, World Bank Staff Working Paper N° 380, Banque mondiale, Washington DC, 1980. Voir aussi Alexander E. et al.: Informal Sector Business in Four Botswana Communities, Ministry of Finance and Development Planning, Gaborone, 1987 et SAITO in World Bank: The Informal Sector in Zimbabwe - The role of women, Published by the Women in development division Population and Human Resources Department, 1990.
11. CEA : Global Synthesis Lessons Learned and Experienced during Implementation of Project RAF/87/042 - Improving Women's Role in the Informal Sector, Addis Abeba (Ethiopie), août 1992.
12. Fonds de développement africain : Appraisal Report, The Gambia Skills Development for Women GAM/PSSS/90/1, p. 13.

13. Carr C.: *Employment for Rural Women in Developing Countries*, p. 32.
14. BIT : Information published in Geneva, vol. 27, N° 2, mai 1991, p. 1.
15. ONUDI : *Human Resources and Industrial Development in Africa*, PPD.208 (SPEC), 6 décembre 1991, p. 34.
16. ONUDI : *Publications sur la revitalisation de l'Industrie manufacturière du Kenya, en particulier industries stratégiques sélectionnées, Rapports spéciaux sur la réhabilitation industrielle PPD/12, 26 mars 1990, p. 42. Voir aussi "The Agro-Based Industries in Angola-Key Characteristics and Rehabilitation Issues, 29 décembre 1988, p. 12, ainsi que La rénovation de l'industrie manufacturière zambienne et plus particulièrement des agro-industries, 14 octobre 1988, p. 27. Ainsi que ECA/ATRCW/88/2, op. cit.*
17. ECA/ATRCW/88/8, *op. cit.*, p. 28.
18. CEA : *Women and The Industrial Development Decade in Africa*, E/ECA/RCIWD/OAU/6, p. 10.
19. ECA/ATRCW/88/2: *op. cit.*, p. 2. Voir aussi ONUDI : *Country Information notes on Malawi, Lesotho, Swaziland, Namibia, Kenya, Zimbabwe, Tanzania, Zambia, Botswana, Uganda, Sudan, Ethiopia, Ghana, Senegal, Sierra Leone, Cameroon, Gambia (documents non publiés), 1992. ONUDI : Local Production of Appropriate Technology for Rural Women, PPD.142 (SPEC.), 14 novembre 1989, p. 7.*
20. Mpofu J.M.M. : *Some Observable Sources of Women's Subordination in Zimbabwe*, Cass Harare, 1983, p. 15.
21. ECA/ATRCW/88, *op. cit.*, p. 3.
22. *Etude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement, 1989, de l'Organisation des Nations Unies*, p. 81.
23. *Africa Recovery Fact Sheet on Women*, document établi par The Africa Recovery Unit, Organisation des Nations Unies.
24. ONUDI : *Participation of Women in Manufacturing Patterns, Determinants and Future Trends, An Analysis*, octobre 1992, p. 6 (avant-projet).
25. *Ibid.*, p. 7.
26. ONUDI : 6 décembre 1991, *op. cit.*, p.10.
27. Banque africaine de développement : *Policy Paper on Women in Development*, p. 22.
28. *Women's Action Agenda 21*, p. 19. Voir aussi UNIDO *Country Information sheets 1992, op. cit.*, et les rapports de mission de l'ONUDI en Gambie, au Ghana, au Mali et au Sénégal.
29. ONUDI : *Country Information Sheets 1992, op. cit.*, p. ...
30. Organisation des Nations Unies : *Etude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement : 1989*, p. 93.

31. ONUDI : 6 décembre 1991, op. cit., p. 11, Quoting available UNESCO data.
32. Banque africaine de développement : Policy Paper on Women, op. cit., p. 16. Quoting United Nations Statistical Analyses.
33. ONUDI : 6 décembre 1991, op. cit., p. 13 et 17.
34. Rapports du Ministère de l'enseignement supérieur du Zimbabwe pour 1990.
35. Rapport de la Banque africaine de développement sur un atelier consacré au thème suivant : "Women's Access to Financial Services in Africa", 25-29 mai 1992, Lagos (Nigéria), p. 2, établi par EL Bacry.
36. Groupe sur les femmes et le développement de la Banque africaine de développement : Policy Paper on Women in Development, p. 19. BAFD : Report on the Mechanism for Facilitating African Women's Access to Credit, octobre 1992, p. 2. ONUDI, document de fond pour la Conférence générale de 1993 (non publié) "Facilitating Women's Access to Credit, p. 1. CEA : Study Tour to Ghana for Promotion of Women Entrepreneur Skills, ECA/ATRCW/PWES/87/3. Survey in Zambia, Cameroon and Ghana on Women as Small-Scale Entrepreneurs, ECA/ATRCW/PWES/87/2, p. 9, 19, 20 et 24. Voir aussi PTA Investment Opportunities: Entreprise Level Assistance and Project Tied Training Programmes PTA/FEMCOM/11/2(a), juillet 1993, p. 9.
37. ONUDI, document non publié pour la Conférence générale de 1993, op. cit., p. 1.
38. ECA/ATRCW/PWES/87/2, op. cit., p. 24. Voir aussi ECA/ATRCW/PWES/87/3, op. cit., p. 17. Egalement Dikito : Integration of Women in Industrial Development, the Small Scale Entreprise Sector, mai 1992, rapport établi pour l'ONUDI, p. 52. Egalement Kandoole et Nyirenda : A study of Issues and Constraints Affecting the Development of Small Entreprise of Women in Malawi, 11 septembre 1992, p. 85.
39. Document directif de la Banque africaine de développement : op. cit., p. 21.
40. ECA/ATRCW/88/2, op. cit., p. 15.
41. PTA/FEMCOM/11/2(a), juillet 1993, op. cit., p. 1.
42. PTA : Dissemination of Technical and Business Information for Women in Business in the PTA, PTA/FEMCOM/11/2(c), juillet 1993, p. 1.
43. Ibid., p. 4.
44. Ibid., p. 4.
45. CEA : Centre multinational de programmation et d'exécution de projets; Study Report on Appropriate Food Technologies for Women in Central Africa, Yaoundé (Cameroun), p. 91, établi par J. J. Kojo Asiedu.
46. ONUDI : 14 novembre 1989, op. cit., p. 12.
47. E/ECA/RCIWD/OAU/6, op. cit., p. 10. Voir aussi ONUDI : PPD.142(SPEC), 14 novembre 1989, p. 12.

48. CEA : Yaoundé (Cameroun), op. cit., p. 92. Voir aussi ONUDI : PPD.142 (SPEC), 14 novembre 1989, op. cit., p. 8. Document occasionnel de l'UNIFEM N° 6 - Women Technology and Rural Productivity by Carr Sandhu, septembre 1987, p. 50.
49. ONUDI : PPD.142(SPEC), 14 novembre 1989, op. cit., p. 12.
50. Final Report of the Ministers Conference on Women and Food Technologies in the SADC Region, 23 au 27 mai 1988, Arusha (République-Unie de Tanzanie), p. 33.
52. CEA : Rapport intérimaire sur la création de la Fédération africaine pour les femmes entrepreneurs et d'une banque africaine pour les femmes et préparatifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, E/ECA/CM.19/16, février 1993, p. 2.
53. ECA/ATRCW/88/2 : op. cit., p. 15, 27, 47 et 65.
54. OIT : Occupational Safety and Health in the Food and Drink Industries, documents de travail, p. 46.
55. Rosenstock and Cullen : Clinical Occupational Medicines WB. Sanders Company 1986, p. 113.
56. E.ECA/RCIWD/OAU/6, op. cit., p. 7.
57. Nations Unies : Etude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement 1989, op. cit., p. 17.
58. E/ECA/ATRCW/OAU/6, op. cit. Voir également CEA : Changing Socio-Economic Conditions for Women in Africa in the Context of the Nairobi Forward Looking Strategies for the Advancement of Women, E/ECA/ATRCW/ARRCC. IX/88/5, février 1988, p. 10.
59. ILO et INSTRAW : Women in Economic Activity, A global Statistical Survey (1950-2000), p. 47.
60. Nations Unies : Etude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement, rapport du Secrétaire général A/CONF/116/4, 1er décembre 1984, p. 37 (F).
61. ONUDI : PPD.208(SPEC.) 6 décembre 1991, op. cit., p. 35.
62. Nations Unies : Les femmes dans le monde, 1970-1990, des chiffres et des idées, publication des Nations Unies, ST/ESA/Stat/SER.K/8, 1991, p. 106-107 (F).
63. ONUDI : PPD.208(SPEC.) 6 décembre 1991, op. cit., p. 32.
64. L. Dirasse : Gender Issues in Managing the Human Cost of Public/Civil Service Reforms - document présenté au séminaire de niveau élevé sur le thème "Issues in Managing Public/Civil Service Restructuring in Eastern and Southern Africa", organisé par la ESAMI et le Fonds du Commonwealth pour la coopération technique à Victoria (Seychelles) du 23 au 27 mars 1992, p. 4.
65. Calculé à partir de l'Annuaire des statistiques 1989-1990 du BIT (Genève, 1990), p. 341 à 343.

66. OIT : Rapport du Directeur général à la septième Conférence régionale africaine, Harare, novembre-décembre 1988, p. 43.
67. OIT : Rapport du Directeur général 1988, op. cit., p. 4. Voir aussi O. A. Kerere : Women Workers in Ghana, Kenya and Zambia, CEA 1979.
68. Calculs extraits des rapports par pays présentés au séminaire de niveau élevé organisé par la ESAMI/ACDI (MFCP) sur le thème WID/WIM Issues for the 1990. Lusaka, 17-21 juillet 1989.
69. Commonwealth Expert Group Engendering Adjustment for the 1990s, Secrétariat du Commonwealth, Londres, 1989, p. 84, tableau 3.7.
70. Le sida en Afrique : choix d'articles, 1991, p. 1.
71. ZEP : Communiqué de presse sur la création de la Fédération des associations nationales de femmes d'affaires en Afrique orientale et en Afrique australe (FEMCOM), Harare (Zimbabwe) 26-28 juillet 1993.
72. ZEP : THE PTA/WIB UNIT CONCEPT, PTA/FEMCOM/11/2(e), juillet 1993, p. 2.
73. Conférence mondiale sur l'Année internationale de la femme (1975), Mexico, juin-juillet 1975; Conférence mondiale des Nations Unies pour la Décennie de la femme : Egalité, développement et paix, Copenhague, juillet 1980; et Conférence mondiale pour la Décennie des Nations Unies pour la femme : Egalité, développement et paix, Nairobi, juillet 1985.
74. Séminaire sur les mécanismes nationaux pour le suivi et l'amélioration de la condition de la femme, Vienne, 28 septembre-20 octobre 1987, SNMAW/1987/BP.2, p. 4.
75. Rapport d'un séminaire sur le thème suivant : "The Context in which National Mechanisms Operate and Their Role in Promoting Equality of Women and Men", SNMAW/1987/BP.2, p. 7.
76. SNMAW/1987/BP.2, op. cit., p. 7.
77. Etudes de cas de mécanismes nationaux africains soumises et considérées au Séminaire sur les mécanismes nationaux pour le suivi et l'amélioration de la condition de la femme, Vienne, op. cit. Voir aussi CEA : Study on National Mechanisms for the Integration of Women in Development, ATRCW/NM/82/WD.1, par. 37.
78. ZEP : Dissemination of Technical and Business Information for Women in business in the PTA, PTA/FEMCOM/11/(2c), juillet 1993, p. 2.
79. CEA : Traditional Trade Financing Mechanisms, their Structures, Role, Functions and Possible Linkages with the Modern Sector, E/ECA/TRADE/92/17, Dec. 1992, p. 7.
80. ADB/BD/IF/92/137, octobre 1992, op. cit., p. 1.
81. ADF/BD/IF/93/19, op. cit., mars 1993, p. 9.
82. CEA : Progress Report on the Establishment of the Federation of African Women Entrepreneurs and African Bank for Women and Preparations for the Joint World Conference on Women, 6 février 1993, E/ECA/CM/19/16, p. 2.

83. UNIDO : PPD.142(SPEC), 14 novembre 1989, op. cit., p. 7.
84. CARR et al.: Women and The Food Cycle, Introduction par Carr, p. 41.
85. FIT: Orientation Mission to Ghana, Tanzania, Kenya et Zimbabwe, Haan, H.C. et Tanburn, J., 8 août-6 septembre 1993, p. 4.
86. Ibid., p. 27.
87. E/ECA/CM.19/16, 9 février 1993, op. cit., p. 9.
88. PTA/FEM/11/2 a), juillet 1993, op. cit., p. 3. UNIDO: The State of Fruit and Vegetable Processing in Africa, the Case of Algeria, Egypt, Côte d'Ivoire and Nigeria. UNIDO: Food Processing and Preservation Case Studies of Egypt, Camercon and the Congo, ID/WG.493/4(SPEC.), août 1989. ECA/ATRCW/PWES/87/3, op. cit. ECA/ATRCW/PWES/87/2, op. cit. ECA/ATRCW/88/2, op. cit. ECA/ATRCW/88, op. cit. ECA: Report on Appropriate Food Technologies For Women in Central Africa, op. cit., p. 76, 91, 101.