

Dimensions de genre dans le rôle des agents de SSRTE

Juillet 2023

Résultats de l'étude qualitative sur les motivations,
les perceptions et les expériences des femmes
agentes de SSRTE en Côte d'Ivoire et au Ghana.

Autrice : Anna Bruederle (ICI)



International
COCOA
Initiative

Remerciements

Nous tenons à remercier tous les collègues de la Fondation ICI qui ont contribué à cette étude par la collecte et l'analyse des données, les contributions au contenu, l'édition et la mise en page.

Nous tenons à remercier Tony's Chocolonely pour sa collaboration dans le développement et le pilotage d'activités visant à accroître le nombre de femmes parmi les agents du SSRTE au sein de leur chaîne d'approvisionnement en Côte d'Ivoire, dont de précieuses leçons ont été tirées et sont incluses dans ce rapport.

Enfin, nous tenons à remercier les agents et agentes du SSRTE, les directeurs, directrices et le personnel des coopératives, les producteurs, les membres et dirigeants des communautés en Côte d'Ivoire et au Ghana pour leur temps précieux consacré à cette étude.

Sommaire

Résumé	4
Contexte	6
Questions posées dans le cadre de l'étude	6
Méthodologie	7
Ghana	7
Côte d'Ivoire	8
Analyse de contenu thématique	9
Résultats	10
Qu'est-ce qui motive les personnes à devenir agents de SSRTE ?	10
Recrutement	11
Modifications effectuées à l'échelle-pilote dans deux coopératives afin d'accroître le nombre de femmes agentes de SSRTE	13
Comment les femmes perçoivent-elles la mobilité ?	14
Quels sont les résultats des femmes en termes de nombre de visites ?	14
Quelles qualités personnelles un agent ou une agente de SSRTE doit-il ou elle posséder ?	15
Quels avantages ont les femmes qui occupent ce poste par rapport à leurs collègues masculins ?	16
En quoi les emplois d'agent de suivi favorisent-ils l'autonomisation des femmes ?	17
Conclusions	19
Recommandations	21

Résumé

Contexte

Des données provenant de systèmes de suivi et de remédiation du travail des enfants (SSRTE) et provenant de déclarations d'agents locaux indiquent que les femmes occupant un poste d'agente sont en moyenne plus efficaces que leurs collègues masculins pour ce qui est d'identifier les cas de travail des enfants. La présente étude a pour objet de comprendre les raisons de cet état de fait en tentant de répondre aux questions suivantes : Pourquoi les femmes parviennent-elles mieux à identifier les cas de travail des enfants que les hommes ? À quelles qualités particulières font-elles appel dans le cadre de leurs activités en tant qu'agentes ? Quels avantages ont les femmes à occuper ce type de poste ? Pourquoi le nombre de femmes agentes est-il si faible et que peut-on faire pour en recruter davantage et les retenir en poste ?

Méthodes

Une étude qualitative a été menée en Côte d'Ivoire et au Ghana au sein de communautés où la fondation ICI a déployé des SSRTE. Des entretiens et des discussions de groupe ont été organisés avec des membres des communautés cacaoyères ainsi qu'avec des femmes et des hommes occupant un poste d'agent de SSRTE, lors desquels ils et elles ont fait part de leur expérience et de leurs impressions concernant les relations de genre dans le contexte professionnel qui est le leur. Sur la base de conclusions préliminaires, deux coopératives de Côte d'Ivoire ont modifié les offres d'emploi, les méthodes de recrutement et les conditions de travail, et elles les ont testées dans l'espoir d'accroître le nombre de femmes occupant un poste d'agente de SSRTE. Tout cela a permis de recruter davantage de femmes à ce poste, dont le retour d'information et les expériences ont été recueillis après qu'elles aient été en poste pendant environ un an.

Résultats

L'étude a révélé qu'accroître le nombre de femmes agentes de SSRTE présente de nombreux avantages, aussi bien en termes de compétences mobilisées par les femmes que d'effets transformateurs en matière de genre au sein des communautés cacaoyères. Les données indiquent que, contrairement aux idées reçues, les femmes occupant un poste d'agente **surmontent les contraintes de mobilité** et apprennent à conduire une moto si on les y aide, possèdent des **compétences interpersonnelles et de communication** remarquables essentielles à ce poste et parviennent à **atteindre leurs objectifs** mensuels de nombre de visites d'observation.

Les producteurs et les agents ont également constaté que les femmes ont un avantage sur les hommes au moment d'**interagir avec les enfants**, et ce pour les raisons suivantes : les parents sont moins réticents à confier leurs enfants à une femme pour procéder à un entretien et les enfants se sentent généralement plus à l'aise lorsque c'est une femme qui les interroge. Cela peut-être l'une des raisons pour lesquelles les femmes sont en général plus à même d'identifier des cas de travail des enfants.



En outre, les résultats ont également soulevé **l'importance de surmonter les obstacles** auxquels les femmes sont confrontées pour accéder à ce type de poste. Tout d'abord, les offres d'emploi doivent être diffusées de sorte à cibler les femmes et à les encourager à postuler. Les offres doivent mentionner les avantages présentant un intérêt tout particulier pour les femmes (comme le congé maternité) et l'appui pour l'obtention d'un permis moto. Il est difficile pour certaines femmes de justifier leur emploi auprès de leur conjoint ou de leur famille mais il a été démontré que les conjoints coopèrent et les soutiennent lorsqu'ils sont correctement informés des conditions et des exigences du poste. La sécurité est également une préoccupation récurrente chez toutes les personnes sondées, mais les femmes occupant un poste d'agente ont su surmonter ce risque en demandant à des hommes de les accompagner lors de certaines visites. Au moment de l'étude, aucune expérience négative n'a été rapportée.

L'important est que pour de nombreuses agentes avec lesquelles nous nous sommes entretenus, leur travail est une **source d'autonomisation** puisqu'il leur a permis de renforcer leurs compétences professionnelles et personnelles, de se forger un capital social, de gagner en confiance en soi et d'acquérir une indépendance financière. En plus de tous ces bénéfices, les agentes **incarnent la réussite pour les femmes et les filles** des communautés : en remettant en question les normes culturelles et en prouvant qu'elles possèdent les compétences professionnelles nécessaires et qu'elles sont mobiles et indépendantes, elles donnent l'exemple et démontrent bien qu'il est possible de changer les stéréotypes de genre qui perdurent parmi les cultivateurs de cacao et leur famille. Ainsi, une meilleure parité femmes-hommes au sein des SSRTE est susceptible d'apporter une contribution importante pour l'égalité de genre au sein des communautés cacaoyères.

Quel est le rôle des agents de suivi dans le cadre des SSRTE ?

Les SSRTE mènent deux principales activités : **sensibiliser** sur le travail des enfants et les préjudices qu'il cause au sein des foyers agricoles et de la communauté dans son ensemble, et **identifier les enfants** en situation de travail des enfants ou à risque de l'être par le biais d'un processus de suivi actif, en utilisant des outils de collecte de données standardisés.

Les agents de suivi qui mettent en œuvre ces activités (parfois appelés « relais communautaires ») sont les principaux points de contact que les agriculteurs et leurs enfants ont avec un SSRTE. Ils expliquent le fonctionnement du système et ses objectifs, sensibilisent les foyers et les communautés qu'ils visitent et transmettent les informations dans le système qui sert de base à un appui ciblé.

Bon nombre de systèmes du secteur du cacao comptent sur le travail des agents locaux qui sont souvent eux-mêmes des agriculteurs.

Si chaque agent(e) de suivi reçoit la même formation de base, chacun(e) apporte ses propres compétences, talents, expérience, degré d'implication et capital social à la communauté, et tout cela influe considérablement sur les résultats.

Contexte

Des données de systèmes de suivi et de remédiation du travail des enfants (SSRTE) indiquent que les femmes occupant un poste d'agente sont en moyenne plus efficaces que leurs collègues masculins pour ce qui est d'identifier des cas de travail des enfants. Cette étude a pour objet de comprendre les raisons de cet état de fait et d'envisager différentes manières de recruter et retenir des femmes à ce poste.

L'Examen de l'efficacité des systèmes de suivi et de remédiation du travail des enfants (SSRTE) mené par la fondation ICI a analysé dans quelle mesure différents aspects de la conception et de la mise en place de ces systèmes influent sur leur fonctionnement.

L'un de ces aspects est le profil des agents chargés de mener les visites dans les foyers et les exploitations agricoles pour assurer l'identification et le suivi des cas de travail des enfants. L'analyse a révélé que lorsqu'un système repose sur le travail d'agents locaux, **les femmes occupant un poste d'agente sont nettement plus susceptibles d'identifier les cas de travail des enfants que leurs collègues masculins**. Dans le cadre de SSRTE déployés par la fondation ICI en Côte d'Ivoire, le taux d'identification du travail des enfants des agentes est de 19 points de pourcentage plus élevé que celui de leurs collègues masculins, toutes choses étant égales par ailleurs¹. Pourtant, parmi tous les systèmes analysés et pour lesquelles des informations de genre étaient disponibles, moins de 5 % des agents de suivi sont des femmes, ce qui suggère qu'il est nécessaire de multiplier les initiatives de recrutement et de rétention en poste de femmes.

Questions posées dans le cadre de l'étude

Cette étude qualitative vise une meilleure compréhension de ces résultats en tentant de répondre aux questions suivantes :

- Pourquoi les femmes parviennent-elles mieux à identifier les cas de travail des enfants que les hommes ?
- À quelles qualités particulières font-elles appel dans le cadre de leurs activités en tant qu'agentes ?
- Quels avantages ont les femmes à occuper ce type de poste ?
- Pourquoi y a-t-il si peu de femmes qui occupent ce poste ?
- Que peut-on faire pour recruter davantage de femmes agentes d'observation et les retenir en poste ?

¹ Pour une présentation complète de ces résultats, consultez la page en ligne à l'adresse : <https://clmrs.cocoainitiative.org/fr/identifier-les-cas-de-travail-des-enfants>.

Méthodologie

Une étude a été menée en Côte d'Ivoire et au Ghana au sein de communautés où la fondation ICI a déployé des SSRTE.

Ghana

Au **Ghana**, l'étude s'est penchée sur le rôle des agents de SSRTE dans un contexte plus global de perception des genres, notamment sur les points de vue des agents eux-mêmes et de l'ensemble des foyers cultivateurs de cacao.

Des entretiens qualitatifs semi-structurés ont été menés auprès de 46 agents de SSRTE, dont 21 femmes et 25 hommes². Les agents ont été sélectionnés selon leur expérience dans ce type de poste qui se devait d'être suffisante ; ainsi, 75 % des agents avec lesquels nous nous sommes entretenus occupaient leur poste depuis au moins une année entière. Ces agents travaillaient pour des SSRTE mis en œuvre par la fondation ICI dans les chaînes d'approvisionnement de trois partenaires industriels et dans six districts du Ghana.

Afin de recueillir les perceptions des foyers agricoles faisant l'objet d'un suivi dans le cadre des SSRTE, sept groupes de discussion ont été organisés avec des producteurs, en présence de 74 participants (parmi eux 39 femmes et 35 hommes). Toutes les données ont été recueillies en novembre et en décembre 2021 par le personnel de terrain de la fondation ICI.



² Parmi les agents interrogés : 38 étaient des relais communautaires qui procédaient à des visites d'observation, tant au sein de foyers que dans des exploitations agricoles, et étaient chargés d'organiser des séances de sensibilisation sur les préjudices causés par le travail des enfants ; et 8 étaient des assistants coordinateurs de terrain travaillant au niveau des coopératives en soutien aux activités de suivi et de sensibilisation et chargés d'une première vérification de la qualité des données collectées par les relais communautaires.

Côte d'Ivoire

En **Côte d'Ivoire**, l'étude portait avant tout sur l'aspect opérationnel, avec des essais menés sur un ensemble d'activités visant une augmentation du nombre de femmes occupant un poste d'agente de SSRTE dans deux coopératives de la chaîne d'approvisionnement d'un partenaire industriel (Tony's Chocolonely).

Les agents travaillant dans le cadre de SSRTE de la chaîne d'approvisionnement de Tony's Chocolonely sont salariés à temps plein de la coopérative (avec tous les avantages sociaux et économiques que comporte un contrat de travail formel), la coopérative met des motos à leur disposition et ils se doivent d'avoir de solides compétences en lecture et écriture.

L'étude a été menée selon deux phases. La **Phase 1** s'est déroulée en septembre 2021 avec des groupes de discussion organisés auprès de membres des communautés cacaoyères pour connaître leurs perceptions, leurs intérêts et les éventuels défis à relever en matière de recrutement de femmes à des postes d'agents de suivi. Sur la base de ces conclusions, les offres d'emploi, les méthodes de recrutement et les conditions de travail ont été modifiées et testées dans deux coopératives fournissant du cacao à Tony's Chocolonely³, avec pour objectif de recruter davantage de femmes agentes et de les retenir en poste. Les deux coopératives sélectionnées pour cet essai pilote font l'objet d'un leadership dynamique, proposent différentes activités de durabilité sociale et environnementale à leurs membres et sont dirigées entre autres par des femmes. Toutes ces modifications ont permis de recruter 8 agentes de suivi de cas de travail des enfants dans deux coopératives et une femme à un poste de directeur de SSRTE au niveau d'une coopérative. La **Phase 2** a permis d'évaluer les résultats de ces modifications sur la base de retours d'expérience d'agentes en poste depuis près d'un an recueillis en novembre 2022 et en janvier 2023.

Au cours de la première phase, 5 groupes de discussion ont été organisés dans chacune des 4 communautés participant à l'étude situées dans le département de Daloa. Des groupes de discussion distincts ont été organisés avec des producteurs et productrices de cacao (membres de coopératives pour la plupart), avec des épouses de producteurs de cacao et avec des leaders communautaires et leaders d'opinion, femmes et hommes. Certains participants étaient déjà couverts par un SSRTE et avaient déjà reçu la visite d'agents de suivi. Les participants aux groupes de discussion (entre 6 et 8 personnes par groupe) ont été sélectionnés de sorte que les différents groupes ethniques des communautés soient représentés. Les discussions ont été animées par une équipe mixte (composée de femmes et d'hommes) d'assistants de terrain de la fondation ICI impliqués dans la mise en œuvre de SSRTE.

Après avoir modifié les méthodes de recrutement et les conditions de travail afin d'encourager davantage de femmes à postuler et à rester en poste, la seconde phase de la collecte de données visait à évaluer les résultats de ces activités et l'expérience des agentes recrutées. Les discussions de groupe et les entretiens qualitatifs semi-structurés se sont déroulés avec :

- 8 femmes occupant un poste d'agente de suivi ;
- 1 femme directrice et un homme directeur de SSRTE au niveau des coopératives ;
- 2 directrices de coopératives ;
- 1 membre du personnel de terrain de Tony's Chocolonely.

Ces données ont été collectées et analysées par l'équipe de suivi et évaluation de la fondation ICI.

³ Dans l'une de ces deux coopératives, un SSRTE est en place depuis 2017. Sur les 15 agents en poste avant le lancement de cette étude, 4 étaient des femmes. L'autre coopérative était une nouvelle coopérative de la chaîne d'approvisionnement de Tony's Chocolonely et un SSRTE y a été établi en 2021. Les directeurs de ces deux coopératives étaient des femmes.

Tableau 1 : résumé des activités de recueil de données

	Ghana	Côte d'Ivoire
Entretiens qualitatifs semi-structurés	46 agents de SSRTE (21 femmes, 25 hommes)	5 agentes de suivi de CLMRS (femmes) 1 directeur de SSRTE au niveau des coopératives 2 directrices de coopératives
Discussions de groupe	7 groupes de discussion avec des producteurs (femmes et hommes)	20 groupes de discussion avec des producteurs (femmes et hommes), épouses de producteurs, leaders d'opinion / leaders communautaires (femmes et hommes) 1 groupe de discussion avec des agentes de SSRTE
Couverture	SSRTE mis en place par la fondation ICI dans 6 districts du Ghana	SSRTE mis en place par la fondation ICI dans 2 coopératives en Côte d'Ivoire

Analyse de contenu thématique

Dans les deux pays, l'étude avait pour but de recueillir les différentes opinions et réactions, sans nécessairement s'accorder sur une seule et unique réponse à chaque question.

Une analyse thématique du contenu a été appliquée aux transcriptions des entretiens et discussions. Le contenu des entretiens a été codé et conceptualisé afin d'identifier des thèmes et tendances communs entre les différents sondés. Une liste de thèmes prédéfinis par les questions posées dans le cadre de l'étude a servi de point de départ à l'analyse, et des thèmes se sont ajoutés en fonction des données dans le cadre d'un raisonnement inductif, ce qui signifie que de nouvelles hypothèses ont découlé des tendances révélées par les données.

Nous fournissons, dans la rubrique suivante, un bref aperçu des principaux résultats pour le Ghana et la Côte d'Ivoire (il s'agit des deux phases de l'étude pour la Côte d'Ivoire) classés par thème, avec des témoignages de sondés pour illustrer les principaux points. Les résultats des deux pays sont globalement assez homogènes mais nous avons souligné les différences, le cas échéant. Dans la conclusion, nous proposons un récapitulatif des perspectives communes aux deux études.

Les attentes, attitudes et perceptions des producteurs de cacao et des membres des communautés envers les femmes occupant un poste d'agente de SSRTE sont comparées aux perspectives et expériences dont font état les agentes elles-mêmes.

Résultats

Qu'est-ce qui motive les personnes à devenir agents de SSRTE ?

Comme question d'introduction, il a été demandé aux agents de SSRTE ce qui les motivait à occuper ce poste. Dans les deux pays, les agents ont en grande majorité indiqué que ce qui les **motivait était l'idée d'améliorer les expériences des enfants** ou de travailler pour le bien de la communauté. Nombreuses ont été les réponses des agents qui exprimaient une réelle inquiétude face aux risques de travail des enfants et le souhait d'encourager leur scolarisation. Cette motivation intrinsèque d'ordre moral prévalait parmi les agents tant masculins que féminins. Voici le témoignage d'une agente au Ghana : « voir un enfant réussir à l'école et être heureux grâce à mon soutien et mes efforts est pour moi une formidable motivation ». Certains agents puisent également leur motivation dans leur expérience personnelle du travail des enfants comme le raconte un agent au Ghana : « j'ai toujours eu à cœur toute action visant la protection des enfants car j'ai grandi dans un contexte communautaire où mon père était un acheteur intermédiaire de cacao⁴ et où j'ai moi-même été en situation de travail des enfants. Ainsi, lorsque ce projet a été lancé, je l'ai considéré comme une formidable occasion de changer les choses et j'ai décidé d'y participer ».



« Contribuer à l'élimination du travail des enfants est ma plus grande motivation. Je suis ravie de participer à des initiatives qui aident les enfants de ma communauté à concrétiser leurs rêves. » (Témoignage d'une agente au Ghana)

⁴ « acheteur intermédiaire de cacao » fait référence au poste de « *purchasing clerk* » au Ghana. Il s'agit d'agents de sociétés d'achat agréées du Ghana. Ils facilitent l'achat et le contrôle de qualité des fèves de cacao.

La deuxième motivation la plus souvent évoquée par les agents des deux pays est la **rémunération**. Pour bon nombre d'agents, disposer personnellement d'un petit revenu supplémentaire est quelque chose d'incalculable. Voici le témoignage d'une agente au Ghana : « [j'ai] également pu économiser de l'argent, ce qui m'a permis de poursuivre mes études. » Certains agents ont indiqué apprécier les bonnes conditions de travail et les horaires de travail flexibles, ainsi que (selon le projet) l'aide non pécuniaire comme la mise à disposition de bicyclettes.

Recrutement

Comment faire en sorte que l'annonce d'emploi cible les femmes ?

En Côte d'Ivoire, nous avons échangé avec les communautés cacaoyères et les agents sur la manière de procéder à un recrutement d'agents intégrant davantage les questions de genre. Tout d'abord, les sondés ont indiqué que les offres d'emploi devaient cibler et attirer davantage les femmes, et qu'il fallait les encourager plus activement à postuler. Les idées ont fusé sur les manières de procéder, par exemple, par des annonces sur les radios communautaires susceptibles de s'adresser au plus grand nombre de femmes possible, permettant en même temps de confirmer la bonne réputation du poste. Une autre idée a été de communiquer l'offre d'emploi en premier lieu à la chefferie des communautés de sorte qu'elle organise une séance d'information à l'attention du public en insistant tout particulièrement sur les avantages de cet emploi pour les femmes. Plusieurs femmes occupant un poste d'agente ont confirmé qu'elles avaient entendu parler de l'offre d'emploi par le bouche-à-oreille et que quelqu'un les avait personnellement encouragées à postuler.

Quel que soit le canal de communication utilisé, les sondées ont recommandé que les offres d'emploi mentionnent clairement les avantages particulièrement importants pour les femmes, tels que le congé maternité, l'aide à l'obtention du permis moto, des horaires de travail flexibles, etc. Ces aspects sont abordés plus en détail ci-après.

Quels sont les obstacles susceptibles d'empêcher les femmes de postuler à cet emploi ?

Il a été demandé aux communautés et agents aussi bien au Ghana qu'en Côte d'Ivoire de parler des obstacles susceptibles d'empêcher les femmes de postuler à cet emploi. Un thème important a émergé : l'idée que ce poste était **fait pour des hommes**, essentiellement parce qu'il exige de la force physique et une certaine mobilité.

« Les gens considèrent les femmes qui travaillent sur le terrain comme ayant un côté masculin en elles. Elles travaillent dur et ne sont pas toujours faciles à vivre. » (Témoignage d'un agent)

Les points suivants ont été mentionnés par des membres de communautés et agents des deux pays :

- L'on pense très souvent que les femmes ont du mal à conduire des motos et qu'elles ne sont pas en sécurité seules sur la route, notamment pendant la saison des pluies.
- Certains sondés ont fait valoir qu'au sein des communautés de cacao, le niveau d'éducation moyen des femmes est inférieur à celui des hommes et que, de ce fait, l'on pouvait s'attendre à ce que moins de femmes se sentent assez qualifiées pour postuler.
- D'aucuns considèrent que le temps nécessaire pour occuper un emploi rémunéré est une contrainte plus forte pour les femmes que pour les hommes. Des hommes tout comme des femmes ont indiqué que les responsabilités en matière de gestion du foyer et de soins aux enfants (notamment des plus jeunes) empêchaient les femmes de prendre un emploi rémunéré.
- Selon certains sondés, les horaires de travail qu'impose le poste sont tout particulièrement incompatibles avec les tâches quotidiennes qui incombent aux femmes relatives à la gestion d'un foyer et à la garde des enfants. Il est plus simple pour ces femmes d'exercer une activité rémunérée en dehors du foyer entre

9 heures et 15 heures or, les visites d'observation des cas de travail des enfants doivent souvent être programmées après 15 heures.

- Nombreux sont les membres de communautés qui considèrent que ce poste n'est pas compatible avec la maternité (notamment les contraintes de mobilité pendant la grossesse). Bien qu'aucun cas n'ait été signalé au cours de l'étude, des inquiétudes ont également été exprimées quant au harcèlement que les femmes risquent de subir.
- Certaines femmes agentes ont également mentionné que ce poste pouvait nuire à leur réputation, comme l'illustre ce commentaire d'une agente au Ghana : « *ils s'imaginent que j'ai des rendez-vous galants avec des agriculteurs parce que je suis une femme qui dialogue avec des agriculteurs* ».
- Des sondés s'attendent également à ce que certains hommes refusent de laisser leurs femmes ou leurs filles exercer cette activité car ils craignent que les femmes gagnent en indépendance, passent plus de temps en dehors de la maison et se consacrent moins à leurs responsabilités familiales traditionnelles. Certains membres de communautés en Côte d'Ivoire ont indiqué lors des groupes de discussion qu'« une femme qui travaille est considérée comme une femme rebelle ». En effet, les femmes occupant un poste d'agente ont parlé de leurs difficultés face à l'attitude de leur conjoint vis-à-vis de leur emploi. Ce thème est abordé ci-après.

Comment faire face à ces obstacles ?

Des idées ont été recueillies auprès de parties prenantes locales (notamment des membres et leaders de communautés, des agents, des représentants de coopératives et du personnel de terrain impliqué dans le déploiement de SSRTE) sur les manières de surmonter ces obstacles et de rendre ce poste plus attractif pour les femmes. Cette question s'est tout particulièrement posée dans le cadre de l'étude en Côte d'Ivoire où Tony's Chocolonely souhaitait tester à l'échelle-pilote un ensemble de mesures pour les intégrer à son approche en matière de SSRTE. Certaines suggestions recueillies en Côte d'Ivoire ont néanmoins fait écho à celles du Ghana.

Les suggestions suivantes ont fait l'unanimité :

- Soutenir les femmes pour qu'elles apprennent à conduire une moto et à obtenir leur permis de conduire.
- Au sein des équipes d'agents, répartir les producteurs à visiter de sorte que les femmes occupant un poste d'agente puissent travailler à proximité de leur lieu de résidence afin d'éviter les risques d'agression ou d'attaque.
- Accorder une plus grande flexibilité aux femmes pour qu'elles ne soient pas obligées de se rendre dans des résidences et exploitations agricoles éloignées pendant leurs règles.
- Permettre aux agentes de se faire accompagner par des hommes lors de certaines visites.
- Proposer un salaire qui rémunère correctement les agentes pour cet emploi exigeant et qui leur permette de recruter une aide pour les tâches domestiques au sein de leur foyer si besoin est⁵. En plus de la rémunération, proposer les avantages suivants :
 - un congé maternité payé ;
 - des primes en fonction des performances ;
 - une assurance maladie ;
 - le remboursement des frais d'essence ;
 - l'entretien de leur véhicule.

⁵ Il a été demandé aux participants des groupes de discussion en Côte d'Ivoire de donner une rémunération selon eux adaptée aux agents de SSRTE salariés à temps plein. Ils ont suggéré un salaire mensuel compris entre **100 000 CFA et 200 000 CFA** (environ 150 EUR à 300 EUR) plus prime, le traitement salarial devant être le même pour les hommes et les femmes. Ces suggestions de rémunération dépassent clairement le salaire minimum fixé à 60 000 CFA. Certains sondés ont déclaré qu'un système de prime pourrait éventuellement rendre ce poste plus attractif pour les femmes.

- Organiser des séances de sensibilisation et d'information à l'intention des conjoints ou impliquant ces derniers. Ces séances seront l'occasion d'insister sur la contribution financière au foyer qui semble être un argument convaincant pour les conjoints qui émettent des réserves quant au fait que leur femme occupe un emploi rémunéré.
- Encourager les familles à mieux répartir les tâches ménagères et les responsabilités de garde des enfants, par exemple en organisant des séances de sensibilisation ou de dialogue entre conjoints pour redéfinir les rôles traditionnels assignés aux femmes et aux hommes.
- Sensibiliser les communautés pour prévenir le harcèlement et renforcer le sentiment de sécurité.

Certaines de ces suggestions ont fait l'objet de plus longues discussions entre l'équipe de terrain de la fondation ICI et Tony's Chocolonely pour être définies de manière plus précise et mises en place à l'échelle-pilote dans deux coopératives de la chaîne d'approvisionnement de Tony's Chocolonely en Côte d'Ivoire.

Modifications effectuées à l'échelle-pilote dans deux coopératives afin d'accroître le nombre de femmes agentes de SSRTE

Sur la base des recommandations émises pendant les groupes de discussion organisés lors de la première phase de l'étude, les initiatives suivantes ont été prises afin d'accroître le nombre de femmes candidates au poste d'agente :

- Afficher les offres d'emploi de SSRTE dans les espaces publics fréquentés par les femmes
- Communiquer oralement les offres d'emploi aux différentes sections de la coopérative par l'intermédiaire des délégués de section
- Annoncer les offres d'emploi à la radio communautaire dont la coopérative est propriétaire
- Financer des cours de conduite et permettre l'obtention du permis de conduire
- Proposer des horaires de travail flexibles

Suite à ces changements, le nombre de femmes recrutées au poste d'agente de SSRTE a nettement augmenté. Un tiers des agents recrutés dans les deux coopératives en 2021 étaient des femmes (3 agentes de suivi et une directrice de SSRTE au niveau des coopératives, ainsi que 5 agentes de suivi dans une autre coopérative). Toutes les agentes ont suivi des cours de conduite d'une moto et ont obtenu leur permis avant de commencer à travailler en novembre 2021. L'expérience de ces agentes a été recueillie lors des groupes de discussion et des entretiens un an plus tard. Elle est présentée dans la rubrique suivante et s'accompagne de commentaires d'agentes interrogées au Ghana.

Comment les femmes perçoivent-elles la mobilité ?



Sur les 8 agentes recrutées suite aux modifications transformatrices en matière de genre, seule une savait déjà conduire une moto avant de commencer à travailler. Toutes les autres ont dû apprendre après avoir été recrutées et le projet a subventionné les cours de conduite, l'obtention du permis et les motos de toutes les agentes. Si certaines femmes racontent que cela était difficile au début, toutes ont indiqué qu'elles s'étaient habituées à la conduite et se sentaient désormais à l'aise sur une moto. Elles sont d'accord pour dire que c'est le mode de transport le plus adapté pour conduire leurs activités d'identification et de suivi. Certaines femmes ont tout de même indiqué que lors de la saison des pluies, la conduite d'une moto sur les petites routes présentait de nombreuses difficultés et exigeait une force physique importante, mais cela ne les décourageait pas de continuer.

En réalité, du fait que la conduite d'une moto fait partie des exigences du poste, les femmes ont revu leurs anciennes perceptions selon laquelle elle était par nature réservée aux hommes. Elles ont découvert que les femmes étaient aussi capables de conduire une moto. En outre, elles ont ressenti une évolution des perceptions des autres femmes des communautés qui ont commencé à aspirer à faire la même chose. Une agente en témoigne : « L'appétit vient en mangeant et c'est la moto en elle-même qui rend le travail attrayant ».

Quels sont les résultats des femmes en termes de nombre de visites ?

Dans les deux coopératives pilotes de Côte d'Ivoire, la manière dont les agents et agentes se répartissent les producteurs et le nombre de visites de suivi effectuées sont restés les mêmes. Les femmes occupant un poste d'agente couvraient en moyenne le même nombre de producteurs que leurs collègues masculins et ensemble, femmes et hommes agents couvraient généralement des producteurs proches de leur lieu de résidence. Selon l'équipe de direction de la coopérative, les agentes ont bien fait leur travail et ont atteint, voire dépassé, leurs objectifs en termes de nombre de visites. Dans l'une des coopératives, l'agent le plus performant du mois précédent les entretiens était une agente.

Un directeur de coopérative a également mentionné que les femmes agentes de suivi étaient plus motivées et mieux organisées que leurs collègues masculins. Il a expliqué cela par le fait que les femmes se devaient d'allier obligations familiales et obligations professionnelles et qu'occuper un emploi rémunéré était pour elles assez inhabituel : « car lorsqu'une femme assume un rôle qu'elle ne connaît pas bien, elle fait plus d'efforts que les hommes, elle s'investit davantage pour se donner toutes les chances de réussir ».

Selon les directeurs de coopératives, il faut accroître le nombre de femmes agentes.

Les agentes travaillant de manière formelle pour les coopératives sont couvertes par la sécurité sociale et peuvent donc bénéficier d'un **congé maternité**. Elles peuvent prendre un congé maternité payé pendant au moins les 6 dernières semaines de grossesses et les 8 premières semaines suivant la naissance de leur enfant. Les directeurs de coopératives ont déclaré que si une agente prend un congé maternité, les producteurs qu'elle couvrirait pouvaient l'être par d'autres agents.

Certaines agentes ont manifesté le souhait d'être accompagnées par des hommes lors des visites aux producteurs, soit pour des raisons de **sécurité**, soit parce que le trajet jusqu'à l'exploitation agricole était trop long. Elles ont donc demandé à leur mari ou à un membre de la famille, à des collègues masculins agents de SSRTE ou à du personnel masculin de la coopérative de les accompagner. Il arrive également que des femmes passent une nuit au sein de la communauté qu'elles visitent s'il leur est impossible de rentrer chez elles avant la tombée de la nuit, généralement au domicile du représentant de la coopérative locale. Il a été signalé qu'il était facile de trouver un arrangement pour l'hébergement, généralement au domicile du représentant de la coopérative locale.

Quelles qualités personnelles un agent ou une agente de SSRTE doit-il ou elle posséder ?

Il a été demandé aux agents de décrire, en fonction de leur expérience, les qualités personnelles qu'exige ce type de poste. Un thème mis en avant par les agents était le besoin de faire preuve **de respect et d'empathie envers les producteurs et leur famille**. Certains agents au Ghana ont décrit cela comme la nécessité d'être « gentil » et « humble ». Ces termes ont souvent été mentionnés avec l'idée qu'il faut être patient : « [Ce poste exige] de faire preuve de patience pour communiquer avec les producteurs, de forger de bonnes relations humaines avec eux et de les respecter ».

Des agents des deux pays ont également mentionné l'importance de posséder des **compétences interpersonnelles et de communication**. Une certaine éloquence et de solides compétences en lecture et en écriture sont des prérequis importants pour qu'un agent puisse organiser des séances de sensibilisation sur le travail des enfants efficaces et que les producteurs répondent bien à toutes les questions qui leur sont posées.

« Un agent doit faire preuve de respect et de patience, savoir comment parler aux gens et s'habiller correctement, tout en étant bon communicateur. » (Témoignage d'une agente au Ghana)

Certains agents ont également indiqué que le poste exigeait une grande **confiance en soi** et une capacité à faire face aux comportements peu accueillants de certains producteurs. Un agent « ne doit pas prendre à cœur tous les commentaires des producteurs et ne doit pas réagir de façon excessive ». Une agente au Ghana s'exprime en ces termes : « [il faut] une personne pas trop timide, qui a confiance en elle et ose aller vers les autres et leur parler [...]. Un grand nombre de producteurs disent parfois ce qui leur vient à l'esprit sans trop réfléchir et ce peut être assez offensant mais il faut s'y faire et l'accepter. »

Un autre thème important évoqué est qu'un agent doit être un membre de la communauté **intègre, digne de confiance, respecté, très impliqué** dans son métier et désireux de travailler dur.

Ces valeurs ont été exprimées dans les réponses que les producteurs ont données lors des discussions en groupes de réflexion. Les personnes interrogées lors des visites de suivi estiment que les agents doivent être **dignes de confiance et honnêtes**. Ils doivent être **tolérants et ouverts d'esprit**, prêts à « accepter le point de vue des autres ». Les producteurs s'attendent également à ce que les agents soient **patients**, prennent le temps

d'expliquer les messages qu'ils veulent faire passer en utilisant des termes simples et passant d'une question à l'autre avec sérénité.

En conclusion, **la confiance, le respect et les compétences interpersonnelles** se dégagent comme étant les plus importantes qualités que les agents doivent posséder, et les agents, producteurs, agentes et productrices sont tous d'accord sur ce point.

Quels avantages ont les femmes qui occupent ce poste par rapport à leurs collègues masculins ?

Compétences interpersonnelles

Il a également été demandé aux agents et membres des communautés de parler des talents et qualités particuliers que les femmes qui occupent ce poste ont par rapport à leurs collègues masculins. Les réponses expriment les idées personnelles que se font les agents des attributs typiques des femmes, dans le contexte culturel et social local qui est le leur.

Un thème important se dégage dans les deux pays : les femmes sont dotées d'une aptitude toute particulière à communiquer et à forger des liens avec les producteurs et les enfants. L'on dit d'elles qu'elles savent tout particulièrement se montrer patientes, empathiques et compassionnelles. Plusieurs personnes sondées au Ghana (de genre féminin et masculin) ont mentionné que les femmes ont tendance à être **plus polies et plus tolérantes** envers les personnes interrogées récalcitrantes. En Côte d'Ivoire, certains participants à des groupes de discussion **perçoivent les femmes comme plus honnêtes que les hommes**, l'honnêteté étant considérée comme une caractéristique importante des agents.

« Nous sommes patientes et plus à même de tolérer les écarts de conduite et les propos déplacés des producteurs. Les femmes font cela plus naturellement. » (Témoignage d'une agente)

Parmi les membres de communautés ivoiriennes, les opinions divergent quant aux **compétences de communication** des femmes et des hommes. D'une part, les hommes sont considérés comme particulièrement efficaces pour ce qui est de faire passer des messages. D'autre part, les femmes sont jugées comme étant plus douées pour attirer l'attention du public et motiver les autres, ce qui leur permet de mieux mobiliser et sensibiliser les communautés. C'est notamment l'avis de membres de communautés ayant une expérience de travail avec des femmes occupant un poste d'agente. Les femmes sondées estiment qu'en général, les femmes sont meilleures communicatrices et meilleures conseillères.

Un accès privilégié aux enfants

Pour ce qui est de forger des relations avec les enfants, plusieurs femmes agentes de Côte d'Ivoire ont raconté que les visites de suivi leur avaient permis de développer des liens avec les enfants, comme en témoigne l'une d'elles : « en plus de nous occuper de nos propres enfants, nous côtoyons des enfants dans le cadre de notre travail. Lorsque nous arrivons dans un village, ils courent vers nous en criant "madame, madame !" et nous serrent dans leurs bras ».

Une bonne relation entre agents et enfants peut faciliter l'identification et le suivi des cas de travail des enfants. Une agente de Côte d'Ivoire raconte : « lorsqu'un enfant est malheureux, une femme le ressent ». Et un directeur de coopérative en Côte d'Ivoire le confirme : « les producteurs et les enfants travailleurs écoutent davantage ce que disent les femmes occupant un poste d'agente. Elles interagissent avec les enfants avec douceur. L'enfant se sent un peu comme en présence d'une mère ».

De plus, des **parents ont également mentionné qu'ils préféraient que leurs enfants s'entretiennent avec une femme plutôt qu'avec un homme**. Lors des groupes de discussion organisés dans les deux pays, des producteurs ont fait part de leurs inquiétudes concernant la sécurité de leur enfant pendant les entretiens. Selon certains, les agents doivent être des personnes dignes de confiance et plusieurs ont confirmé se sentir plus en confiance si c'est une femme qui demande à s'entretenir avec leur enfant.

« En tant que femme, je suis accueillie chaleureusement dans tous les foyers, davantage que les hommes agents. En outre, les producteurs hésitent moins à laisser leurs enfants en ma compagnie pour mener l'entretien, surtout lorsqu'il s'agit de jeunes filles âgées de 15 à 17 ans. » (Témoignage d'une agente au Ghana)

Ainsi, les **entretiens avec les enfants menés par des agentes sont plus susceptibles de se dérouler sans intervention des parents**, ce qui permet d'obtenir des données de meilleure qualité et de procéder à des signalements plus justes de cas de travail des enfants.

En quoi les emplois d'agent de suivi favorisent-ils l'autonomisation des femmes ?

Points de vue des producteurs et communautés cacaoyères

Des membres de communautés et des agents des deux pays ont indiqué que les femmes occupant un poste d'agente de suivi étaient source d'admiration pour le courage, la force et l'audace dont elles faisaient preuve. Des agentes, tant au Ghana qu'en Côte d'Ivoire, ont indiqué que les avis et commentaires qu'elles recevaient étaient, dans leur écrasante majorité, positifs et encourageants. La plupart des **femmes ont indiqué être reçues avec admiration et respect**. Toutefois, certains producteurs ont fait part de scepticisme, comme cet agriculteur du Ghana : « les gens ne sont pas vraiment sûrs que les femmes sont assez fortes pour faire ce travail d'homme ».

En réalité, nous avons également constaté que les femmes qui occupent un poste d'agente de suivi sont perçues de façon positive et cela présente un potentiel transformateur important en matière de genre. Des agents sondés des deux pays, tant féminins que masculins, ont déclaré que les femmes occupant un poste d'agente sont considérées comme des **références pour les filles et les femmes** des communautés, qu'elles incarnent des exemples forts de changement des perceptions de genre, ce qui est considéré comme quelque chose de positif pour les personnes faisant mention de cet état de fait.

« [Les producteurs] couvrent ces femmes d'éloges. Ils les érigent en modèles et disent à leurs filles de faire comme elles. » (Témoignage d'une agente)

Les femmes occupant des postes d'agentes de suivi sont considérées comme des femmes qui remettent en cause les normes culturelles, chose que certaines personnes voient avec suspicion, mais que la majorité considère comme positive. Ce résultat met en lumière un avantage supplémentaire à ce qu'une femme occupe un poste d'agente de SSRTE dans le sens où elle contribue à **remettre en question les normes culturelles qui entravent l'autonomisation et l'indépendance des femmes**, et elle apporte par conséquent une contribution importante à l'égalité de genre au sein des communautés cacaoyères du Ghana et de Côte d'Ivoire.

Points de vue des agentes

Les agentes ont également le sentiment que cet emploi leur a donné un sens d'autonomisation personnelle. Elles ont indiqué avoir acquis un fort **sens de fierté et de confiance en elle**, et se sentir plus respectées et valorisées au sein de leur communauté depuis qu'elles ont commencé à travailler. Elles se sont forgé un capital social en faisant connaissance avec de nouvelles personnes. Ce poste leur a également permis de renforcer leurs **compétences interpersonnelles et de communication, y compris leur confiance à prendre la parole en public**. En général, elles sont reconnaissantes de pouvoir exercer ce rôle d'agente qui leur a permis de gravir des échelons économiques, sociaux et intellectuels.

Les témoignages de plusieurs agentes au Ghana et en Côte d'Ivoire le prouvent bien :

- « Le fait d'être une Relais Communautaire (RC) m'a permis d'acquérir de nouvelles connaissances et de rencontrer des gens. » (Ghana)
- « Cet emploi m'a ouvert l'esprit. » (Ghana)
- « Dans mon environnement social, le travail fait que nous sommes respectées. Maintenant les gens nous parlent poliment. Nous avons gagné en indépendance. » (Côte d'Ivoire)
- « Maintenant, je gagne de l'argent. Grâce à cet emploi, j'ai des responsabilités, je suis une femme digne et les gens me respectent. J'ai fait la connaissance de beaucoup de monde. » (Côte d'Ivoire)
- « Avant, personne ne me connaissait dans le village. Depuis que je suis devenue agente de suivi et de remédiation [directrice de SSRTE au niveau des coopératives], tout le monde me connaît. » (Côte d'Ivoire)

Plusieurs agentes du Ghana et de Côte d'Ivoire ont également évoqué l'importance de l'indépendance financière acquise grâce au salaire :

- « Le salaire que je gagne me valorise. En plus, nous avons beaucoup appris. Si demain, nous devons nous retrouver dans une autre situation, au moins nous sommes bien informées, c'est un avantage. » (Côte d'Ivoire)
- « Je suis fière d'être une agente. Depuis que nous avons commencé à travailler, j'ai un compte bancaire et j'en suis fière. » (Côte d'Ivoire)

Certaines agentes célibataires ont déclaré qu'elles considéraient que cet emploi leur permettait de rendre quelque chose à leurs parents.

Cet emploi a insufflé des ambitions et des aspirations chez certaines femmes qui souhaitent désormais poursuivre une carrière professionnelle, par exemple en postulant pour un emploi d'agente de SSRTE au niveau des coopératives ou d'autres postes au sein de coopératives, ou à un poste de terrain proposé par la fondation ICI, voire même à des postes à l'étranger.

Points de vue des conjoints sur cet emploi

Certaines agentes racontent également que cette nouvelle fonction a eu une incidence sur leur relation avec leur conjoint, et ce de différentes manières. Certaines agentes ont mentionné que leur mari les soutenait dans leur activité professionnelle et certains les accompagnaient même lors de visites de suivi ou dans les coopératives. Pour d'autres, leur mari était plutôt réticent au début mais ils ont par la suite changé d'avis au vu de leur contribution au budget familial. Certaines agentes ont également indiqué que leur emploi avait obligé leur mari à assumer davantage de responsabilités envers les enfants pendant son absence, chose qu'elles appréciaient tout particulièrement.

Quelques agentes ont cependant raconté que leur mari ou conjoint ne les soutenaient pas dans leur choix et s'y étaient même opposés par jalousie ou peur du changement. Certaines ont vu leur relation souffrir de cette situation et ont fini par se séparer de leur conjoint.

« Mon ancien conjoint travaille à Bonoua. Du fait que j'occupe ce poste, je ne le voyais plus aussi souvent alors il m'a remplacée par une autre. Au début, il était jaloux [...]. »

« Ma maison s'est transformée en hôtel. Quand j'étais au travail, mon conjoint restait à la maison. Parfois, quand je rentrais, je trouvais d'autres filles chez moi alors nous nous sommes séparés. »

L'étude révèle que pour la plupart des femmes, le fait d'avoir accepté ce poste d'agente de suivi a bouleversé leur vie et parfois celle de leur famille. Si les changements ont le plus souvent été positifs, ils se sont parfois accompagnés d'aléas.

Ces expériences suggèrent la nécessité de tenir compte des éventuels aléas au moment de recruter et de former les agentes. Les agentes, ainsi que le personnel sur le terrain de la fondation ICI et de Tony's, ont recommandé que les conjoints participent à des séances d'informations sur le poste, ainsi qu'à certaines séances de formation. En effet, cela les aiderait à bien comprendre la nature et les avantages de ce poste et à se sentir eux-mêmes valorisés, ce qui permettrait de gagner leur confiance et leur soutien. En outre, une médiation et une aide psychologique pourraient être proposées aux agentes qui estiment que cet emploi pèse trop sur leur famille et la relation avec leur conjoint.

Conclusions

Les agents qui mettent en place les principales activités de SSRTE sur le terrain sont le principal point de contact des foyers producteurs de cacao dans le cadre des SSRTE. Ils expliquent aux producteurs ce que sont les SSRTE et quels sont leurs objectifs, organisent des séances de sensibilisation sur les préjudices causés par le travail des enfants et mènent des entretiens avec les producteurs et leurs enfants pour identifier ceux ayant besoin d'un soutien. Les agents et le travail qu'ils réalisent sont par conséquent essentiels à la réussite du système.

Cette étude a recueilli les **points de vue d'agents et agentes** et ceux de **producteurs de cacao au Ghana et en Côte d'Ivoire** sur les femmes occupant un poste d'agente SSRTE. Les résultats **plaident en faveur d'une**

augmentation du nombre de femmes occupant ce type de poste. L'étude démontre que les femmes apportent des compétences précieuses à ce poste et en tirent de nombreux avantages sur le plan personnel. Lorsqu'une femme commence à travailler en tant qu'agente, elle se pose des questions et déconstruit les raisons pour lesquelles elle ne serait pas en mesure de remplir ses fonctions. Les agentes elles-mêmes et leurs collègues témoignent de ce phénomène et l'étude suggère qu'une amélioration de la parité femmes-hommes parmi les agents de SSRTE peut avoir un effet transformateur en matière de genre au sein des communautés cacaoyères. En outre, les résultats ont également soulevé l'importance de surmonter les obstacles à l'accès à ce type de poste auxquels les femmes sont confrontées, en plus de leur apporter un soutien supplémentaire une fois qu'elles sont en fonction.



Les éclairages importants suivants issus des données collectées sont utiles à la conception des SSRTE et s'appliquent tant au Ghana qu'à la Côte d'Ivoire :

1. **Les femmes excellent au poste d'agente de SSRTE.** Les femmes occupant un poste d'agente atteignent, voire dépassent, les objectifs mensuels qui leur sont fixés en termes de nombre de visites d'identification et de suivi, elles identifient en moyenne davantage de cas de travail des enfants et elles reçoivent le soutien et l'admiration des foyers agricoles pour leur courage, leur force et leur engagement.
2. **Les femmes ont un accès privilégié aux enfants : les parents préfèrent que ce soit une femme qui conduise les entretiens avec leur enfant plutôt qu'un homme.** En outre, les femmes savent souvent mettre les enfants à l'aise durant les entretiens, ce qui leur permet de recueillir des données fiables sur le travail des enfants.
3. **Cet emploi est une source d'autonomisation pour les femmes des communautés productrices de cacao.** Dans un environnement socioculturel où les femmes n'ont pas la même égalité d'accès à l'éducation, à la prise de décision et au marché du travail que les hommes, cet emploi est pour elles une possibilité importante de :
 - développer leurs compétences professionnelles et personnelles ;
 - se forger un capital social ;
 - renforcer leur confiance en elles ; et
 - acquérir une indépendance financière.
4. **Les agentes incarnent la réussite pour les femmes et les filles des communautés.** En remettant en question les normes culturelles et en prouvant qu'elles possèdent les compétences professionnelles nécessaires et qu'elles sont mobiles et indépendantes, elles donnent l'exemple et démontrent qu'il est possible de changer les stéréotypes sexistes qui perdurent parmi les cultivateurs de cacao et leur famille. Une meilleure parité femmes-hommes au sein des SSRTE est susceptible d'apporter une contribution importante pour l'égalité de genre au sein des communautés cacaoyères.

Être recrutée à cette fonction et l'exercer peut présenter des défis pour les femmes :

5. **L'offre d'emploi doit être communiquée de différentes façons et sur différents canaux de diffusion de sorte à cibler les femmes et à les encourager à postuler.** Du fait que les productrices sont grandement sous-représentées au sein des coopératives de cacao, les initiatives de recrutement doivent être déployées au-delà des coopératives. En outre, l'offre d'emploi doit mentionner le congé maternité.
6. **Le poste est exigeant d'un point de vue physique et requiert une certaine mobilité.** Aller de village en village et se rendre chez les producteurs sur leur plantation de cacao peut être difficile, notamment pendant la saison des pluies, et c'est généralement plus simple de s'y rendre en moto. Peu de femmes des communautés cacaoyères du Ghana et de Côte d'Ivoire possèdent et conduisent des motos, et nombreuses sont celles qui n'ont pas la confiance nécessaire pour apprendre. Cependant, après avoir été soutenues dans l'obtention du permis de conduire et d'une moto, les femmes recrutées dans le cadre de l'initiative pilote ont rapidement appris à conduire et se sentent à l'aise sur une moto.
7. **Il est difficile pour certaines femmes de justifier le fait d'avoir une activité professionnelle à leur conjoint ou leur famille.** L'on s'attend généralement à ce que les femmes mariées soient entièrement disponibles pour s'occuper des enfants et du foyer. Parfois, les conjoints se sont sentis négligés et certaines relations ont souffert du fait que les femmes ont acquis un nouveau rôle en dehors du cadre familial. Toutefois, il a été démontré que les conjoints coopèrent et soutiennent leurs conjointes lorsqu'ils sont correctement informés sur les conditions et les exigences du poste et lorsqu'ils sont à même de constater les

avantages financiers de cet emploi pour la famille.

8. **La sécurité est une source de préoccupation.** Certaines femmes occupant un poste d'agente préfèrent être accompagnées par des hommes lors de certaines visites.

Recommandations

Cette étude nous a permis de formuler les recommandations suivantes sur les manières d'améliorer la parité femmes-hommes parmi les agents locaux de SSRTE afin que les SSRTE réalisent leur potentiel transformateur en matière de genre :

- **Les offres d'emploi** doivent explicitement **cibler les femmes**. Les canaux de communication pouvant être utilisés pour cibler les femmes sont les stations de radio communautaires, les centres de services sociaux fréquentés par les femmes, l'affichage des offres d'emploi dans les lieux publics et le dialogue direct par le biais des leaders communautaires. Les femmes qui occupent déjà un poste d'agente peuvent également contribuer au recrutement de nouvelles agentes en partageant leur expérience positive.
- Les agentes doivent être **soutenues pour s'approprier la conduite d'une moto** lorsqu'elles entrent en fonction. Le coût des cours de conduite, les frais d'examen pour obtenir le permis et l'achat d'une moto doivent être à la charge du projet.
- **Les conjoints doivent être conviés à des séances d'information** sur le poste, tant pendant le recrutement que durant la réunion d'initiation, car cela leur permet de comprendre les exigences du poste et s'assurer de leur soutien.
- Les agentes de SSRTE doivent bénéficier d'un **congé maternité**, soit par le biais de la sécurité sociale, soit par le biais d'une assurance maladie privée payée par l'employeur.
- Les contrats de travail doivent inclure des clauses de **protection des agentes pendant leur grossesse**, de sorte qu'elles n'aient pas à réaliser des tâches dangereuses conformément à la loi ivoirienne.
- Tous les **avantages sociaux**, des dispositions prises pendant la grossesse et la maternité, aux horaires de travail flexibles, en passant par le financement des cours de conduite, doivent être **communiqués de manière explicite** lors du recrutement pour encourager les femmes à postuler.

- Certaines de ces recommandations nécessitent un budget supplémentaire pour le recrutement et la formation d'agents. Cela doit être planifié au moment de la conception du projet et devrait se traduire à terme par une amélioration des résultats des SS RTE.

www.cocoainitiative.org | info@cocoainitiative.org

**Secrétariat de la
fondation ICI en Suisse**

Chemin de Balxert 9
1219 Châtelaine | Suisse
+41 22 341 47 25

**Bureau national de la
fondation ICI en Côte d'Ivoire**

II Plateaux, 7^e Tranche, Lot 3244, Îlot 264,
Abidjan-Cocody | Côte d'Ivoire
+225 27 22 52 70 97

**Bureau national de la
fondation ICI au Ghana**

N° 16, Djanie Ashie Street,
East-Legon | Accra | Ghana
+233 302 998 870