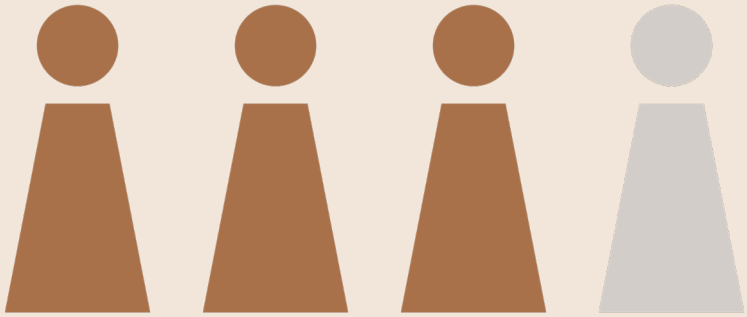
Swiss Sustainable Coffee Platform

Swiss Platform for Sustainable Cocoa

DOSSIER THÉMATIQUE

Promouvoir l'égalité entre les sexes

dans les communautés productrices de cacao et de café



Les messages clés

- L'inégalité entre les sexes est une question de droits humains et représente un risque sérieux pour les objectifs en matière de revenu vital et de travail des enfants : les femmes effectuent une grande partie du travail dans les filières du cacao et du café, mais gagnent nettement moins et disposent d'un pouvoir de décision plus faible sur la terre, les revenus et les autres décisions du ménage.
- La plupart des programmes améliorent l'accès des femmes aux ressources, mais peu modifient les règles et les normes qui sont à l'origine des inégalités entre les sexes. Les programmes qui renforcent le pouvoir d'agir des femmes tendent à obtenir de meilleurs résultats.
- Chaque membre de la Plate-forme peut dès aujourd'hui contribuer à l'égalité entre les sexes, en réalisant des analyses de genre et en collectant des données ventilées. Un changement durable exige une action collective sur plusieurs années, avec des femmes associées à la conception des programmes et des initiatives.

Octobre 2026

Introduction

Pourquoi l'égalité entre les sexes est-elle importante dans le secteur du cacao et du café ?

L'inégalité entre les sexes est l'un des défis structurels les plus persistants et les plus lourds de conséquences auxquels sont confrontées les chaînes d'approvisionnement du cacao et du café, et elle est étroitement liée à la pauvreté des petits exploitants.

Dans les pays producteurs, les femmes assument une part disproportionnée du travail agricole, mais perçoivent systématiquement moins de revenus et exercent moins de contrôle sur les biens et les décisions que les hommes.

Ces disparités découlent de normes sociales et culturelles, de régimes fonciers et de structures de gouvernance des coopératives qui se reproduisent de génération en génération, et peuvent être renforcées, souvent involontairement, par les choix de conception des programmes. Le problème ne réside pas chez les femmes, mais dans le système dans lequel elles vivent et travaillent ; les femmes peuvent donc être d'importantes actrices du changement.

Ces inégalités n'agissent pas de manière isolée. Le genre se combine avec l'appartenance ethnique, la classe socio-économique, l'âge, le handicap, le statut migratoire, l'orientation sexuelle et d'autres dimensions de l'identité, ce qui aggrave les désavantages de certains groupes de femmes et de filles.

Une adolescente issue d'un ménage à faible revenu, une femme en situation de handicap ou une agricultrice appartenant à une communauté ethnique marginalisée ne vit pas l'inégalité entre les sexes de la même manière ni au même degré que d'autres.

Reconnaître cette intersectionnalité, c'est-à-dire le caractère imbriqué et mutuellement renforçant des différentes formes de discrimination, est essentiel pour concevoir des programmes qui atteignent les personnes les plus touchées plutôt que celles qui sont les plus faciles à atteindre (29).

L'égalité entre les sexes est un droit humain fondamental consacré par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), que les entreprises sont censées respecter en vertu des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains.

Elle constitue également un enjeu d'exposition réglementaire. La directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (EU CSDDD), dont le champ d'application a été restreint par la directive Omnibus I de 2026, s'appliquera à partir de juillet 2029 aux plus grandes entreprises, dont l'obligation de diligence raisonnable s'étend à leurs fournisseurs de cacao et de café.

La discrimination fondée sur le genre, les inégalités de revenus, la violence fondée sur le genre et l'exclusion des coopératives relèvent de ces cadres, qui exigent des entreprises qu'elles identifient, préviennent et atténuent ces atteintes et y remédient.

Pour les membres, l'égalité entre les sexes est aussi un engagement commun : la Feuille de route 2030 de SWISSCO adopte une approche transformatrice de genre et la Feuille de route 2030 de SSCP reconnaît les femmes ainsi que les travailleuses et travailleurs migrants comme particulièrement vulnérables.

S'attaquer aux inégalités entre les sexes est également rentable. Lorsque les femmes gèrent des parcelles de cultures de rente avec les mêmes intrants et ressources que les hommes, elles sont tout aussi productives (7), et la FAO estime qu'un accès égal à la terre, aux technologies, aux services financiers, à l'éducation et aux marchés pourrait augmenter de 20 à 30 % les rendements des exploitations gérées par des femmes (8).

À l'inverse, les programmes de revenu vital qui ne tiennent pas compte des dynamiques de genre obtiennent systématiquement de moins bons résultats et peuvent causer des préjudices involontaires aux femmes et aux filles en alourdissant leur charge de travail non rémunéré sans bénéfice proportionnel (27).

Il en va de même pour le travail des enfants. De nouvelles recherches du KIT Institute (2025) montrent que l'augmentation des revenus ne réduit pas à elle seule automatiquement le travail des enfants, et peut même l'accroître dans certains cas, car les dynamiques de genre déterminent la manière dont le travail supplémentaire est réparti au sein des ménages : la demande de main-d'œuvre peut se reporter sur les femmes et les enfants, en particulier les filles (30).

Ce lien entre inégalité entre les sexes, revenu vital et travail des enfants concerne directement la diligence raisonnable en matière de droits humains (DDH) des membres.

Le présent dossier s'adresse aux membres de SWISSCO et de la SSCP ainsi qu'à leurs partenaires, et porte sur les ménages de petits exploitants ainsi que sur les travailleuses salariées, saisonnières et migrantes, qui sont exposées à des risques spécifiques méritant une attention particulière.

Chapitre 2

Situation actuelle

2.1 La contribution des femmes : indispensable mais invisible

Les femmes représentent environ 38 % de la main-d'œuvre agricole dans le monde (28), mais dans les chaînes d'approvisionnement du cacao et du café, leur contribution est encore plus marquée et systématiquement sous-évaluée. Elles assurent environ 70 % du travail manuel dans les exploitations caféières à l'échelle mondiale, depuis l'entretien des plants et la récolte jusqu'à la fermentation et au séchage (1). Dans le cacao, la situation est similaire : les femmes participent à presque toutes les étapes de la production, notamment la plantation, la récolte, le tri, la fermentation et le séchage, et fournissent environ 30 à 60 % de la main-d'œuvre nécessaire à la culture du cacao (2). Malgré cela, le cacao est largement considéré comme une culture d'hommes, et les rôles des femmes restent méconnus, sous-évalués et souvent non rémunérés.

Dans les chaînes de valeur dominées par les hommes, les femmes fournissent souvent un travail « caché » – un travail non rémunéré en tant qu'aide familiale, dont la contribution n'apparaît ni dans les registres d'exploitation ni dans les statistiques. Les travaux préparatoires traditionnellement effectués par les femmes, comme la préparation des repas pour la main-d'œuvre salariée ou le mélange des pesticides, sont sous-déclarés parce qu'ils ne sont pas rémunérés. Paradoxalement, à mesure que les chaînes de valeur se structurent commercialement, le contrôle des femmes sur les activités et les revenus peut diminuer, alors même que la valeur globale augmente.

Cette invisibilité se retrouve jusque dans les interventions de durabilité elles-mêmes. Les femmes contribuent régulièrement par leur travail au respect des critères des programmes de durabilité, à l'adaptation au changement climatique et aux initiatives d'économie circulaire, par exemple l'entretien des parcelles, la gestion des pépinièresou les opérations post-récolte, sans que ces contributions soient officiellement reconnues ou rémunérées.

La façon dont les tâches sont réparties entre les femmes et les hommes a également son importance. Dans les communautés cacaoyères du Ghana, les tâches perçues comme féminines, comme aller chercher l'eau nécessaire à la pulvérisation des pesticides ou préparer les mélanges, sont effectuées à la main, souvent physiquement éprouvantes, et ont des effets directs sur la santé.

À l'inverse, les activités considérées comme masculines (p. ex. la pulvérisation, le transport) sont plus souvent mécanisées, même si la pulvérisation comporte ses propres risques sanitaires (33). Là où le travail des femmes n'est pas reconnu et où les hommes dominent les décisions. La demande des femmes en technologies permettant d'économiser de la main-d'œuvre peut rester faible malgré une lourde charge de travail (34). Les interventions des programmes visant l'adoption de technologies deanamique, sous peine de creuser l'écart entre les sexes au lieu de le réduire.

Figure 1

Les contributions des femmes : qu'est-ce qui est pris en compte et qu'est-ce qui ne l'est pas ?



2.2 Principaux obstacles

2.2.1 Droits fonciers et accès aux ressources productives

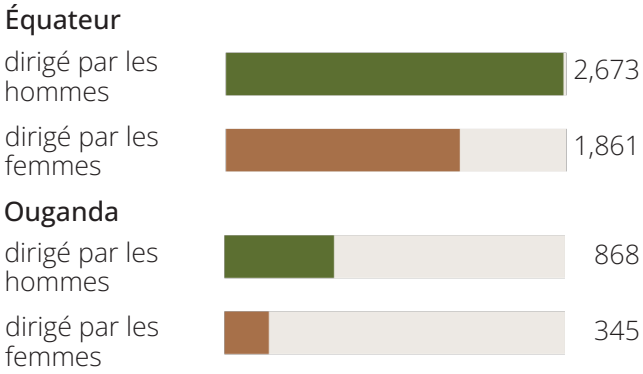
Comme les femmes ne possèdent ou ne louent généralement pas de terres en leur nom propre, elles ne sont souvent pas reconnues comme agricultrices ou « chefs de ménage », en particulier par les acteurs de la chaîne d'approvisionnement et les autorités publiques.
Au Ghana, deuxième producteur mondial de cacao, la plupart des terres appartiennent aux hommes en vertu des systèmes d'héritage coutumiers. Avec l'expansion des cultures arboricoles, les droits d'utilisation des terres des femmes ont été progressivement restreints, les coutumes successorales continuant de favoriser les héritiers masculins (22). Le travail des femmes sert souvent à créer de nouvelles plantations de cacao, dans l'attente de droits fonciers qui dépendent toutefois de négociations au sein du ménage (35).

Des données de terrain issues de communautés cacaoyères du Ghana illustrent les conséquences : dans une étude du CGIAR portant sur les régions Ashanti et Western, les hommes possédaient en moyenne 5,83 acres, contre 4,17 acres pour les femmes. Dans une communauté, les femmes disposaient en moyenne de 3,2 acres et consacraient la quasi-totalité de cette surface au cacao, tandis que les hommes disposaient en moyenne de 15,5 acres et conservaient un excédent important pour les cultures vivrières et la jachère.
Les femmes sans terres excédentaires ne peuvent pas se diversifier dans la production vivrière, ce qui les rend doublement vulnérables lorsque les rendements de cacao diminuent sous l'effet du stress climatique, sans revenu tampon ni diversité des cultures pour absorber le choc (33).

Une étude fondée sur des données d'enquête ventilées par sexe, provenant de communautés productrices de cacao en Équateur et en Ouganda qui approvisionnent le marché suisse, a montré que les exploitations gérées par des femmes tiraient nettement moins de revenus du cacao : en moyenne USD 1 861 contre USD 2 673 par an en Équateur, et USD 345 contre USD 868 en Ouganda. En Ouganda, l'écart s'expliquait en grande partie par des surfaces de cacao plus petites et un nombre moindre de travailleurs ; en Équateur, il persistait même après prise en compte de ces facteurs. Les deux chaînes d'approvisionnement étaient certifiées ou faisaient partie de programmes de durabilité d'entreprises (4).

Figure 2

Recettes annuelles issues du cacao : exploitations dirigées par des femmes vs celles dirigées par des hommes (USD)



2.2.2 Écarts de revenus et perte de contrôle sur les recettes

Même lorsque ce sont les femmes qui effectuent le travail, elles ne contrôlent souvent pas les revenus. En Éthiopie, pays producteur de café, les femmes réalisent environ 75 % du travail dans la chaîne de valeur, mais ne perçoivent que 43 % des revenus générés (5).

Pour le cacao, les données sont plus limitées et pas directement comparables, mais les écarts sont tout aussi marqués : des évaluations menées au Ghana ont montré que les productrices de cacao gagnent 25 à 30 % de moins que les producteurs, tandis qu'en Côte d'Ivoire, les femmes des communautés cacaoyères gagnent jusqu'à 70 % de moins que les hommes (6).

2.2.3 Travail de soins non rémunéré et pauvreté en temps

La double charge que représentent le travail agricole productif et les responsabilités domestiques non rémunérées, souvent appelée travail de reproduction sociale, constitue un obstacle structurel majeur, mais chroniquement sous-estimé.
La part disproportionnée du travail de soins non rémunéré assumée par les femmes, p.ex. la garde des enfants, la préparation des repas, les corvées d'eau et de bois de chauffe ou les soins aux membres malades de la communauté, limite directement leur capacité à participer aux formations et à la gouvernance des coopératives. Les formations de vulgarisation agricole sont souvent planifiées sans tenir compte de la double charge de travail des femmes, de leur mobilité ou de leur niveau d'alphabétisation, ce qui reproduit systématiquement leur exclusion.

Cette invisibilité se reproduit dans les données sur lesquelles s'appuient les acteurs de la chaîne d'ap-

provisionnement. Les enquêtes sur le revenu vital sont généralement menées au niveau des ménages, et les données sur l'emploi du temps sont rarement collectées ; la contribution des femmes en travail non rémunéré est donc structurellement absente des évaluations de revenus qui orientent la conception des programmes. Sans ces données, il est impossible de déterminer si une intervention augmente la charge de travail des femmes sans accroître leurs revenus ou leur pouvoir d'agir.

Des recherches du KIT Institute portant sur les secteurs du cacao, du café et de la noix de cajou en Afrique subsaharienne ont montré que le travail des enfants remplace souvent celui des adultes, en particulier dans les ménages où les femmes souffrent de pauvreté en temps. Les filles assument de manière disproportionnée des tâches domestiques et de soins qui échappent au suivi des chaînes d'approvisionnement, portant ce que l'UNICEF appelle une « triple charge » : l'école, les corvées et le travail économique.

Lorsque les programmes augmentent la charge de travail agricole des femmes sans réduire leur charge domestique, celle-ci se reporte sur les filles (30).

INFOBOX

La pauvreté en temps à la loupe – la Women School of Leadership (WSOL)

Dans les communautés productrices de cacao, les femmes assument une charge disproportionnée de responsabilités domestiques et agricoles, ce qui leur laisse peu de temps pour participer aux formations ou à la gouvernance des coopératives.

La Women School of Leadership du projet Sankofa au Ghana prend directement en compte cette réalité. Plutôt que d'attendre des femmes qu'elles s'adaptent aux formats de formation conventionnels, la Women School a été organisée en fonction des routines quotidiennes existantes, selon un « rythme 3-3-3 » (trois ateliers, trois modules, trois jours) réparti sur une période plus longue.

Cette approche flexible a permis aux femmes de développer des compétences dans des domaines tels que le leadership, l'éducation financière et la négociation stratégique, sans que cela n'entre en conflit avec leurs engagements existants (3). En tant que mesure accommodante en matière de genre, elle élargit l'accès, mais ne réduit pas en soi la charge de travail des femmes.

2.2.4 Exclusion de l'enregistrement, des services et de la prise de décision

L'exclusion commence souvent dès l'enregistrement : lorsque les coopératives ou les autorités nationales n'enregistrent comme agriculteur.rices. que les propriétaires fonciers ou les chefs de ménage, les femmes deviennent invisibles pour les services, les primes et les instances de gouvernance qui en découlent.

Des recherches menées dans des communautés cacaoyères du Ghana ont montré que les services de vulgarisation atteignent principalement les hommes disposant de grandes exploitations, tandis que les femmes et les jeunes bénéficient de moins de services - un résultat attribué à leur base de ressources plus faible et à des conceptions de programmes qui considèrent par défaut le chef de ménage masculin comme l'agriculteur.

L'hypothèse du ruissellement (selon laquelle former un homme profitera automatiquement à sa partenaire) s'est révélée fausse à maintes reprises (11). Les femmes sont également systématiquement sous-représentées dans la direction des groupes communautaires, des coopératives et des organisations de producteurs (13).

Une méta-analyse de 24 projets financés par le Fonds international de développement agricole (FIDA) a montré que les projets renforçant le pouvoir de décision des femmes sur les revenus et les ressources étaient nettement plus efficaces : par rapport aux projets qui ne tenaient pas compte du pouvoir d'agir des femmes, le nombre de personnes ayant enregistré des gains notables augmentait d'environ 5 % pour les revenus, de 9 % pour la diversité alimentaire et de 19 % pour la résilience (28).

~ + 5%	~ + 9%	~ + 19%
revenu plus élevé	plus grande diversité alimentaire	plus grande résilience

Augmentation du nombre de personnes ayant bénéficié d'améliorations tangibles par rapport aux projets qui ne tiennent pas compte de l'autodétermination des femmes ; méta-analyse de 24 projets du FIDA (28).

2.2.5 Adolescentes et inégalités intergénérationnelles

Les inégalités entre les sexes ne concernent pas seulement les femmes adultes. Les adolescentes des familles productrices de cacao et de café font face à un accès inégal à l'éducation, à de lourdes responsabilités domestiques, au risque de mariage et de grossesse précoces ainsi qu'à un manque de modèles féminins.

Les filles qui quittent l'école sont davantage exposées aux travaux dangereux, à la traite et à l'exploitation sexuelle, des atteintes aux droits de l'enfant que la DDH devrait traiter. Ces dynamiques produisent des cycles de désavantage qui se transmettent d'une génération à l'autre, ce qui rend essentielle une intervention précoce sur les normes de genre pour la durabilité de la chaîne d'approvisionnement.

L'instabilité des revenus et les chocs économiques au sein des ménages comptent parmi les principales causes du travail des enfants, auquel les familles ont recours pour couvrir leurs besoins de consommation de base lorsque les revenus sont instables ou insuffisants.

Les programmes qui augmentent le revenu moyen des ménages sans renforcer leur résilience économique par des mesures telles que l'assurance, la diversification des revenus ou des mécanismes d'épargne ne réduiront pas durablement le travail des enfants ni les inégalités intergénérationnelles.

2.2.6. Violence et harcèlement fondés sur le genre

La violence et le harcèlement fondés sur le genre (GBVH selon l'acronyme anglais) sont à la fois une cause et une conséquence des inégalités, et constituent un risque majeur en matière de droits humains.

Lorsque les femmes dépendent d'intermédiaires masculins, p.ex. maris, acheteurs, personnel de terrain ou recruteurs de main-d'œuvre, pour accéder à la terre, aux intrants, aux paiements ou au travail, des possibilités de coercition et d'exploitation sexuelle apparaissent, en particulier pour les travailleuses saisonnières et migrantes.

La violence et le harcèlement fondés sur le genre restreignent également la participation des femmes, et l'évolution des rôles au sein du ménage peut provoquer des réactions hostiles violentes (voir section 3.4).

Ce qui fonctionne

Données probantes sur les approches transformatrices de genre

3.1 De l'intégration du genre à la transformation

Un cadre en quatre étapes, fondé sur des marqueurs de genre établis et appliqué par exemple par le Business Advisory Service d'Oxfam dans son Gender Transformative Tracker pour l'Organisation internationale du café (ICO) (44), permet de situer concrètement un programme donné sur ce spectre.
Il distingue les approches :

- aveugles au genre ou préjudiciables en matière de genre (gender-blind/gender-harmful : aucune mesure pour identifier ou prendre en compte les besoins spécifiques liés au genre, avec un risque de renforcer les inégalités ou de causer des préjudices involontaires) ;
- conscientes du genre (gender-aware : reconnaissent les différences, mais ne prennent que des mesures limitées face aux besoins spécifiques) ;
- sensibles ou réactives au genre (gender-sensitive/ gender-responsive : reconnaissent les inégalités et répondent aux besoins pratiques spécifiques des femmes et des hommes) ;
- et transformatrices de genre (gender-transformative : visent à examiner, remettre en question et transformer les causes profondes des inégalités entre les sexes, y compris les normes discriminatoires et les rapports de pouvoir inégaux).

La plupart des programmes d'entreprises dans le cacao et le café se situent actuellement au stade « conscient du genre » ou au début du stade « réactif au genre », et les progrès sont rarement linéaires.

Les approches dites « accommodantes en matière de genre » (gender-accommodative), de loin les plus courantes dans les programmes cacao et café, visent à contourner les obstacles existants, généralement en ciblant les femmes par des formations et des ressources spécifiques, sans remettre en question les normes sous-jacentes qui sont à l'origine des inégalités.

Si ces interventions peuvent constituer des points d'entrée utiles, les données probantes montrent de plus en plus qu'elles ne suffisent pas à elles seules.

Les approches transformatrices de genre (Gender-Transformative Approaches, GTA) constituent un cadre plus ambitieux et plus durable. Elles déchargent les femmes de la responsabilité exclusive de parvenir à l'égalité en impliquant les hommes et les communautés comme acteurs à part entière du changement.

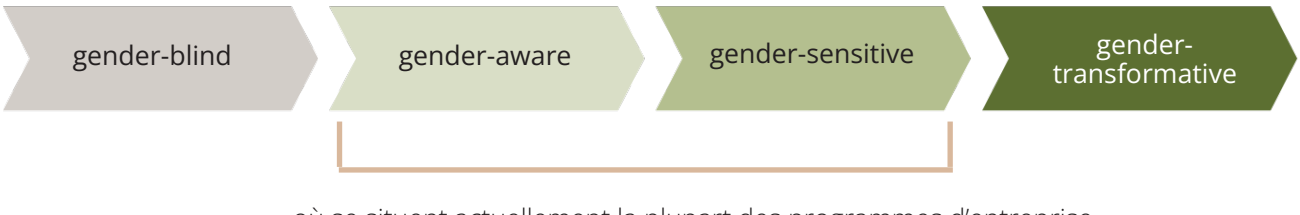
Elles s'attaquent aux obstacles structurels et aux normes contraignantes, telles que les règles non écrites qui déterminent qui effectue quel travail et qui contrôle le travail, les biens et les décisions, et visent un changement non seulement au niveau individuel, mais aussi dans les lois, les institutions et la culture organisationnelle (9). Ce changement étant lent et coûteux, il nécessite des coalitions avec les gouvernements, les ONG et les bailleurs de fonds.

Une étude menée au Burundi, comparant une GTA à une approche conventionnelle d'intégration du genre, a montré que la GTA entraînait des taux d'adoption plus élevés des technologies agricoles améliorées, une production plus élevée et de plus fortes améliorations de la diversité alimentaire des femmes. Les femmes du groupe GTA ont enregistré une hausse de 84 % des indicateurs d'autonomisation, contre 31 % dans le groupe conventionnel (10). Ces progrès ont nécessité des changements institutionnels et structurels ; le travail transformateur de genre doit donc impliquer les coopératives, les entreprises et les gouvernements, et pas seulement les agriculteur.rices sur le terrain.

Les normes volontaires traitent également du genre : les standards Fairtrade interdisent la discrimination et les comportements abusifs, Fairtrade gère la Women's School of Leadership (40) et, depuis 2021, le principe d'équité de l'agriculture biologique (Principle of Fairness) inclut l'égalité entre les sexes (41). Ce sont de précieux points de départ, mais la certification ne garantit pas à elle seule l'égalité entre les sexes.

Figure 3

De l'approche « gender-blind » à l'approche « gender-transformative »



3.2 Le Gender at Work Framework

Le Gender at Work Framework, développé par Aruna Rao et David Kelleher, est un outil d'analyse complémentaire permettant de diagnostiquer l'origine des inégalités entre les sexes et de déterminer où les interventions devraient être ciblées. Ce cadre analyse l'égalité entre les sexes selon deux dimensions : le changement individuel par opposition au changement systémique, et l'informel/invisible par opposition au formel/visible. Il en résulte quatre quadrants directement applicables aux chaînes d'approvisionnement du cacao et du café (figure 1). Un changement dans un quadrant dure rarement sans changement dans les autres.

Figure 4

Le Gender at Work Framework

	informel / invisible	formel / visible
individuelle	Connaissances, compétences et sensibilisation (par exemple, GALS, WSOL)	Accès aux ressources, aux services et à la participation : c'est là qu'interviennent la plupart des programmes
systémique	Des normes profondément ancrées et des pratiques d'exclusion ; ce sont celles qui sont les plus difficiles à changer	Législation, régime foncier, réglementation relative aux coopératives et aux marchés publics

La cartographie des programmes présentés dans ce dossier (tableau 1) montre que la plupart des interventions se concentrent dans le quadrant individuel-formel ; certaines renforcent aussi les compétences et la prise de conscience (p. ex. GALS, WSOL, les femmes agronomes de Nespresso), et certaines recommandations portent sur les règles formelles relatives à la terre et aux coopératives.

Un engagement durable envers les normes informelles fait presque totalement défaut : seuls GALS et, dans son intention stratégique, la Resilience Journey de Mars/KIT ciblent explicitement ce quadrant.

Cela reflète une tendance structurelle du travail sur le genre dans les chaînes d'approvisionnement à considérer l'accès aux ressources comme une condition suffisante de l'égalité, alors qu'il n'en est au mieux qu'une condition nécessaire. Des sièges réservés, sans évolution de la perception de qui est crédible pour diriger, produisent une inclusion sans voix au chapitre. S'attaquer aux normes informelles qui déterminent la manière dont les règles formelles sont interprétées et les ressources réparties exige un engagement soutenu et pluriannuel avec les hommes, les communautés et les institutions, ainsi qu'un financement qui privilégie la profondeur du changement plutôt que le nombre de personnes atteintes.

INFOBOX

Le Gender Action Learning System (GALS)

GALS n'est pas une méthodologie unique et figée, mais une philosophie du changement fondée sur les principes de justice de genre, d'inclusion et de respect mutuel. Elle est issue des travaux de Linda Mayoux sur les moyens de subsistance et la réduction de la pauvreté à partir de 2002, a été développée dans le cadre du programme WEMAN d'Oxfam Novib depuis 2008 et a depuis été appliquée dans plus de 26 pays et 50 projets (16).

Contrairement aux formations conventionnelles sur le genre, GALS implique les hommes et les femmes ensemble dès le départ, en partant de la vision de vie des participantes et participants plutôt que de cadres imposés de l'extérieur. Ses outils visuels, tels que le Vision Journey et le Gender Balance Tree, rendent visible la répartition souvent invisible du travail et des revenus au sein du ménage, créant ainsi une base commune de négociation entre conjoints.

La mise en œuvre se déroule en trois phases sur deux à trois ans et s'appuie sur des « champions » communautaires qui adaptent les outils au contexte local et diffusent le changement au moyen d'une formation pyramidale entre pairs.

Dans le secteur du café, les données probantes provenant d'Ouganda comptent parmi les plus convaincantes. Un projet de Farm Africa combinant GALS et des associations villageoises d'épargne et de crédit (AVEC) a montré que le pouvoir de décision des femmes sur la production agricole est passé de 22 % à 92 % à la fin du projet, selon l'indice d'autonomisation des femmes dans l'agriculture (Women's Empowerment in Agriculture Index) (14). Dans le cacao, la mise en œuvre de KOLTIVA dans le cadre du programme TRANSFORM à Aceh, en Indonésie, a atteint 107 productrices et producteurs dans 21 villages à la mi-2025, 73 % des ménages participants déclarant prendre les décisions conjointement (15).

Tableau 1

Cartographie selon le Gender at Work Framework des programmes présentés dans ce dossier

Programme	Ressources / conditions individuelles	Prise de conscience / capacités individuelles	Règles / politiques formelles	Règles / politiques formelles
Nespresso AAA (chapitre 3.3)	Intrants, accès aux primes, revenus	Femmes agronomes, formations au leadership, espaces sûrs	Rôles de direction dans les coopératives	Les maris sont encouragés à soutenir leurs épouses, mais ce n'est pas l'objectif principal
Mars / KIT Resilience Journey (chapitre 3.3)	Programme d'emploi Women Grow Together	Cartographie approfondie des dynamiques de genre, stratégies co-élaborées	Stratégies genre au niveau des fournisseurs	La stratégie vise explicitement les causes profondes et les normes
GALS (chapitre 3.3)	Aucune	Vision Journey, Gender Balance Tree, dialogue au sein du ménage	Aucune	La méthodologie de base cible les normes au sein du ménage et de la communauté
WSOL / projet Sankofa (chapitre 2.2.3)	L'éducation financière comme levier	Compétences en leadership et en négociation	Aucune	Le format flexible tient compte des contraintes liées aux normes, mais ne les remet pas directement en question
AVEC (chapitre 4.2.1)	Épargne, crédit, indépendance financière	Formation à l'éducation financière	Aucune	Les hommes ne sont pas systématiquement impliqués ; des approches centrées sur le ménage peuvent s'y ajouter
Solidaridad / Pathways to Prosperity (chapitre 4.2.2)	Solidaridad / Pathways to Prosperity (chapitre 4.2.2)	Formation aux compétences techniques	Structure de subvention des Licensed Buying Companies	Remet en question les normes de répartition des tâches dominées par les hommes, mais n'est pas un programme de changement des normes
Etico Nicaragua (chapitre 4.5.3)	Prise en compte du travail non rémunéré dans le prix	Aucune	Réforme au niveau contractuel	Aucune
Viwala ILF Facility (chapitre 4.7)	Accès au capital, taux d'intérêt plus bas	Formation au genre pour les entreprises	Politiques RH, objectifs de gouvernance	Cible la culture interne de l'entreprise, mais pas les normes communautaires

3.3 Données probantes issues d'études de cas

Les résultats des cas ci-dessous dépendent du contexte, du niveau d'engagement et de la durée des actions ils ne sont donc pas forcément transposables tels quels.

Étude de cas 1 – Programme Nespresso AAA Sustainability Quality (Éthiopie et autres pays)

Le programme AAA de Nespresso, développé à partir de 2017 et évalué par la FAO, l'IFPRI, l'ITC et l'IDH, est l'une des initiatives transformatrices de genre les mieux documentées du secteur du café.

En Éthiopie, il comprenait le recrutement de femmes agronomes, des formations de sensibilisation au genre, des modules sur le leadership des femmes, des formations sur la nutrition des ménages et des séances en espaces sûrs pour les hommes et les femmes.

Les séances étaient planifiées en fonction de la disponibilité des femmes, et celles-ci étaient encouragées à devenir formatrices agricoles et dirigeantes de coopératives.

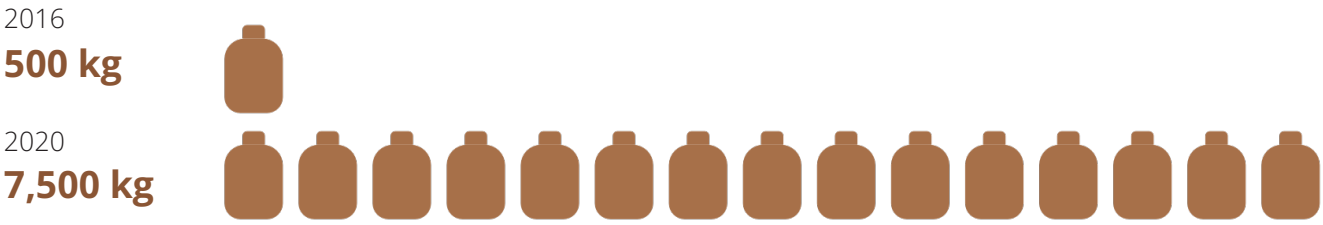
La participation des femmes au programme est passée de 1 % à plus de 30 %, et 40 % des agronomes de terrain sont aujourd'hui des femmes, bien au-dessus de la moyenne mondiale du secteur, qui est de 15 %.

Les femmes agronomes se sont révélées être un levier structurel clé : elles améliorent directement la qualité et la portée des formations reçues par les femmes, qui passent ainsi du statut de main-d'œuvre invisible à celui de productrices reconnues.

L'expérience de l'agricultrice Tigist Wube, dont la récolte de café est passée de 500 kg en 2016 à 7 500 kg en 2020, montre ce que peut accomplir une formation ciblée (5).

Figure 5

La récolte de café d'une agricultrice : Tigist Wube, Éthiopie



Étude de cas 2 – Mars/KIT : Resilience Journey (Côte d'Ivoire, Ghana, Indonésie)

De 2019 à 2022, Mars a collaboré avec l'Institut royal des tropiques (KIT) pour cartographier les dynamiques de genre dans les communautés productrices de cacao de trois origines d'approvisionnement et élaborer une stratégie genre globale.

Ces travaux ont conclu qu'une approche transformatrice de genre, qui s'attaque aux causes profondes des inégalités et place les communautés agricoles au centre, est nécessaire pour obtenir un changement durable.

Dans sa ferme de recherche en Équateur, Mars a mené le programme « Women Grow Together » en partenariat avec l'ONG locale Acción Solidaria, soutenant plus de 80 femmes au moyen de programmes de renforcement des capacités visant à améliorer leur accès à l'emploi dans le secteur du cacao.

Principal enseignement : les stratégies genre doivent impliquer les marques, les fournisseurs et les équipes internes des entreprises, et pas seulement les communautés sur le terrain (12).

3.4 Limites des approches transformatrices de genre et conditions de réussite

Les GTA peuvent agir aussi bien sur les règles et les lois qu'au sein des ménages; or, beaucoup de limites viennent du fait qu'elles ne sont appliquées qu'à l'échelle du ménage.

Premièrement, les approches axées principalement sur la négociation au sein du ménage, y compris GALS, peuvent être insuffisantes, voire contre-productives, dans les contextes où les déséquilibres de pouvoir sont importants ou où la violence fondée sur le genre est présente. Elles peuvent être adaptées, mais seulement avec une connaissance approfondie du contexte local et l'adhésion des responsables communautaires.

Deuxièmement, toute méthodologie qui fait évoluer les normes au sein du ménage en matière de travail, de revenus et de prise de décision comporte un risque de réactions hostiles.

Les femmes qui remettent en question des attentes bien ancrées peuvent se voir refuser l'accès aux ressources, subir des restrictions de leurs déplacements ou des violences. Les programmes doivent prévoir des protocoles de protection (safeguarding) et des circuits d'orientation vers les services de soutien, et être conçus pour surveiller les préjudices involontaires, et pas seulement les résultats positifs.

Troisièmement, le changement au sein du ménage ne lève pas à lui seul les contraintes structurelles telles que l'attribution de titres fonciers, les règles de gouvernance des coopératives, les structures de prix et l'accès aux marchés ; les GTA doivent donc être combinées avec les mesures structurelles décrites à la section 4.5.
La récupération de ces approches par les entreprises est un risque documenté : utilisées comme outils d'efficacité, GALS et des méthodologies similaires peuvent instrumentaliser la justice de genre, et une RSE axée sur la valeur productive des femmes plutôt que sur leurs droits peut renforcer les stéréotypes (20).

Enfin, la base de données probantes elle-même présente des faiblesses. Les évaluations indépendantes rigoureuses restent rares par rapport aux résultats autodéclarés, et la formation pyramidale entre pairs de GALS tend à perdre en qualité à chaque niveau. Le changement transformateur des normes est un processus long et non linéaire : des cycles de projet courts de deux à trois ans suffisent rarement, et les programmes doivent intégrer un apprentissage adaptatif. Les GTA fonctionnent donc mieux lorsqu'elles combinent des changements au niveau du ménage, de la communauté et des institutions, qu'elles bénéficient de ressources sur plusieurs années et qu'elles s'appuient sur des mesures de protection.

Chapitre 4

Recommandations

Mesures pratiques pour les acteurs des chaînes d'approvisionnement du cacao et du café

Les recommandations suivantes ne constituent pas une liste de contrôle de conformité. Elles visent à aider les membres à passer de la prise de conscience à l'action, et d'initiatives isolées à un changement structurel.

Elles suivent le cycle de la DDH : la section 4.1 porte sur l'identification et le suivi des risques, les sections 4.2 à 4.5 sur leur prévention et leur atténuation, et la section 4.6 sur les mesures de protection et la réparation.

Figure 6

Comment les recommandations s'inscrivent dans le cycle HRDD

Identifier et vérifier	Prévenir et réparer	Mesures de protection et solutions
4.1 Analyse de genre et données réparties par sexe	4.2 Autonomie économique des femmes 4.3 Formation, accompagnement et conception de programmes 4.4 Implication des hommes, des garçons et des communautés 4.5 Terre, coopératives et prise de décision	4.6 Ancrer l›égalité entre les sexes dans l›ensemble de votre organisation

4.1 Point de départ : analyse de genre et données ventilées

Comprendre la situation en matière de genre dans vos chaînes d'approvisionnement spécifiques est la condition préalable à tout le reste. Sans cette base de référence, les programmes risquent d'être aveugles au genre dès leur conception.

- Réalisez une analyse de genre de votre chaîne d'approvisionnement avant de concevoir ou de réviser des programmes. Cette analyse devrait couvrir la répartition du travail, les priorités propres des femmes et les obstacles auxquels elles font face, les normes en vigueur et les risques de violence et de harcèlement fondés sur le genre, le contrôle de la terre et de l'adhésion aux coopératives, ainsi que les capacités internes de votre organisation en matière d'égalité entre les sexes et d'inclusion sociale (Gender Equality and Social Inclusion, GESI).
  Parmi les outils pertinents figurent l'AAA Gender Analysis Tool de Nespresso/TechnoServe, le Gender in Agribusiness Toolkit de l'IFC/Banque mondiale, le Gender in Value Chains framework d'Oxfam, la Gender and Power (GAP) Analysis de Save the Children et le marqueur de politique genre de la Direction du développement et de la coopération (DDC) (42). Le Gender at Work Framework peut aider à identifier les quadrants les plus contraignants dans un contexte d'approvisionnement donné.
- Le Gender Equity Index (GEI) d'Equal Origins offre aux organisations de producteurs et aux prestataires de services un point d'entrée gratuit et spécifique au secteur. Il cartographie la sensibilité au genre dans les différentes fonctions d'une organisation, et son rapport sert de base à un Gender Equity Development Plan ciblé ainsi que de référence pour le suivi.
- Enregistrez les agricultrices individuellement partout où la réglementation nationale et les statuts des coopératives le permettent. Lorsque ce n'est pas le cas, consignez le rôle des femmes en tant que co-exploitantes dans les données de traçabilité et de programme, et soulevez la question de ces règles auprès des coopératives et des autorités. L'enregistrement devrait refléter les rôles réels des femmes, qui varient selon le contexte.
- Ventilez les données de suivi et d'évaluation par sexe et par âge dès le départ et, si possible, par handicap, en couvrant la taille des exploitations, les rendements, les revenus, la charge de travail, la participation aux formations, l'adhésion aux coopératives, les primes et les fonctions de direction. L'ETI Gender Data Initiative propose un cadre d'indicateurs pratique et progressif que les entreprises peuvent adopter par étapes (24).
- Protégez les femmes qui se trouvent derrière les données : les données individuelles sur les revenus peuvent exposer les femmes à la coercition ou à des réactions hostiles ; définissez donc qui est propriétaire des données, qui y a accès et qui en assume le coût.
- Intégrez des indicateurs clés de performance (KPI) et des engagements spécifiques au genre dans les cadres de rapport annuels, en veillant à ce que la charge pour les organisations de producteurs reste proportionnée.

4.2 Faire du pouvoir d'agir économique des femmes une priorité structurelle

4.2.1 Associations villageoises d'épargne et de crédit (AVEC)

Figure 7

Groupes d'épargne : ce qu'ils apportent



Les AVEC comptent parmi les outils dont l'efficacité pour renforcer le pouvoir d'agir économique des femmes dans les communautés productrices de cacao et de café est la mieux établie.

Les données de CARE issues de programmes AVEC à travers le monde montrent que les revenus des membres augmentent en moyenne de 275 % en cinq ans, que les membres ont 50 à 60 % moins de risques de connaître des pénuries alimentaires et jusqu'à 85 % plus de chances de disposer d'une épargne en cas d'urgence (17).

Dans le cacao en particulier, les femmes sont plus enclines que les hommes à participer aux programmes AVEC, et les revenus contrôlés par les femmes sont plus susceptibles d'être investis dans la nutrition, l'éducation et la santé du ménage (18).

L'étude de synthèse du KIT Institute juge les groupes d'épargne efficaces pour renforcer la résilience économique, modérément efficaces pour faire évoluer les normes sociales, mais d'une efficacité limitée sur le revenu des ménages, à moins qu'ils ne soient combinés à un soutien aux activités génératrices de revenus et à des liens avec les marchés.

Elle recommande de relier les AVEC à la sensibilisation au travail des enfants, aux approches centrées sur le ménage et, lorsqu'ils existent, aux systèmes de suivi et de remédiation du travail des enfants (CLMRS) (30).

- Soutenez la création d'AVEC dans les communautés de vos zones d'approvisionnement, avec une majorité de femmes parmi les membres, en lien avec des formations à l'éducation financière et, le cas échéant, avec des méthodologies centrées sur le ménage telles que GALS ; et tenez compte du fait que les femmes ne forment pas un groupe homogène.
- Réexaminez les critères d'éligibilité aux prêts dans les dispositifs de crédit des coopératives et supprimez les exigences de sûretés qui excluent de fait les femmes, comme les titres fonciers au nom propre de l'emprunteur ou de l'emprunteuse, en les remplaçant par des modèles de caution solidaire.

4.2.2 Agroforesterie et diversification des revenus

L'agroforesterie et la diversification des revenus peuvent être de puissants leviers pour le pouvoir d'agir économique des femmes, mais ces interventions ne sont pas neutres du point de vue du genre et sont souvent conçues sans la participation des femmes. Sans conception explicite, les femmes risquent de perdre l'accès aux petites parcelles qu'elles exploitent pour les cultures vivrières ou un revenu d'appoint.

Les décisions en matière d'agroforesterie s'inscrivant dans le long terme, les programmes devraient impliquer l'ensemble du ménage plutôt que de contourner l'un ou l'autre des conjoints.

- Veillez à ce que les femmes aient un accès direct et individuel aux plants, aux intrants, à l'eau pour les pépinières et au soutien technique dans le cadre des programmes agroforestiers, plutôt qu'un accès passant par un membre masculin du ménage.
- Lorsque cela est juridiquement et socialement possible, aidez les femmes à sécuriser la propriété des arbres, c'est-à-dire le droit de planter des arbres, de les posséder et d'en tirer profit, qui se distingue dans de nombreux contextes des droits fonciers, mais qui reste difficile à obtenir pour de nombreux.ses agriculteur.ricesquel que soit leur sexe.
- Concevez des mesures de diversification des revenus adaptées aux femmes ayant un accès limité à la terre : cultures vivrières associées sur les parcelles existantes, parcelles communautaires ou droits de plantation négociés ; activités indépendantes de la terre, comme le petit élevage ; et transformation menée par des femmes, comme celle du manioc en attiéké ou le séchage de la mangue, de l'ananas et de la noix de cajou en Côte d'Ivoire.
- Intégrez les femmes à la prestation de services, et pas seulement en tant que bénéficiaires. Le projet Pathways to Prosperity (2025) de Solidaridad au Ghana a formé 200 membres de coopératives, dont 110 femmes, en tant que prestataires de services professionnels pour des tâches de gestion des exploitations telles que la taille et la pulvérisation, les Licensed Buying Companies subventionnant ces services au moyen d'une prime par sac (19). Ces modèles devraient partir des services que les femmes souhaitent offrir, comme le greffage ou les opérations post-récolte, et satisfaire aux critères de durabilité et de sécurité.

4.2.3 Bien-être et pouvoir d'agir individuel

Les traumatismes liés à la violence, au veuvage ou à l'abandon peuvent miner la confiance des femmes et leurs décisions d'investissement.

Un projet de Swisscontact à Santander, en Colombie, combinant un soutien psychologique à une formation technique et financière destinée à 25 productrices de café et à leurs familles, a permis d'augmenter d'environ 10 % le revenu des exploitations en 24 mois (43).

- Envisagez d'intégrer un soutien psychosocial dans les programmes d'autonomisation économique.

4.3 Repenser la formation, la vulgarisation et la conception des programmes pour atteindre les femmes

La formation agricole et les services de vulgarisation comptent parmi les principaux mécanismes par lesquels les inégalités entre les sexes sont non seulement reflétées, mais aussi reproduites dans la gestion des chaînes d'approvisionnement. Un cadre éthiopien de politique de vulgarisation, aligné sur la stratégie genre de l'Ethiopian Coffee and Tea Authority, montre comment la pauvreté en temps, la mobilité et les normes peuvent être prises en compte (36).

Concevez les formations avec les femmes, et pas seulement pour elles : consultez-les sur le calendrier, le lieu et la durée, et co-élaborez des contenus qui devront peut-être aller au-delà de l'agronomie. Les séances organisées aux heures où la garde des enfants est la plus exigeante ou nécessitant des déplacements excluent les femmes.

Recrutez et déployez des femmes agronomes et agentes de terrain. Les femmes sont nettement plus susceptibles de participer activement aux formations dispensées par des femmes, et le personnel de terrain féminin peut accéder à des espaces et à des moments inaccessibles à ses collègues masculins (5).

Lorsque le vivier de femmes qualifiées est restreint, investissez pour l'élargir.

Envisagez la garde d'enfants et la compensation des frais de prise en charge comme composantes des programmes de vulgarisation. Cette mesure est rarement mise en œuvre, mais elle est régulièrement citée par les femmes comme un obstacle majeur à leur participation.

Investissez dans l'accessibilité des formats et des langues avec autant de soin que dans les contenus : des supports en langues locales, diffusés à la radio, par les organisations paysannes et lors des assemblées communautaires (durbars), atteignent les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap exclus des canaux formels, et un modèle ascendant de formation de formateurs peut réduire les coûts et renforcer l'appropriation par la communauté.

Réduisez la pauvreté en temps à la source en co-investissant dans les technologies permettant d'économiser de la main-d'œuvre souhaitée par les femmes et dans les infrastructures communautaires, comme l'accès à l'eau.

4.4 Impliquer les hommes, les garçons et les communautés dans l'évolution des normes

L'évolution des normes ne peut être obtenue en formant uniquement les femmes.
Elle exige l'implication des hommes, des garçons, des responsables communautaires et des institutions, avec des mesures de protection en place.

- Utilisez des approches centrées sur le ménage telles que GALS ou les dialogues de couple, et formez si possible maris et épouses ensemble.
- Travaillez avec les hommes et les garçons sur les masculinités positives au moyen de « champions » masculins et d'espaces de réflexion réservés aux hommes.
- Soutenez le dialogue et les engagements à l'échelle de la communauté, comme les Village Social Contracts (contrats sociaux villageois), ainsi que la communication pour le changement de comportement à travers la radio, le théâtre et des voix locales respectées.

S'attaquer aux obstacles structurels : terre, adhésion aux coopératives et prise de décision

4.5.1 Droits fonciers

Les femmes disposent souvent de droits légaux d'accès à la terre, mais dans les faits, cela ne se traduit pas par une proportion plus élevée de femmes propriétaires foncières, en raison des pratiques et normes coutumières et culturelles.

L'accès passe par les autorités coutumières et les chefs de famille, dont il faut comprendre les intérêts.

- Dissociez l'éligibilité aux programmes de la propriété foncière : lorsque la certification ou la réglementation nationale exige une exploitation enregistrée, enregistrez les femmes en tant que co-exploitantes ou participantes au programme.
- Collaborez avec des organisations de défense des droits fonciers pour faire connaître les protections juridiques existantes, et plaidez, par un engagement au niveau de la Plate-forme, en faveur des titres fonciers conjoints, de la réforme du droit successoral et de la reconnaissance de la propriété des arbres, en donnant la priorité aux femmes sans terre et les plus marginalisées.

4.5.2 Adhésion aux coopératives et gouvernance

Les critères d'adhésion des coopératives ont historiquement exclu les femmes, car ils sont liés à la propriété foncière. Il s'agit d'un levier de changement direct que les entreprises qui s'approvisionnent peuvent actionner à travers leurs relations avec leurs fournisseurs (21).

De nombreuses femmes parmi les plus marginalisées, comme les travailleuses journalières et migrantes, ne peuvent pas du tout devenir membres d'une coopérative.

- Collaborez avec les coopératives qui vous approvisionnent pour réexaminer et réformer les critères d'adhésion qui excluent implicitement ou explicitement les femmes.
- Les sièges réservés et les quotas minimaux dans les organes de gouvernance des coopératives constituent une mesure nécessaire mais insuffisante. Sans évolution parallèle des normes ni renforcement des capacités, les femmes sont présentes sur le plan structurel, mais marginalisées sur le fond (section 3.2). Soutenez les coopératives à la fois dans la réforme structurelle et dans le renforcement de la confiance en soi des femmes, ainsi que dans l'évolution des attitudes envers les femmes dirigeantes.
- Veillez à ce que les primes et les flux financiers issus des relations d'approvisionnement soient traçables jusqu'aux femmes à titre individuel, et pas seulement jusqu'aux coopératives, où les femmes peuvent constituer une minorité invisible de membres. Testez des mécanismes de paiement direct.
- Soutenez les organisations propres des femmes en tant que partenaires, et non en tant que produits des programmes : commencez par recenser les groupes existants, financez-les directement lorsque c'est possible et donnez-leur des sièges dans la gouvernance des programmes et des mécanismes de réclamation.
- Étendez les codes de conduite des fournisseurs et la DDH aux recruteurs de main-d'œuvre, afin que les travailleuses journalières et migrantes soient couvertes.

4.5.3 Reconnaître le travail non rémunéré dans les coûts de production et la fixation des prix

Lorsque le travail non rémunéré des femmes n'est pas pris en compte dans les modèles de coûts de production, les structures de prix sous-évaluent systématiquement le coût réel de production et rendent invisible la contribution économique des femmes au niveau commercial.

L'intégrer dans les prix est ambitieux et peu courant, même en Europe, mais chaque membre peut faire un premier pas en comptabilisant le travail familial non rémunéré dans les évaluations des coûts de production et du revenu vital.

INFOBOX

Étude de cas au Nicaragua

~ 22%

la part du travail total revenant autravail indirect non rémunéré des femmes

Au Nicaragua, l'entreprise de commerce éthique Etico a collaboré avec la coopérative Juan Francisco Paz Silva et le distributeur de cosmétiques The Body Shop pour intégrer le travail non rémunéré des femmes, comme la préparation des repas pour les travailleurs agricoles et le travail domestique, dans le prix d'achat de l'huile de sésame, après avoir constaté que ce travail indirect représentait environ 22 % de l'apport total en main-d'œuvre.

Le modèle a depuis été étendu à des coopératives caféières au Nicaragua, qui affectent les fonds supplémentaires à des activités communautaires bénéficiant aux femmes (27).

Il s'agit d'un modèle rare qui mérite d'être étudié pour l'approvisionnement en cacao et en café.

4.6 Ancrer le genre dans l'ensemble de votre organisation

Un changement transformateur de genre dans la chaîne d'approvisionnement ne peut pas être sous-traité aux programmes de terrain.

Il exige que les organisations examinent aussi leurs propres pratiques : qui elles recrutent, comment elles structurent leurs relations avec les fournisseurs, quelles données elles collectent et comment elles exercent leur influence auprès de leurs partenaires et des gouvernements.

Il exige également une responsabilisation des dirigeants au niveau de la direction générale et du conseil d'administration.

- Réalisez un audit interne en matière d'égalité entre les sexes et d'inclusion sociale (GESI) des politiques, des pratiques et des relations avec les fournisseurs de votre organisation. Questions clés : notre processus de référencement des fournisseurs exclut-il involontairement les femmes ? Nos modèles de formation atteignent-ils les femmes ? Nos primes parviennent-elles aux femmes ? Avons-nous du personnel de terrain féminin ?
- Le GEI d'Equal Origins (voir section 4.1) fonctionne aussi au sein des entreprises, en aidant les équipes chargées de la durabilité et des achats à évaluer si leurs propres pratiques et services destinés aux agriculteur.ices reproduisent les exclusions qu'elles cherchent à combattre dans les pays producteurs.
- Pour des programmes, stratégies ou propositions spécifiques, l'ICO Gender Transformative Tracker (44) propose une auto-évaluation de 16 questions, accessible au public, qui situe une activité dans le cadre en quatre étapes décrit à la section 3.1 et suggère des mesures concrètes pour la renforcer.

  Bien qu'il ait été développé pour le café, la plupart de ses questions ne sont pas propres à une culture. Il est plus efficace sous forme d'exercice d'équipe au stade de la conception, répété pendant la mise en œuvre.
- Élaborez ou révisez une stratégie genre organisationnelle comportant des engagements précis et assortis d'échéances, des responsabilités attribuées et un budget dédié. Les stratégies dépourvues de ressources et de structures de redevabilité ne produisent pas de changement.
- Intégrez les mesures de protection et l'analyse de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans la DDH : évaluez les risques de violence et de harcèlement fondés sur le genre lors de la conception des programmes, adoptez des codes de conduite, formez le personnel, mettez en place des circuits d'orientation vers les services de soutien et surveillez les préjudices involontaires.
- Faites en sorte que les canaux de réclamation fonctionnent pour les femmes et débouchent sur une réelle réparation : sans dépendre de l'alphabétisation ni d'un intermédiaire masculin, accessibles à des horaires qui conviennent aux femmes, avec du personnel féminin formé et des liens avec les services de soutien locaux.
- Envisagez de vous engager dans des initiatives sectorielles en faveur de l'égalité entre les sexes, comme le réseau Women in Cocoa and Chocolate (WINCC), qui renforce l'équité de genre dans la gouvernance du secteur du cacao, notamment par le mentorat de femmes professionnelles (32). Formez le personnel interne – agronomes, agents de terrain, responsables des achats et concepteurs de programmes – à la sensibilité au genre et à l'analyse GESI.

4.7 Pratiques d'achat et financement innovant comme leviers de l'inclusion de genre

Des prix bas et volatils et des coûts de mise en conformité croissants, rarement compensés par des prix plus élevés, pèsent sur les budgets des productrices et producteurs, et les femmes en supportent souvent une part disproportionnée.

Les pratiques d'achat et le financement sont donc des leviers essentiels. L'Impact-Linked Finance (ILF) lie les conditions d'un prêt ou d'un investissement, comme le taux d'intérêt, à la réalisation vérifiée d'objectifs d'inclusion de genre.

Un exemple documenté issu de la coopération suisse au développement est la Viwala Gender Inclusion ILF Facility, conçue par LeFil Consulting avec un financement de la DDC. Elle a accordé des prêts mixtes (blended finance) à des entreprises à impact, avec des taux d'intérêt pouvant être ramenés à 0 % en cas d'atteinte vérifiée des objectifs de genre, ainsi qu'une assistance technique et des garanties de première perte pour les entreprises ne disposant pas de sûretés.

Trois des six entreprises participantes ont pleinement atteint leurs objectifs de genre, et chaque dollar US de financement de la DDC a généré USD 1,14 de financement supplémentaire, résultat direct des efforts des entreprises en faveur de l'égalité entre les sexes (31).

Pour les acteurs des chaînes d'approvisionnement du cacao et du café, ce principe peut être intégré aux pratiques d'achat courantes, à condition qu'il apporte une récompense plutôt qu'une charge supplémentaire.

- Récompensez les progrès par des primes ou des investissements liés au genre, en plus des prix existants, plutôt que d'imposer des KPI de genre comme condition préalable aux relations commerciales.
- Maintenez des exigences de rapport proportionnées et cofinancez-en le coût.
- Proposez des engagements d'achat pluriannuels, qui aident les ménages à absorber les risques liés à des changements à long terme tels que le passage à l'agroforesterie.
- Testez à titre pilote des mécanismes de financement mixte assortis de KPI de genre dans les pays producteurs, par exemple dans le cadre de partenariats public-privé (PPP) de SWISSCO et de SSCP.

Chapitre 5

Références

[1] International Coffee Organization (ICO), 2018. Sustainability of the Coffee Sector in Africa.

[2] International Cocoa Initiative (ICI) / SASI, 2018/2025. Women in Cocoa: Contributions and Barriers.

[3] Koa Project / Sankofa Project. Gender and Sustainability Interventions in Cocoa Supply Chains (internal programme documentation).

[4] Quisumbing, A. et al. (2022). Gender and Cocoa Revenues: Evidence from Ecuador and Uganda. CGIAR / World Cocoa Foundation. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2772655X22000337

[5] Nespresso / TechnoServe. AAA Sustainable Quality™ Program: Gender Assessment. https://nestle-nespresso.com/sites/site.prod.nestle-nespresso.com/files/NespressoAAAGender_MultimediaFile_180911.pdf

[6] Mondelēz International. Women's Rights in the Cocoa Sector. https://ir.mondelezinternational.com/news-releases/news-release-details/mondelez-international-takes-steps-advance-womens-rights-cocoa

[7] World Bank. Gender Strategy Update 2024–30: Accelerating Equality and Empowerment for All. https://www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/gender-strategy-update-2024-30-accelerating-equality-and-empowerment-for-all

[8] FAO (2011). The State of Food and Agriculture: Women in Agriculture. Rome: FAO.

[9] CGIAR GENDER Impact Platform. Gender-Transformative Approaches to Overcome Constraining Gender Norms. https://gender.cgiar.org/tools-methods-manuals/gender-transformative-approaches-overcome-constraining-gender-norms

[10] Njuki, J. et al. (2021). Gender-Transformative Approaches: Evidence from Burundi. CGIAR Cultivating Equality Conference. https://gender.cgiar.org/conferences/cultivating-equality-2021-conference/gender-transformative-approaches-methods-and

[11] CGIAR. Climate-Smart Cocoa: A Gender-Transformative Approach. https://gender.cgiar.org/publications/climate-smart-cocoa-gender-transformative-approach

[12] Mars / KIT. Resilience Journey: Gender in Cocoa Supply Chains. https://www.mars.com/en-gb/news-and-stories/articles/gender-equality-cocoa-supply-chain

[13] The Ownership Project (TOP). Gender Inequities in the Global Coffee Supply Chain. https://theowp.org/reports/gender-inequities-in-the-global-coffee-supply-chain/

[14] Farm Africa. Empowering Women in the Coffee Sector in Uganda. https://www.farmafrica.org/empowering-women-in-the-coffee-sector-in-uganda/

[15] Koltiva / TRANSFORM – BESTARI Challenge. Redefining Gender Roles in Cocoa Farming through GALS (Aceh, Indonesia). https://www.koltiva.com/post/redefining-gender-roles-in-cocoa-farming-through-the-gender-action-learning-system-gals

[16] Mayoux, L. / Oxfam Novib WEMAN. GALS: Practical Guide for Transforming Gender and Unequal Power Relations in Value Chains (2015). https://www.oxfamnovib.nl

[17] CARE International. Village Savings and Loan Associations (VSLAs): Evidence Base. https://www.care.org/our-work/economic-growth/savings-groups/

[18] International Cocoa Initiative (ICI). VSLA Implementation Guide (2025). https://www.cocoainitiative.org/sites/default/files/resources/en_implementation-guide_vsla_2025.pdf

[19] Solidaridad Network. Beyond Commitments: Real Change for Women in Agriculture in West Africa (2025). https://www.solidaridadnetwork.org/story/beyond-commitments-real-change-for-women-in-agriculture-in-west-africa/

[20] Barrientos, S. & Bobie, P. (2016). Promoting Gender Equality in the Cocoa-Chocolate Value Chain. GDI Working Paper 2016-006. University of Manchester.

[21] Oxfam. Women's Rights in the Cocoa Sector: Good Practice (2016). https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-en.pdf

[22] Temporal, J. & Muradian, R. (2024). Customary Land Tenure and Gender in Ghana's Cocoa Sector. https://link.springer.com/article/10.1007/s40847-024-00378-w

[23] ILRG / ECOM. Gender Assessment: Cocoa and Land Tenure in Ghana. https://tenuresecurity.org/wp-content/uploads/2021/11/ILRG-Gender-Assessment-Ghana-Cocoa_ECOMcleared.pdf

[24] Ethical Trading Initiative (ETI). Gender Data Initiative. https://www.ethicaltrade.org/issues/gender-equity/gender-data-initiative

[25] EU CSDDD, Directive (EU) 2024/1760, as amended by Omnibus I, Directive (EU) 2026/470: application from 26 July 2029. https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/csddd-omnibus/

[26] Giovannucci, D. et al. (2022). Gender Equality as a Pathway to Sustainable Development of Cocoa and Coffee Value Chains in East and West Africa. https://www.researchgate.net/publication/366444932

(27) Smith, S. & Stoikova, A. 2025. The importance of Gender Equality for Living Incomes in Smallholder Farming Communities, Joint Briefing Paper, Living Income Community of Practice and Anker Research Institute.

(28) FAO. 2023. The status of women in agrifood systems. Rome.

(29) Save the Children US. (2022). Envisioning Gender Equality for the Next Generation: 2022–2024 Strategy. Save the Children Federation, Inc.

(30) Van der Haar, S., Laven, A., Kuijpers, R., Steijn, C. & Antillon, C. (2025). Addressing the income – child labour – gender nexus: Evidence from the cocoa, coffee and cashew sectors. KIT Institute, Amsterdam. Financed by the Netherlands Enterprise Agency (RVO).

(31) LeFil Consulting & Viwala. (2025). Impact-Linked Finance: From Intention to Results. A Practical Guide to Invest with Extra Inclusive Impact. In collaboration with the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).

(32) Women in Cocoa and Chocolate (WINCC) / International Cocoa Organization (ICCO). (2026). ED(MEM) 1299: Women in Cocoa and Chocolate (WINCC) Initiative. Abidjan: ICCO, 11 February 2026.

(33) Dalaa A. M, Torvikey D.G, Amoah A, Abdul-Razak S, Obeng F, Kofituo R, Asare R 2020. CLIMATE SMART COCOA: A GENDER TRANSFORMATIVE APPROACH. CGIAR Research Program on Climate Change, Agriculture and Food Security (CCAFS).

(34) Badstue, L. et al. (2020). How local gender norms and intra-household dynamics shape women's demand for laborsaving technologies: insights from maize-based livelihoods in Ethiopia and Kenya. Gender, Technology and Development, 24(3), 341–361. DOI: 10.1080/09718524.2020.1830339

(35) Skalidou, D. (2020). Women and Cocoa: Fairtrade Foundation research paper into the links between female participation in cocoa production and women's economic empowerment. Fairtrade Foundation.

(36) Meenahan, G. (2026). Harvesting Equity: Unlocking the Potential of Ethiopia's Women Coffee Farmers. Equal Origins. https://equalorigins.org/wp-content/uploads/2026/02/ECTA-Policy-Narrative-2.pdf

(37) Swiss Federal Council (2026). Draft federal act on corporate sustainability due diligence (indirect counter-proposal to the Responsible Business Initiative 2.0), consultation 1 April – 9 July 2026.

(40) Fairtrade International. Fairtrade addresses gender equality. https://www.fairtrade.net/ca-en/why-fairtrade/why-we-do-it/gender-equality.html

(41) IFOAM – Organics International (2022). International Women's Day 2022. https://www.ifoam.bio/news/international-womens-day-2022

(42) Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC) (2024). Gender checklists and policy markers. https://www.sdc-pge.ch/dam/en/sd-web/F4CVhkGeSI4A/PGE-Gender-ChecklistsMarkersCP-SDC-2024_EN.xlsx

(43) Swisscontact. Women leading change: empowerment and sustainable productivity in Santander. https://www.swisscontact.org/en/news/women-leading-change-empowerment-and-sustainable-productivity-in-santander

(44) Oxfam Business Advisory Service (OBAS) for the ICO Coffee Public-Private Task Force (2022). ICO Gender Transformative Tracker. International Coffee Organization, with support from BMZ/GIZ. https://www.icocoffee.org/wp-content/uploads/2022/11/ICO-Gender-Transformative-Tracker.pdf