



Programme d'appui à l'initiative

ENPARD MÉDITERRANÉE

Programme Européen de Voisinage pour
l'Agriculture et le Développement Rural

Séminaire régional ENPARD Méditerranée :

« Jeunes, femmes et développement rural : pour des politiques
agricoles qui préparent l'avenir »

6 – 7 octobre, Bruxelles



Table des matières

I.	Introduction générale.....	3
II.	Les jeunes et l'emploi dans la région MENA	3
2.1.	Situation démographique : les enjeux d'une arrivée massive de jeunes sur le marché de l'emploi.....	4
2.2.	Système éducatif et faible insertion des jeunes dans le marché de l'emploi.....	5
2.3.	Du développement contraint du secteur privé à la sécurité de l'emploi dans la fonction publique	7
2.4.	Développement agricole et rural : nouvelles aspirations des jeunes	8
2.5.	Pour des politiques multidimensionnelles en faveur de la jeunesse.....	10
III.	La question du genre dans le monde agricole et rural de la région MENA.....	12
3.1.	Éléments de contexte	12
3.2.	Les contraintes d'accès au marché du travail pour les femmes rurales.....	15
3.3.	Emancipation des femmes rurales et travail agricole	16
3.4.	Quels outils politiques ?	20
IV.	Synthèse et conclusion.....	21#

Table des illustrations

Figure 1 :	Part des jeunes dans la population totale en 2015.....	4
Figure 2 :	Insertion des jeunes hommes et femmes au marché du travail (1991 et 2014)	5
Figure 3 :	Ecarts de chômage entre les genres	6
Figure 4 :	Part des femmes dans la population agricole active	14
Tableau 1 :	Classement sur la facilité de faire des affaires (classement sur un total de 189 pays)	7
Tableau 2 :	L'emploi rural dans les pays de la région MENA, par sexe et statut professionnel, de 15 à 64 ans (en pourcentage de chaque sexe).....	15

I. Introduction générale

D'après une projection faite sur la base de la croissance démographique actuelle, le Forum Méditerranéen des Instituts de Sciences Economiques (FEMISE) estime que les pays du pourtour méditerranéen auraient besoin de créer au minimum 34 millions d'emplois d'ici 2030 pour maintenir les taux d'activité et de chômage actuel – et 90 millions si l'objectif est de créer assez d'emplois pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Dans la région, ce sont les jeunes qui connaissent actuellement la plus forte croissance démographique, mais aussi les taux de chômage les plus élevés. Faire face aux enjeux relatifs à la situation des jeunes en Méditerranée implique avant tout de considérer qu'une population jeune est une source d'opportunités économiques et sociales, ce qui doit conduire les Etats à porter et mettre en œuvre les réformes nécessaires à la création d'un environnement porteur pour l'emploi. La question de la formation est centrale, la place du secteur privé et du secteur public dans l'économie générale l'est également ; enfin, la refonte ou la création de certains cadres juridiques, notamment ceux sur la protection sociale des travailleurs ruraux semble incontournable.

En ce qui concerne le secteur agricole et rural, la part des femmes actives ne cesse d'y augmenter ; a contrario, ce secteur souffre d'un déficit d'attractivité pour la jeunesse, déficit renforcé par le manque d'infrastructures rurales répondant aux besoins de base comme à l'amélioration de la qualité de vie. Face à la question de l'organisation des territoires ruraux, la participation des groupes minoritaires comme les femmes et les jeunes à la vie publique apparaît comme un élément de solution pour avancer de façon coordonnée dans la mise en œuvre d'un développement agricole et rural plus équitable. Cette participation avec celle de l'ensemble des acteurs locaux peut favoriser l'émergence d'une agriculture pourvoyeuse d'emplois, plus rémunératrice et apte à stabiliser les groupes les plus vulnérables.

Le climat sociopolitique, institutionnel et sécuritaire qui joue un rôle fondamental pour le développement des entreprises, reste peu favorable et imprévisible pour les acteurs économiques. Cependant, de nombreuses actions peuvent être conduites par les Etats en faveur de la revalorisation des jeunes et des femmes et de leur meilleure intégration aux économies nationales et aux territoires ruraux.

II. Les jeunes et l'emploi dans la région MENA

La tranche d'âge des 15-24 ans représente une large part de la population des pays arabes méditerranéens ; c'est aussi la catégorie dont la croissance est la plus forte actuellement, et celle pour laquelle le taux d'activité est le plus faible. En effet, plus du tiers des jeunes n'ont pas de travail et ne suivent ni études, ni formation. Ce constat est d'autant plus alarmant que la catégorie de jeunes la plus touchée par le chômage est celle des diplômés de l'enseignement supérieur. Cette

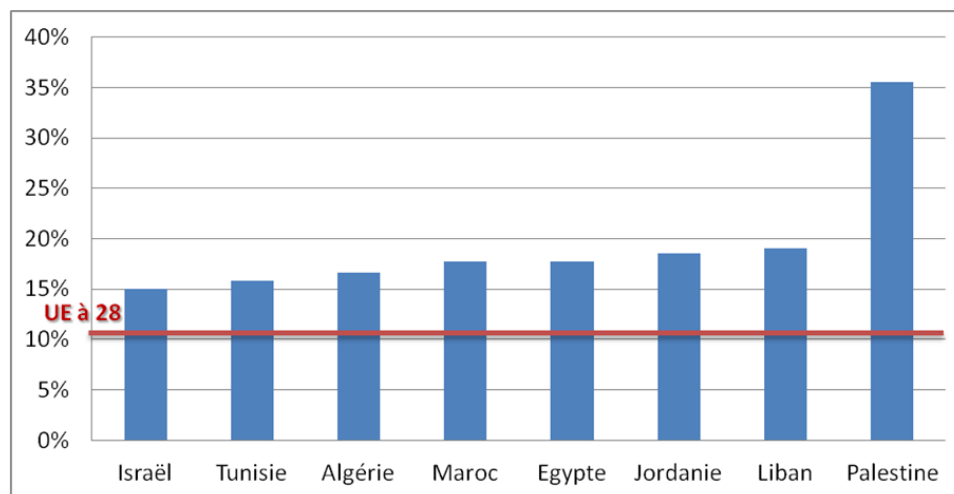
situation est un vecteur de frustration importante pour les jeunes qui se sentent délaissés par les politiques. Les Etats du pourtour méditerranéen se trouvent ainsi devant un défi économique et social considérable.

2.1. Situation démographique : les enjeux d'une arrivée massive de jeunes sur le marché de l'emploi

La croissance démographique des pays du sud et de l'est de la Méditerranée se situe autour de 2%. La région a entamé une transition démographique dans les années 1990, mais la croissance de sa population reste encore supérieure à la croissance démographique mondiale estimée à un peu plus de 1% par an.

La population jeune de la région augmente aussi à un rythme plus rapide que les autres franges de la population. Les jeunes représentent aujourd'hui entre 15 et 20% de la population totale de nombreux pays de la région du sud et de l'est méditerranéen, alors qu'ils ne représentent que 11% de la population en Europe (cf. Figure 1).

Figure 1 : Part des jeunes dans la population totale en 2015



Source: OIT et Eurostat - 2015

Ces jeunes méditerranéens constituent une force pour l'instauration d'une croissance et d'un développement rapide, ainsi que pour la réduction de la pauvreté dans un contexte économique porteur. Ainsi, les régions qui ont su tirer pleinement parti d'une poussée démographique de type baby-boom, telles que l'Asie de l'Est entre 1965 et 1990, ont connu une augmentation significative de leur production par habitant ainsi qu'un accroissement de l'épargne et de l'investissement. De telles évolutions supposent que le capital humain soit correctement valorisé et que la dynamique économique puisse conduire à des créations d'emplois à forte valeur ajoutée qui valorisent les compétences des jeunes.

Une arrivée massive de jeunes en âge de travailler dans un contexte où l'économie nationale n'est pas à même d'absorber cette main d'œuvre peut rapidement engendrer des coûts sociaux et économiques importants. En effet, dès qu'un jeune commence à travailler dans le secteur informel,

la possibilité pour lui de trouver un emploi formel se réduit. Il se retrouve dans un état caractérisé par de bas salaires, une insécurité de l'emploi, un faible accès aux services sociaux (congrés maladie, retraite...), de faibles opportunités d'évolution et d'apprentissage. L'emploi informel, loin d'être une situation transitoire, peut devenir alors une trappe à vulnérabilité et à pauvreté pour de nombreux jeunes.

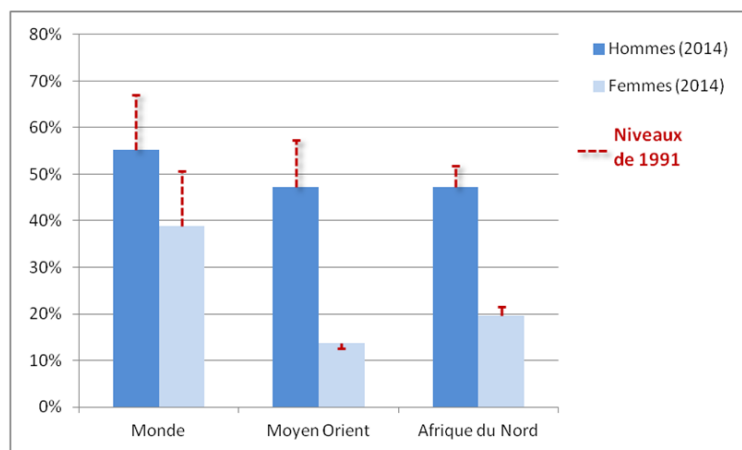
De façon générale, le dynamisme démographique de la jeunesse méditerranéenne est freiné par le décalage existant entre les besoins du marché du travail et les compétences produites par le système éducatif. Dans la région MENA, cet écart entre les compétences demandées et celles disponibles se creuse, ce qui se traduit par de longues périodes de transition pour les diplômés. En effet, la demande en compétences spécifiques est élevée et liée à l'introduction des nouvelles technologies et aux besoins d'une économie de marché mondialisée, mais elle n'est pas relayée par le système scolaire qui reste déconnecté des demandes de l'économie de marché.

2.2. Système éducatif et faible insertion des jeunes dans le marché de l'emploi

Aujourd'hui, environ un jeune sur trois est inséré dans le marché du travail en Afrique du Nord et au Moyen Orient (OIT, 2015), alors que la moyenne mondiale se situe autour d'un jeune sur deux (cf. figure 2). Cette situation tend à s'aggraver depuis les années 1990, avec des niveaux d'insertion au marché de l'emploi qui sont en régression. La figure 2 montre également, que les jeunes femmes œuvrent beaucoup plus en dehors du marché du travail que les hommes, montrant le caractère informel de leurs emplois.

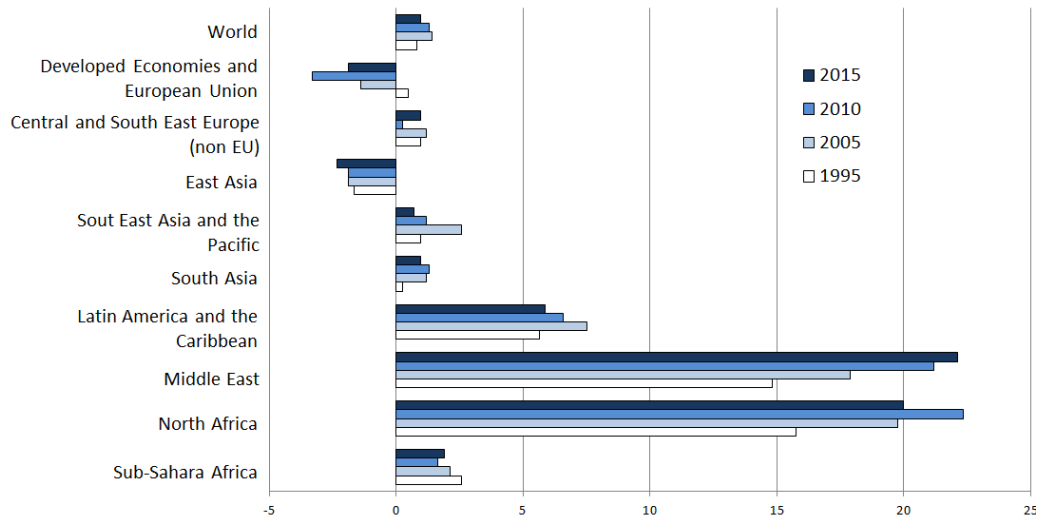
Par ailleurs, si le différentiel entre les taux de chômage des jeunes femmes et celui des jeunes hommes est assez minime à l'échelle internationale et dans la plupart des régions, il apparaît véritablement significatif dans les pays de la région MENA : en effet, le taux de chômage des jeunes femmes excède de 20 et 22 points celui des jeunes hommes respectivement au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (cf. figure 3). Dans les dernières décennies, ce différentiel s'est accru au Moyen-Orient tandis qu'il connaît des variations contrastées en Afrique du Nord. .

Figure 2 : Insertion des jeunes hommes et femmes au marché du travail (1991 et 2014)



Source : OIT, Trends Econometric Models, Avril 2015

Figure 3 : Ecarts de chômage entre les genres



Source : OIT, Trends Econometric Models, Avril 2015

Cette situation de faible insertion des jeunes méditerranéens au marché du travail renvoie d'abord aux défaillances des systèmes éducatifs et en particulier à ceux publics. Concernant les écarts entre les taux de chômage des jeunes femmes et des jeunes hommes, ils sont aussi liés à des normes socio-culturelles : les mariages précoces et le nombre élevé d'enfants par femme grèvent fortement l'employabilité des jeunes femmes ; le modèle patriarcal restant prédominant dans la région. Ainsi la femme est partiellement exclue du monde du travail. Cette éviction est renforcée par un différentiel important d'accès à l'éducation entre les jeunes femmes et les jeunes hommes. Cet écart entre hommes et femmes dans la formation du capital humain est trop souvent ignoré des politiques.

De façon générale dans la région, l'accès à l'éducation est inégal, par exemple entre les milieux les plus aisés, et ceux, plus pauvres, ou entre milieu urbain et milieu rural. Les zones rurales doivent faire face au manque de moyens (infrastructures et budget) et elles pratiquent encore souvent le système de double vacation : une première moitié des élèves reçoivent des cours le matin uniquement et la seconde moitié en reçoivent l'après-midi, ce qui a pour conséquence des temps d'apprentissage plus courts.

Les systèmes éducatifs sont principalement basés sur des programmes universitaires relativement théoriques et sur un apprentissage formel, plutôt que sur l'application des savoirs et la résolution de problèmes concrets. Les jeunes sont donc rarement opérationnels directement après l'obtention de leurs diplômes et ils n'ont pas pu développer une vision entrepreneuriale créative. En le démontrant au travers d'une évaluation TIMSS (Trends in International Maths and Science Study), la Banque Africaine de Développement (AfDB, 2011) a pu montrer que les jeunes diplômés des pays de la région MENA sont souvent moins compétitifs que la moyenne mondiale.

Malgré des investissements importants des Etats en faveur de l'éducation, les niveaux de chômage peinent à se résorber. Dans certains pays de la région, plus du tiers des jeunes au chômage sont

diplômés de niveau universitaire, ce qui révèle la faible adéquation entre enseignement supérieur et marché du travail. Le secteur privé reste en retrait alors que son rôle est complémentaire à celui du secteur public : il est garant d'une adéquation des formations avec les besoins immédiats du marché. Ce secteur reste de façon générale trop peu associé au système éducatif ainsi qu'au développement de compétences utiles sur les marchés.

2.3. Du développement contraint du secteur privé à la sécurité de l'emploi dans la fonction publique

Depuis les années 1980, la transition des économies de la région MENA vers une économie ouverte, mais également le repositionnement de l'Etat en tant qu'acteur d'un environnement favorable à la croissance du secteur privé, peinent à se concrétiser. Le développement des entreprises privées demeure très contraint. Les procédures administratives de création d'entreprises sont complexes, souvent lentes et peu adaptées aux besoins d'une économie dynamique et à ceux d'un marché en mouvement. La rigidité des réglementations du marché du travail ne favorise pas l'embauche de main d'œuvre par les entreprises. La Banque Africaine de Développement (BAD) estime qu'il faut en moyenne 6 mois aux entreprises de la région, pour licencier légalement un travailleur et la Banque Mondiale classe certains pays de la région dans les derniers rangs du « *Doing Business 2016* » (cf tableau 1), en matière de facilités de faire des affaires (indicateur agrégeant notamment la facilité de création d'entreprises, l'obtention d'un permis de construire, le raccordement à l'électricité...). Cette situation n'offre que peu de perspectives d'embauche à une main d'œuvre jeune, arrivant en masse sur le marché du travail.

Tableau 1 : Classement sur la facilité de faire des affaires (classement sur un total de 189 pays)

Pays	Rang
Israël	53
Tunisie	74
Maroc	75
Jordanie	113
Liban	123
Palestine	129
Egypte	131
Algérie	163

Source : Doing Business, Banque Mondiale, 2016

Dans cette conjoncture, les entreprises privées recherchent souvent des stratégies leur permettant de se soustraire aux procédures formelles, tout en simplifiant et en assouplissant leur gestion ainsi qu'en limitant les coûts de transaction commerciaux: l'économie informelle offre alors aux entreprises la seule opportunité d'évoluer en dehors des canaux officiels complexes, lents et coûteux ; elle les contraint aussi à garder une taille restreinte, à rester peu développées, ainsi qu'à embaucher peu de main d'œuvre.

Dans le même temps, la mise en œuvre des Plans d'Ajustement Structurels (PAS) a marginalisé le secteur public des pays de la région MENA provoquant un glissement de l'emploi d'un secteur public historiquement caractérisé par une forte protection sociale vers un secteur privé avec des taux élevés d'informalité et de faibles niveaux de protection sociale.

Malgré ces évolutions, et afin de répondre à des tensions sociales persistantes engendrées par des situations de faible emploi et de pauvreté, les Etats et les entreprises publiques se retrouvent être encore les principaux pourvoyeurs d'emplois. Ainsi, les jeunes cherchent fréquemment à intégrer la fonction publique, qui en plus d'offrir une sécurité de l'emploi, permet d'accéder à de nombreux avantages comme la couverture maladie, ou la reconnaissance sociale. Les administrations se retrouvent fréquemment avec du personnel sous-utilisé, dont le salaire alourdit les dépenses des Etats, sans cependant être en mesure d'enrayer l'accroissement du chômage ni la tension sociale sur le moyen et le long terme.

Dans un contexte de malaise social persistant, les risques de comportements extrêmes de la part de jeunes désœuvrés ou déçus, comme l'émigration clandestine ou la radicalisation, s'accroissent, avec des coûts collectifs, économiques et sociaux, potentiellement très importants.

2.4. Développement agricole et rural : nouvelles aspirations des jeunes

L'agriculture des pays de la région MENA reste un secteur peu attractif pour les jeunes. Le plus souvent l'agriculture leur apparaît comme une activité peu valorisante, bénéficiant d'une faible reconnaissance sociale, faiblement rémunératrice au regard des risques et des contraintes à affronter : risques climatiques, économiques ou sanitaires, contraintes d'accès au foncier ainsi qu'aux autres moyens de production, contraintes enfin liées au mode de vie agricole et rural.

Cette analyse n'est pas sans fondement. Dans la région MENA, le secteur agricole est largement dominé par les exploitations familiales qui évoluent pour la plupart dans un cadre informel. Ainsi ce secteur ne dispose pour la grande majorité d'aucun cadre juridique qui permette de définir le métier d'agriculteur, ce qui contribue à la faible professionnalisation du secteur d'une part et à la persistance du caractère informel de cette activité d'autre part. Les conséquences de cette situation peuvent se résumer en quatre points :

- Une faible structuration du marché du travail, au sein duquel les besoins des agriculteurs ne sont souvent pas en adéquation avec la main d'œuvre disponible et avec les aspirations socioprofessionnelles des jeunes ;
- Une faible qualification de la main d'œuvre jeune qui n'a souvent pas accès à un système de formation agricole de base ;
- Une embauche précaire ou informelle largement dominante, restreignant de fait les possibilités de progression socioprofessionnelle au sein du secteur agricole ;
- Du fait de l'informalité de la grande majorité de l'activité agricole dans ces pays, les conditions de travail sont très souvent mauvaises (non-respect des normes de sécurité, aucune limitation horaire du travail salarié...) et les revenus sont peu valorisants avec d'importantes asymétries et inégalités notamment entre les femmes et les hommes. En

effet, en l'absence de contractualisation claire des travailleurs agricoles notamment, la législation en vigueur n'est que très peu appliquée.

La profession agricole (chef d'exploitation, ouvriers...) ne dispose que d'un accès restreint aux services de couverture sociale et aux systèmes de retraite, ce qui impacte directement sur l'attractivité du secteur pour une main d'œuvre jeune aspirant à de meilleures conditions de vie dans les campagnes. A défaut de système social institutionnalisé, les agriculteurs s'appuient encore sur un tissu social et familial organisé autour d'un système collectif et informel d'entraide : prise en charge ou aide de la famille pour faire face aux inaptitudes au travail (momentanées ou définitives) en lien avec d'éventuelles maladies ou accidents du travail, prise en charge des membres retraités du foyer par les enfants etc. Ce système touche aujourd'hui à ses limites.

L'installation agricole des jeunes demeure complexe, difficile et risquée. Les procédures administratives de création d'entreprises agricoles sont lourdes et souvent très longues, bien que les jeunes aient des atouts spécifiques pour le développement du secteur agricole et rural (Cf encadré 1). L'installation agricole de ces jeunes est d'autre part contrainte par des problématiques foncières récurrentes, l'obtention du soutien (technique ou financier) de l'Etat pour l'installation et l'accès aux financements privés (crédits bancaires) impliquant de disposer préalablement d'un capital foncier.

Les principales contraintes foncières sont liées au système d'héritage, au morcellement des terres qui en résulte, à la course aux terres agricoles et à l'eau ainsi qu'aux législations foncières qui accompagnent et encadrent ces dynamiques. Les enfants d'agriculteurs doivent dans la grande majorité des cas attendre le décès du chef de famille avant d'hériter¹ ce qui restreint drastiquement les possibilités de s'installer pour un jeune. Ces difficultés sont encore plus contraignantes pour les femmes souhaitant s'installer considérant le fait que dans la majorité de ces pays, les filles ne reçoivent que la moitié de la part de leur frère lors de l'héritage.

D'autres moyens existent afin d'accéder à des terres agricoles, par exemple en se regroupant afin de former une coopérative, mais ces démarches sont souvent longues et complexes, ce qui décourage de nombreux jeunes. En l'état, face aux nouveaux investisseurs dans le secteur agricole, les jeunes ruraux désireux de s'installer ont le plus souvent très peu de poids.

L'organisation des territoires ruraux constitue un facteur déterminant du dynamisme local, de la création d'activités professionnelles, d'attractivité des jeunes et d'amélioration de leurs conditions de vie. Le milieu rural connaît encore aujourd'hui d'importantes difficultés à s'organiser autour d'infrastructures et de services permettant d'améliorer à la fois la mobilité des travailleurs, leur cadre de vie et la capacité des habitants à dégager du revenu de leurs activités.

Le faible niveau d'accès des zones rurales à l'éducation, à la formation, aux infrastructures communautaires (routes, marchés, centres de stockage, services de communication...) ne permet que difficilement aux acteurs ruraux, notamment aux jeunes de s'insérer sur les marchés, de réduire

¹ Le leg de terres agricoles par anticipation est une pratique peu répandue dans les pays de la région MENA a contrario des pays européens.

leurs coûts de transaction, de développer et de valoriser leurs productions, de créer plus d'activités et d'emplois, et in-fine d'améliorer leurs conditions d'existence.

Encadré 1 – Ce que peuvent apporter les jeunes dans les zones agricoles et rurales

- Une ouverture sur l'utilisation de technologies modernes, innovantes ou améliorées, en particulier les nouvelles technologies de l'information et de la communication, afin d'améliorer leur production à la ferme, ce qui peut les aider à avoir un accès amélioré aux services de financement et aux informations sur les marchés.
- L'amélioration de la capacité du secteur agricole à surmonter les défis futurs, au travers d'une meilleure capacité de résilience, d'innovation et de l'amélioration de la volonté globale de changement.
- L'encouragement à modifier la perception de la société de l'agriculture, au travers de la reconnexion des jeunes avec leurs territoires, et de leurs capacités à créer des entreprises ayant un impact économique et social sur leurs communautés (replacer l'agriculture comme un secteur offrant une perspective de carrière professionnelle évolutive).

Les politiques mises en œuvre dans le cadre du développement de dynamiques territoriales et intersectorielles (agriculture, industrie, services...), ainsi que de la mise en place d'une réelle gouvernance locale, restent encore aujourd'hui à l'état embryonnaire dans la région. Ainsi, face au défi de la création d'emplois dans les zones rurales, les acteurs locaux, le secteur privé, les administrations locales ou les organisations de la société civile (organisations professionnelles agricoles, syndicats...) agissent de manière peu structurée. Les expériences d'économie sociale menées dans plusieurs pays en matière de création de coopératives montrent la pertinence de ces organisations qui peuvent être moteurs de dynamiques économiques locales.

Malgré leur importance, l'ensemble de ces questions demeurent encore aujourd'hui en dehors des préoccupations des agriculteurs eux-mêmes comme de l'administration publique. Les agriculteurs ne se mobilisent en effet que très peu autour de ces sujets, par exemple par manque ou par absence d'information et de sensibilisation sur les services auxquels ont accès les autres secteurs d'activités et auxquels ils devraient également pouvoir prétendre.

2.5. Pour des politiques multidimensionnelles en faveur de la jeunesse

Il existe dans l'ensemble, peu de données relatives à l'implication des jeunes dans les orientations politiques et la prise de décision, notamment en agriculture et sur les thématiques du développement rural (FAO, 2014). Selon la Banque Mondiale (IEG, 2013), ce manque d'information est un indicateur de la difficulté de construire des politiques qui sachent répondre aux défis que rencontrent quotidiennement les jeunes et en particulier les jeunes ruraux.

Dans les zones rurales, l'âge est généralement associé à l'autorité, ce qui restreint les possibilités d'expression de leur besoins par les jeunes et de fait, limite leur rôle dans les processus d'élaboration

de politiques (Lintelo, 2001). Cette marginalisation des jeunes les forcent ainsi à demeurer spectateurs au lieu de devenir des acteurs impliqués de la société ; un constat d'autant plus marqué pour les jeunes femmes, dont l'impact sur les processus de décision reste négligeable ; l'écart entre les genres se maintient ainsi au sein des foyers (cf. encadré 2).

Dans ce contexte, les gouvernements et les autorités locales ont besoin d'adopter une posture favorable au développement socio-économique et à la réduction des inégalités et des disparités sociales liées à l'âge ou au genre, en formulant des politiques cohérentes et inclusives en faveur des jeunes. Ces stratégies doivent être basées sur une compréhension commune des principaux défis auxquels les jeunes font face et sur un consensus quant aux résultats souhaités par la mise en œuvre des interventions programmées. Selon l'OCDE, 2015, la région MENA manque de programmes orientés vers les jeunes et mis en œuvre dans le cadre d'approches intégrées ou coordonnées.

Les jeunes ruraux ont par ailleurs besoin d'être en capacité de porter un meilleur plaidoyer en leur faveur et de participer de manière effective et active dans la construction et la conduite du dialogue politique. L'organisation des jeunes et leur participation dans des structures (syndicats, associations...) ayant la vocation d'assurer leur représentation dans les processus de dialogue et de prise de décision sont ainsi centraux. L'unité et la solidarité sont des composants essentiels aux jeunes afin qu'ils puissent s'appuyer sur des organisations et syndicats leur permettant de construire autour de leurs propres objectifs économiques et professionnels sur la base d'un tissu institutionnel et politique adapté. Au travers de ces organisations, les jeunes peuvent ainsi avoir un meilleur accès aux crédits, aux outils de production, aux marchés, à la formation agricole, et ils peuvent disposer dans ce cadre d'une meilleure information pour atteindre les marchés au-delà de leur référentiel local.

Dans l'ensemble, une politique multidimensionnelle pour les jeunes mériterait d'être basée sur leurs besoins réels et sur leurs attentes, en proposant des actions pour répondre aux principaux défis qu'ils rencontrent. Les jeunes ruraux sont en effet l'avenir de l'agriculture et des sociétés au sens large, et c'est au travers de leur participation active dans les processus de décision que leur situation actuelle peut être améliorée.

Encadré 2 – Mesures proposées par la Banque Mondiale, la FAO et le FIDA (2009), afin de faciliter la participation des jeunes femmes et l'amélioration de leurs compétences et de leur leadership

- Réduire la charge de travail des jeunes femmes sur les tâches ménagères et les activités agricoles vivrières,
- Fixer des quotas de jeunes femmes dans les instances décisionnelles,
- Sensibiliser les dirigeants locaux sur l'importance de la participation des jeunes femmes, dans l'économie de la communauté.

Source : Youth and Agriculture: Key challenges and concrete solutions, FAO, 2014.

III. La question du genre dans le monde agricole et rural de la région MENA

3.1. Éléments de contexte

Les femmes sont confrontées à de sérieux défis sur le marché du travail dans la région MENA. Le taux d'emploi de la population féminine est bien en-dessous de la moyenne mondiale qui se situe à 47,1%. Il n'est respectivement que de 14,7% et 18,8% au Proche-Orient et en Afrique du Nord contre 68,3% et 67,5% pour les hommes et le taux de chômage global des femmes dans la région MENA est environ de 21% contre 8,5% pour les hommes (OIT, 2014).

Les femmes sont 1,5 à 2,6 fois plus fréquemment embauchées sur des emplois précaires de courtes durées que les hommes, révélant encore leur faible insertion professionnelle (OIT, séries statistiques 2012-2015).

Cependant, accroître le taux d'emploi des femmes constitue un défi énorme tant cette situation découle d'une combinaison complexe de facteurs économiques et socio-culturels qui sont imperméables aux changements : persistance d'une mauvaise image des femmes qui travaillent en dehors du foyer, mariages précoces, stéréotypes sur les emplois adaptés aux femmes, ségrégation au sein du marché du travail, inégalités de salaires entre hommes et femmes à compétences égales et préjugés des employeurs sur les capacités des femmes. Par exemple, les femmes seraient faites pour des tâches manuelles comme les emplois dans les usines de transformation des produits agricoles car elles ont des doigts agiles, elles sont des salariées plus dociles et n'ont pas de compétences managériales ou de leadership (Banque Mondiale, 2013 ; Dey de Pryck & Termine, 2014; Elder & Kring, 2016) ; enfin, les femmes doivent assumer la majorité des tâches domestiques sans pouvoir profiter des appareils électroménagers (OIT, 2016) ce qui limite ainsi leur temps disponible pour le travail en-dehors du ménage, pour l'éducation des enfants ou pour les loisirs.

Ces obstacles culturels et le peu de valeur donnée aux compétences des femmes, ainsi que leur accès limité à l'éducation et aux services de santé, se perpétuent et marginalisent leur travail aussi bien sur le marché de l'emploi qu'au sein de leur foyer.

En effet, le Global Gender Gap Report 2015 (World Economic Forum, 2015) rapporte qu'en matière de participation à l'économie, d'opportunités économiques, mais également d'éducation, de santé et d'investissement politique, les pays de la région sont positionnés entre la 127^{ème} et la 140^{ème} place sur 145. Le résultat est que les femmes sont ainsi bien souvent confinées dans un rôle informel et non comptabilisé de producteur pour les besoins du ménage et disposent ainsi d'un accès aux services sociaux plus restreint. L'OIT estimait dans ce cadre en 2015 que 3 à 8 fois plus d'hommes que de femmes bénéficient de pensions de retraite.

Par ailleurs, l'OIT estimait en 2015 que 18% des femmes étaient actives sur le marché du travail, soit trois à cinq fois moins que le taux rattaché aux hommes, en fonction de la localisation géographique.

Toutes les régions du monde, développées comme en développement, ont connu un mouvement constant de la population active hors du secteur agricole entre 1980 et 2015 (OIT, 2016, FAO, 2011). Cependant, la part des femmes dans les actifs agricoles n'a cessé d'augmenter dans les pays en développement. Cette tendance est particulièrement notable dans les pays de la région MENA et ce, notamment dans les pays partenaires de l'initiative ENPARD Méditerranée, à l'exception d'Israël,

Ce programme d'appui
est mis en oeuvre par le



Programme d'appui à l'initiative

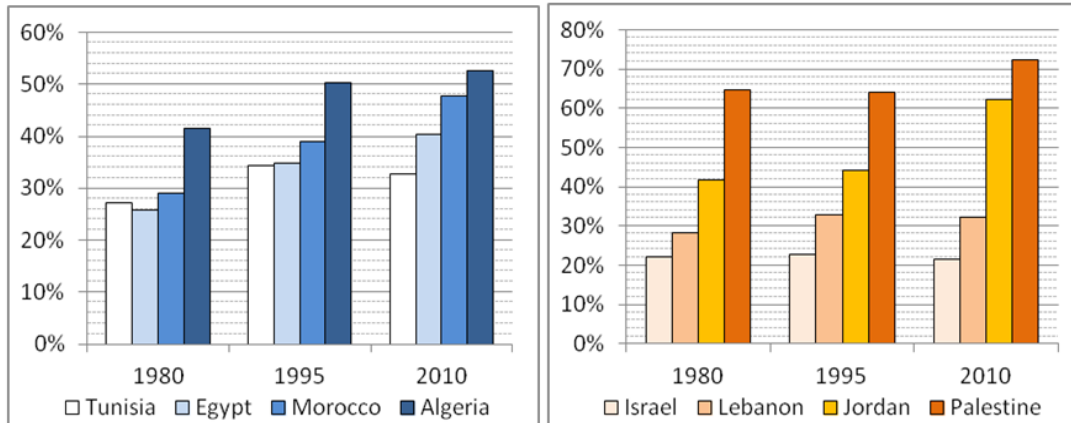
ENPARD
MÉDITERRANÉE



Cette initiative est financée
par l'Union Européenne

comme le montre le graphique 4. Curieusement, ce constat sur le poids croissant des femmes dans l'agriculture se vérifie également dans les pays de l'Europe du Sud contrairement aux autres régions européennes (FAO, 2011). Cette tendance est symptomatique d'une restructuration économique marquée par la migration des hommes en-dehors du secteur agricole vers des emplois mieux rémunérés et bénéficiant d'un meilleur statut. Ce phénomène a été facilité par la mécanisation des emplois masculins comme le labour, tandis que les tâches souvent dédiées aux femmes comme le désherbage, la récolte (surtout celle des cultures non-céréalières comme les légumineuses, les fruits et les légumes) et la transformation sont restées manuelles (cf Abdelali-Martini et Dey de Pryck, 2014, pour la Syrie).

Figure 4 : Part des femmes dans la population agricole active



Source : FAO 2011

Ces bouleversements économiques ont enfin impacté le statut des travailleurs ruraux pour en renforcer le caractère subalterne. Les femmes représentent ainsi une large part des « travailleurs familiaux » non-rémunérés dans les États arabes de la région, en particulier en Afrique du Nord (OIT, 2016). La FAO avance ainsi dans son rapport que 60% des femmes travaillant dans l'agriculture sont non-payées en Égypte, 45% à Gaza et en Cisjordanie, 66% en Syrie et 79% au Yémen. Si le pourcentage de « travailleurs familiaux » non-rémunérés ne cessent de décroître dans le monde et en particulier dans les pays de la région MENA, les chiffres en valeur absolue y demeurent très élevés (OIT, 2016).

Seul un très faible pourcentage de femmes rurales exerce une activité rémunérée que ce soit dans l'agriculture ou en-dehors, tandis que près d'1/3 des hommes ruraux détiennent un emploi salarié non-agricole (Tableau 2). Le pourcentage élevé de femmes qui travaillent à leur compte dans l'agriculture d'une part, et le chiffre avancé de 53% de femmes « non-actives ou non-répertoriées » d'autre part montrent bien que le travail des femmes n'est pas assez documenté. Parmi les raisons pouvant expliquer ce phénomène, on peut citer deux types de biais : les biais méthodologiques car les études comptabilisent au maximum un emploi par personne et minimisent de fait le rôle polyvalent des femmes qui sont souvent classées comme travailleurs domestiques ; le biais conceptuel dans lequel les femmes sont considérées comme de simples « épouses » ou « mères » et qui conduit à considérer leur travail dans les champs comme faisant partie de leurs tâches domestiques (afin d'approfondir, cf Doss 2014; Mueller & Chan 2015: 12-15).

Tableau 2 : L'emploi rural dans les pays de la région MENA, par sexe et statut professionnel, de 15 à 64 ans (en pourcentage de chaque sexe)

Statut professionnel	Hommes	Femmes
<i>Agriculture</i>		
Indépendant	24,6	38,6
Employé	9,4	1,0
<i>Secteur non-agricole</i>		
Indépendant	8,8	2,8
Employé	30,9	3,9
<i>Inactif ou non-répertorié</i>	26,0	53,3

Source : Banque Mondiale, 2007

L'idée selon laquelle le travail productif des femmes est constitutif de leur rôle familial et domestique est d'ailleurs confirmée par des études de cas approfondies réalisées dans des pays de la région MENA. Par exemple, en Syrie, les femmes à leur compte dans le secteur agricole ainsi que les salariées agricoles gagnant davantage que leur mari continuent de voir leurs gains comme de simples revenus complémentaires aux salaires de leur mari (Abdelali-Martini et Dey de Pryck, 2014).

3.2. Les contraintes d'accès au marché du travail pour les femmes rurales

L'évolution du contexte socio-économique des pays de la région MENA montre ainsi que les structures rurales sont aujourd'hui, encore plus qu'hier, fondées autour des femmes, qui occupent une place de plus en plus centrale dans le développement des territoires, de l'agriculture familiale et dans l'amélioration des conditions de vie des foyers ruraux.

La segmentation du marché du travail, horizontale (par secteur d'activité) ou verticale (hiérarchie d'entreprise), a un effet direct sur l'accès pour les femmes. Ces dernières sont en effet incitées à s'orienter dès leur scolarité vers des secteurs « traditionnellement féminins » tels que les carrières sociales, en éducation, santé, ou en agriculture. Leurs domaines d'activités sont ainsi de fait concentrés dans des secteurs souvent moins rémunérateurs et restreignant encore leur accès au marché du travail, notamment à des filières souvent plus pourvoyeuses d'emplois (filières techniques, financières...). De plus les femmes ayant reçu une formation rencontrent davantage de difficultés que les hommes à trouver un emploi approprié dans les territoires ruraux du fait de normes sociales qui les empêchent de s'éloigner de leur foyer afin d'y trouver un travail. L'accès au marché de l'emploi pour les femmes est également restreint par le manque d'infrastructures de transport. En effet, bien que le manque de connexion entre les localités et entre zones rurales et urbaines (ou industrielles), concerne toute la population (féminine ou masculine), les femmes

demeurent socialement plus contraintes que les hommes dans l'utilisation des moyens de transports en commun et elles sont de fait plus impactées par leur dysfonctionnement.

La disponibilité des moyens de production pour les femmes, constitue également un facteur limitant leur accès au travail. La propriété de la terre est en effet rarement attribuée aux femmes qui, lorsqu'elles sont propriétaires, souvent en donnent la gestion à un membre masculin de la famille. Les droits liés à l'héritage varient d'un pays à l'autre. Généralement, en vertu de la loi islamique prédominante dans la région, une femme a le droit d'hériter de la moitié de la part touchée par son frère. Toutefois, dans de nombreux cas, les femmes ne bénéficient pas de ce droit. Une étude menée en Syrie en 2005 par le Fonds de développement des Nations Unies pour la Femme (UNIFEM) a ainsi révélé qu'environ 20% des femmes dans les zones rurales et 15% dans les zones urbaines ne recevaient pas leur part, même en vertu de la loi (Banque Mondiale, 2013). Certains pays ont décidé d'adopter des lois visant à protéger le droit des femmes. En Jordanie, l'article 319 de la Loi de statut personnel de 2010 institue une période d'attente de trois mois à compter du décès du défunt, au cours de laquelle une femme ne peut renoncer à ses droits de succession. Le but est d'atténuer temporairement les pressions sociales que peuvent exercer leurs proches sur une femme en deuil pour renoncer à ses droits (Banque mondiale, 2013).

Ainsi, cet accès difficile à la terre et aux moyens de production en général, restreint fortement les capacités entrepreneuriales des femmes et notamment la création et le développement d'activités agricoles commerciales. Il restreint également leurs capacités de mobilisation des ressources financières et des aides publiques (souvent rattachées aux titres fonciers), et, de fait, impacte les moyens de subsistance des foyers ruraux ainsi que le développement rural et économique dans son ensemble.

Dans son rapport clé, la FAO (2011) conclut :

« Réduire l'écart de genre dans l'accès des producteurs agricoles aux ressources productives permettrait d'accroître les rendements sur les exploitations tenues par des femmes de 20 à 30%. Les rendements agricoles totaux des pays en développement pourraient être multipliés par 2,5 (scénario bas) ou par 4 (scénario haut), ce qui réduirait le nombre de personnes en situation d'insécurité alimentaire de 100 à 150 millions ».

3.3. Emancipation des femmes rurales et travail agricole

Quelques prérequis

Le travail agricole des femmes peut être une source de réelle émancipation, améliorant leur situation socio-économique, leur permettant de répondre à leurs besoins et à ceux de leurs enfants en leur conférant une meilleure autonomie au sein de la société (autonomie décisionnelle, financière, de mobilité...).

Le revenu issu de l'activité agricole doit en effet être en mesure de procurer une assurance financière permettant l'amélioration de ses conditions de vie, la poursuite de ses études, son mariage... Le fait d'être active pour une femme peut en ce sens être considéré comme un atout légitimant sa position

au sein de la société, au-delà de son seul statut de mère, lui permettant de participer à la gouvernance locale et à la prise de décision politique.

Cependant, le travail peut également être un espace d'exploitation et d'aliénation des personnes, où l'application de la législation de l'emploi est quasiment absente. Il peut en ce sens, renforcer le déséquilibre des relations entre les hommes et les femmes, au travers de relations hiérarchiques fortement reliées au genre.

Le travail des femmes peut également revêtir une dimension purement conjoncturelle, impliquant essentiellement les jeunes filles célibataires qui, souvent, travaillent pour aider leurs familles et préparer leur mariage. Cette dimension du travail contribue notamment à déscolariser les filles et tend à rendre les jeunes femmes d'autant plus dépendantes de leurs maris. En effet, dans de nombreux cas, ces femmes une fois mariées, s'arrêteront de travailler.

Cette instabilité conjoncturelle de l'accès des femmes au marché de l'emploi est par ailleurs aggravée par le fait que les fluctuations du marché international, rendent la main d'œuvre de plus en plus exposée à une éventuelle réduction des coûts de production.

Dans ce cadre, il apparaît qu'œuvrer pour développer l'accès au et le maintien des femmes sur le marché de l'emploi, n'est réellement souhaitable que si le travail constitue un facteur d'émancipation, d'autonomisation, valorisant la personne, lui redonnant plus d'estime et de confiance en soi. Pour l'OIT, le travail décent se caractérise par la possibilité d'exercer un travail productif convenablement rémunéré, assorti des conditions de sécurités sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour soi et pour sa famille (cf. encadré 3).

Encadré 3 - Qu'est-ce qu'un emploi « de qualité » ?

Un emploi, dit « de qualité » doit participer directement à l'autonomisation des travailleurs (femmes et hommes), en renforçant le vouloir (estime de soi, pouvoir personnel...), l'avoir (rémunération, contrôle de ses ressources...), le savoir (connaissance, reconnaissance du savoir-faire...) et le pouvoir (capacité de solidarité et de défense collective, faire valoir ses droits et peser dans la vie politique...).

L'emploi doit pouvoir permettre de sortir d'une situation de précarité, en disposant d'éléments sécurisant, permettant aux personnes et familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales et de jouir de leurs droits fondamentaux. Il doit également permettre aux individus de développer leurs habilités, favorisant l'estime, la confiance, l'initiative et le contrôle. L'émancipation par le travail est pour certains, un processus social de reconnaissance, de promotion et de capacité à satisfaire ses besoins, à régler ses problèmes et à mobiliser des ressources dans une visée de contrôle de sa propre vie, améliorant son bien-être physique, moral et économique.

L'émancipation des femmes par le travail est ainsi tributaire de trois types de changements qui permettront aux femmes de la région d'être actrices de leur propre essor et de faire valoir leurs droits :



- Un changement au niveau des individus, afin que les femmes deviennent des acteurs capables d'analyser leurs propres situations et de prendre en main leurs propres actions et décisions,
- Un changement au sein des structures familiales et des formes conventionnelles de pouvoir,
- Un changement au sein des rapports sociaux, établissant de nouvelles relations avec d'autres acteurs, de nouvelles coalitions et soutiens collectifs.

Conditions d'émancipation des femmes rurales

Les conditions d'émancipation des femmes rurales dépendent du type de statut professionnel. Il existe de grandes disparités entre les différentes catégories de femmes rurales, au sein des pays comme entre les pays de la région, des disparités qu'il convient d'analyser et d'aborder de façon spécifique en prenant en compte les normes et les valeurs locales.

Les conditions et les besoins des femmes rurales varient selon qu'il s'agit de « travailleuses familiales » non rémunérées, de travailleuses indépendantes ou de travailleuses salariées. Une femme peut d'ailleurs remplir les trois types de statut, simultanément ou suivant les saisons.

- Concernant les "travailleuses familiales" non-rémunérées : étant donné que la grande majorité des femmes rurales continue à travailler en tant que main-d'œuvre familiale non rémunérée, les conditions *sine qua non* de leur émancipation sont les mutations des normes et pratiques sociales. Elles pourraient en effet permettre que le travail non rémunéré des femmes soit davantage valorisé et que la prise de décision conjointe avec leur mari soit encouragée sur les questions agricoles, sur l'utilisation des revenus des ménages (qu'ils proviennent de l'activité agricole ou non) et sur les décisions d'investissement (dans l'agriculture, les entreprises non agricoles, l'achat de matériel électroménager pour le ménage telles que les fours de cuisson améliorés, les réfrigérateurs). Il apparaît que de tels changements peuvent se produire spontanément afin de répondre à l'apparition d'opportunités ou de besoins financiers. Toutefois, si des personnalités publiques respectées les encouragent (chefs religieux nationaux et locaux, dirigeants communautaires et professionnels locaux tels que les enseignants, les formateurs, les vétérinaires, les fonctionnaires...), cela peut renforcer la légitimité de ces mutations, en particulier auprès de ceux qui sont réticents à les accepter.
- Concernant les « agricultrices indépendantes » : les femmes rurales ont toujours participé à de petites activités rémunératrices telles que la production d'œufs, de fromages, de légumes, de plantes médicinales ou de tapis, parfois en se cachant de leurs maris afin de pouvoir utiliser leur revenu personnel comme elles le souhaitent (Fernandez et Mehdi, 2013). Indéniablement, les femmes disposent d'un potentiel considérable afin d'améliorer et d'élargir ces activités génératrices de revenus. De nombreuses ONG, gouvernements et programmes pilotés par les bailleurs de fonds fournissent une assistance technique et financière aux femmes afin de soutenir ces activités. Cependant, pour qu'un plus grand nombre de femmes s'émancipent financièrement notamment par le biais d'entreprises agricoles rentables et durables rapportant des revenus solides, il est nécessaire d'améliorer



considérablement leur accès aux ressources productives, technologies, informations et services. Les femmes représentent ainsi moins de 5% des agriculteurs issus des pays d'Afrique du Nord et d'Asie occidentale pour lesquels des données sont disponibles (FAO, 2011). Respecter clairement et faire appliquer les droits des femmes à l'héritage foncier et à l'accès au bétail contribueraient grandement à améliorer leur base d'actifs. Des lois semblent nécessaires afin de permettre aux femmes d'ouvrir des comptes bancaires à leur nom (sans que la signature du mari ou d'un parent soit nécessaire) et d'obtenir des prêts. Pour ce faire, la culture et les procédures administratives des institutions financières doivent être également revues afin d'éliminer les préjugés sociaux. Enfin, les services de vulgarisation doivent être réformés en matière de méthodes, de procédures et de recrutement du personnel féminin dans le but d'offrir des services équitables aux femmes qui sont encore aujourd'hui gravement négligées. Les professionnels de la recherche et de l'innovation agricole doivent travailler plus étroitement avec les femmes rurales afin de comprendre leurs besoins, aspirations, contraintes et opportunités.

- Concernant les « travailleuses salariées » rurales : il est nécessaire de créer davantage d'emplois destinés aux femmes aussi bien en termes quantitatif que qualitatif, c'est-à-dire non plus seulement des emplois saisonniers à court terme, comme la cueillette des fruits, mais idéalement des activités à plus forte valeur ajoutée afin *in fine* de créer davantage d'emplois. Les conditions de travail des employées doivent aussi être améliorées : meilleur respect des conditions de travail, égalité salariale entre hommes et femmes à travail égal, paiement des heures supplémentaires, lutte contre les discriminations et le harcèlement, création d'opportunités pour les femmes d'atteindre des emplois plus qualifiés et à responsabilité... Certaines de ces conditions peuvent être satisfaites aisément si les contrats de travail sont formalisés, et il n'est pas réaliste de penser que l'ensemble de l'agriculture puisse sortir du secteur informel à court terme dans les zones rurales où une grande partie des exploitations sont de taille réduite et souvent familiales. Cependant, certaines grandes fermes et industries agricoles, comme les usines de transformation et d'emballage notamment, se sont d'ores et déjà inscrits dans un processus d'amélioration des conditions d'emploi et travaillent pour garantir une meilleure équité entre les sexes au sein de la main-d'œuvre bien que ces évolutions n'en soient qu'à leur prémisse (Dey de Pryck et Termine, 2014). Sur la base de relations professionnelles contractuelles, plus cadrées, claires et équilibrées, une progression socio-professionnelle peut être envisagée par les femmes au sein des entreprises agricoles. Les femmes ouvrières peuvent accéder au rang de technicienne de culture ou de chef ouvrière qui s'occupe de la recherche des ouvrières dans les villages, de la supervision et du contrôle du travail au niveau de l'exploitation, de la comptabilisation des heures de travail... Elle joue ainsi le rôle d'intermédiaire entre le gérant de l'exploitation et les ouvrières. Cette reconnaissance des capacités de gestion, de la compétence des personnes, impacte fortement l'estime de soi ainsi que l'autonomie financière des femmes, et est de nature à rééquilibrer les rapports de genres dans l'entourage professionnel et familial.

Ce contexte scelle ainsi une pression sociale tacite mais forte sur les foyers et contribue largement à leur maintien dans une situation de pauvreté. Le manque de reconnaissance de l'efficacité et de l'importance du travail féminin, renforce également cet écart de salaire et maintient les femmes dans une situation de dépendance vis-à-vis des hommes et de faible estime de soi et de ses capacités.

3.4. Quels outils politiques ?

Ces dernières décennies, la plupart des pays de la région MENA ont développé des stratégies nationales en faveur de l'égalité des genres, reflétant leur réel engagement politique pour améliorer le statut des femmes dans la région. Cependant, les politiques doivent encore faire face à certains challenges, qui sont aujourd'hui de nature à limiter la mise en place de changements effectifs. Les enjeux sont d'ordres :

- sociaux, avec un manque de sensibilisation des populations et des structures sociales encore très marquées par les inégalités,
- légaux, par l'absence de législation ou la présence d'un cadre légal incomplet, la complexité des lois existantes et leur difficile mise en œuvre,
- institutionnels, avec une efficacité limitée des mécanismes de coordination, la difficulté de promouvoir l'égalité des genres dans le cadre de réformes appliquées à l'ensemble de la structure gouvernementale, le manque de capacités à gérer et à analyser la question du genre et de la parité dans les services publics notamment.

Les réformes politiques relatives à l'égalité des genres, nécessitent d'être construites dans le cadre d'une planification stratégique claire et partagée au travers de processus participatifs. L'engagement des populations, la concertation et la bonne gouvernance, notamment locale, est en effet au cœur d'un système fonctionnel cherchant à développer les droits civils, politiques et économiques des femmes dans le cadre d'orientations nationales bien identifiées. En ce sens, des opportunités doivent être données aux organisations féminines de participer aux processus de construction de politiques.

Au niveau gouvernemental, une coordination politique permettant de porter les réformes doit être mise en œuvre horizontalement, à travers les différentes entités institutionnelles disposant de compétences et de secteurs d'intervention différents (économie, social, environnement...) et verticalement, entre niveaux centraux et locaux du gouvernement (des instances décisionnelles centrales et locales, aux agences d'exécution).

Ainsi, un système fondé sur des principes participatifs et transversaux, doit être en mesure d'analyser l'impact de lois et d'initiatives sur le genre. En effet, une démarche politique d'apparence neutre n'implique pas nécessairement l'égalité des genres et peut s'avérer discriminatoire en affectant de façon différente les femmes et les hommes. En ce sens, l'équité des genres doit être à la base de la formulation de politiques, de l'étape initiale de leur construction, jusqu'à leur mise en œuvre et à l'évaluation de leurs impacts.

La présence d'institutions centrales spécialisées sur la question de l'équité des genres, permettant de généraliser et de coordonner les réformes politiques au niveau des différents ministères, proposant et développant des outils, des guides ou analyses, nécessite d'être promue au niveau des

gouvernements. Les institutions s'occupant du genre ont en effet aujourd'hui des pouvoirs généralement relativement limités, car elles sont souvent rattachées à d'autres portefeuilles (droits humains, affaires sociales, protection de l'enfance...) ou car elles manquent d'autorité, de visibilité et/ou d'outils mobilisables.

Le fonctionnement effectif de telles institutions centrales est notamment rattaché : i) à une autorité et des mandats clairement définis, ii) à un budget, des ressources et des équipes adéquats, iii) à un engagement politique fort et iv) à leur localisation au plus haut niveau au sein du gouvernement (si les considérations liées au genre ne sont pas intégrées dans les activités de l'ensemble des institutions, les efforts rattachés à l'équité risquent d'être marginalisés).

Le cadre institutionnel doit également être plus effectif, avec des rôles clairs pour l'ensemble des acteurs et au travers de la mise en place de mécanismes de coordination entre organisations. Les institutions doivent par ailleurs intégrer l'importance des objectifs définis, prendre conscience des enjeux, mettre les ressources nécessaires à disposition et améliorer leurs capacités de mise en œuvre effective des stratégies ministérielles.

La mise en place d'une supervision et d'une évaluation indépendantes de l'efficacité des politiques et des stratégies identifiées, est par ailleurs essentielle pour construire de manière éclairée, mettre en œuvre et garantir l'impact des programmes et initiatives. Dans ce cadre, il apparaît central d'appuyer les évaluations avec la tenue d'une comptabilité fiable, des données de bonnes qualités et un système statistique performant et coordonné (entre producteurs et collecteurs notamment).

IV. Synthèse et conclusion

Les jeunes et femmes restent aujourd'hui des groupes vulnérables au regard de leur situation en milieu rural dans la région MENA. Parmi les facteurs communs de vulnérabilité on note leur faible accès à l'ensemble des capitaux nécessaires au développement économique et humain : manque d'accès foncier à la terre, à l'eau et aux structures de production, manque d'accès aux ressources financières et aux services de financement, manque d'accès à la formation et au conseil agricole, manque de réseaux sociaux, manque de participation dans les institutions et la gouvernance. Ces accès lorsqu'ils leur sont possibles se font essentiellement dans un cadre informel, donc précaire et hors de l'espace public.

Paradoxalement, les jeunes et les femmes ont des atouts spécifiques pour l'agriculture et l'organisation du développement des territoires ruraux : la mobilité des jeunes est source d'innovation sur de nouveaux territoires ; la stabilité géographique des femmes est quant à elle une ressource pour l'organisation collective locale et ses modes de gouvernance.

Les jeunes sont de plus en plus nombreux dans la population de la région MENA et l'agriculture reste leur première source d'emploi même informelle. Les femmes doivent endosser de plus en plus de responsabilité dans les ménages, en raison des migrations des chefs de famille et de leur plus grande absence du foyer liée à des raisons économiques. Dans ces nouvelles attributions et évolutions à l'œuvre, les facteurs essentiels de blocage qui se dégagent sont les verrous culturels.

Ce programme d'appui
est mis en oeuvre par le



Programme d'appui à l'initiative

ENPARD
MÉDITERRANÉE



Cette initiative est financée
par l'Union Européenne

Au plan des politiques, peu de priorités semblent être accordées à ces évolutions : il apparaît qu'aucun moyen spécifique à la hauteur des enjeux, qu'aucune politique adaptée ne soit pensée, ni mise en œuvre pour leur permettre d'assumer et de développer leur participation au développement agricole et rural. Les femmes et les jeunes ruraux se retrouvent ainsi dans des stratégies de contournement des contraintes qu'ils doivent affronter, ce qui loin de résoudre les questions posées, ne fait que renforcer leur situation de vulnérabilité et de précarité et leur marginalisation du système économique formel.

Or, ce manque d'intérêt sera à moyen terme lourd de conséquence sur la situation des territoires ruraux et de leur agriculture, voire sur les équilibres sociaux dans la région. Les bouleversements actuels socio-politiques de la région MENA devraient d'autant plus fortement inciter les pouvoirs publics à entreprendre des réformes en faveur de ces groupes sociaux car ils ont aussi les garants d'une stabilité sociale et économique sur le moyen et sur le long terme.

Références

Abdelali-Martini Malika, 2011 *Empowering women in the rural labor force with a focus on agricultural employment in the Middle East and North Africa (MENA)*. UN Women in cooperation with FAO, IFAD and WFP.

Abdelali-Martini Malika, Aden Aw-Hassan, 2014. *Gender Research in Natural Resource Management, Building the capacities in the Middle East and North Africa*. International Center for Agricultural Research in the Dry Areas, Routledge.

Abdelali-Martini Malika, Jennie Dey De Pryck, 2014. *Does the feminisation of agricultural labour empower women? Insights from female labour contractors and workers in northwest Syria*. Journal of International Development, Wiley Online Library.

Agence Française de Développement, *Dans quelles conditions le travail des femmes devient-il un facteur d'autonomisation?* Questions de Développement, Synthèses et Etudes de Recherche de l'AFD n° 25, Mai 2015.

African Bank of Development, World economic forum, OECD, *The Africa Competitiveness Report 2015*

AfDB-BAfD, 2011, "Tackling Youth unemployment in the Maghreb", *Policy Brief*, 2011

Badr Karine, 2010. *Rural women and agriculture in the MENA*. CIHEAM Briefing note n°66, 17 Mai 2010.

Banque Mondiale, *Doing Business 2016, Mesure de la qualité et de l'efficience du cadre réglementaire*, 13^e édition.

Bouzidi Z., El Nour S., Moumen W., 2011. *Le travail des femmes dans le secteur agricole : Entre précarité en empowerment, cas de trois régions en Egypte, au Maroc et en Tunisie*. Gender and work in the MENA region, working paper series n°22, Juin 2011. Population Council.

Doaa Arafa, Lamia El-Fattal, Hammou Laamrani, 2007. *Gender and Water Demand Management in the Middle East and North Africa*. WaDIMENA, Regional Water Demand Initiative.

Dey de Pryck, J., Termine, P. 2014. "Gender inequalities in rural labor markets" in Quisumbing, A., Meinzen-Dick, R., Raney, T., Croppenstedt, A., Behrman, J., Peterman, A. (Eds). 2014. *Gender in Agriculture and Food Security: Closing the Knowledge Gap*. Springer and FAO.

Doss, C. 2014. Data needs for gender analysis in agriculture. In Quisumbing, A. Meinzen-Dick, R., Raney, T., Croppenstedt, A., Behrman, J., Peterman, A. (Eds). 2014. *Gender in Agriculture. Closing the Knowledge Gap*. FAO & Springer.

Elder, S and Kring, S. 2016. *Young and female – A double strike. A gender analysis of the ILO school-to-work transition surveys in 32 developing countries*. Youth Employment Programme. Geneva: ILO.

Fernandez M, Mehdi L. 2013. Women's empowerment and gender equity through value chains: The example of legumes in Morocco. Projet d'étude pour l'ICARDA. ICARDA: Amman.

Food and Agricultural Organization of the United Nations (FAO), 2016. *Negotiated Territorial Development in a Multi-Stakeholder Participatory Resource Planning Approach. An Initial Sustainable Framework for the Near East Region.* Cairo: FAO.

Food and Agricultural Organization of the United Nations (FAO), 2014. *Youth and Agriculture: Key challenges and concrete solutions* – FAO in collaboration with the Technical Centre for Agricultural and Rural Cooperation (CTA) and the International Fund for Agricultural Development (IFAD).

Food and Agricultural Organization of the United Nations (FAO), 2011. *The State of Food and Agriculture. Women in Agriculture. Closing the gender gap for development.* Rome: FAO.

Independent Evaluation Group (IEG), 2013. *World Bank and IFC Support for Youth Employment Programs* / Washington D.C - World Bank. International Labour Organisation (ILO), 2015. *Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth* / International Labour Office – Geneva: ILO.

International Labour Organisation (ILO), 2016. *Women at Work. Trends 2016.* Geneva: ILO.

International Labour Organisation (ILO), 2015. *Synthesis review of ILO experience in youth and women's employment in the MENA region: Summary version ILO* / Regional Office for Arab States – Beirut: ILO.

International Labour Organisation (ILO), 2015. *World report on child labour 2015: Paving the way to decent work for young people* / International Labour Office. Geneva: ILO.

International Labour Organisation (ILO), 2014. *Global Employment Trends 2014. Risk of a jobless recovery?* / International Labour Office. Geneva: ILO.

International Labour Organisation (ILO), 2013. *Women and men in the informal economy: a statistical picture (second edition)* / International Labour Office – Geneva: ILO.

Lintelo, D. te. 2011. *Youth and policy processes.* Working paper, Future Agricultures.

Mueller, B & Chan, M-K, 2015. *Wage labour, agriculture-based economies, and pathways out of poverty. Taking stock of the evidence.* LEO Report 15. Produit pour l'USAID.

MIJARC/IFAD/FAO, 2012. *Summary of the findings of the project implemented by MIJARC in collaboration with IFAD and FAO: 'Facilitating access of rural youth to agricultural activities'.*

Nopo Hugo, Nancy Daza, Johanna Ramos, 2011. *Gender Earnings Gaps in the World.* World development report 2012. World Bank.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2015. *Youth in the MENA Region: How to bring them in* / Preliminary version.

OECD – Gouvernance Programme, 2015. *Women in Public life, Gender, law and policy in the Middle East and North Africa.* OECD Library.

OECD-MENA Investment Programme, *Women's business forum, 2013. Gender inequality and entrepreneurship in the Middle East and North Africa,* A statistical portrait. OECD Library.

Ce programme d'appui
est mis en oeuvre par le



Programme d'appui à l'initiative

ENPARD
MÉDITERRANÉE



Cette initiative est financée
par l'Union Européenne

Proctor, F.J. and V. Lucchesi, 2012. *Small-scale farming and youth in an era of rapid rural change*, IIED/HIVOS, London/The Hague.

United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation (UNESCO), 2012. *Education for All Global Monitoring Report: Background paper / Youth, skills and productive work analysis report on the Middle East and North Africa region*.

World Bank. 2013. *Opening Doors. Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa*. MENA Development Report. Washington DC: World Bank.

World Bank. 2007. *World Development Report 2008. Agriculture for Development*. Washington DC: World Bank.

World Economic Forum, 2015. *The Global Gender Gap Report. Insight Report*.