

## **Analyse de gestion dans les zones de maraichage de HOUYEIHO et VIMAS au Bénin : Intégration de la thématique du genre dans les organisations de maraichage**

**Auteur** : Ferette, Lucile

**Promoteur(s)** : Wellens, Joost

**Faculté** : Faculté des Sciences

**Diplôme** : Master en sciences et gestion de l'environnement, à finalité spécialisée en gestion intégrée des ressources en eau

**Année académique** : 2019-2020

**URI/URL** : <http://hdl.handle.net/2268.2/10130>

---

### *Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

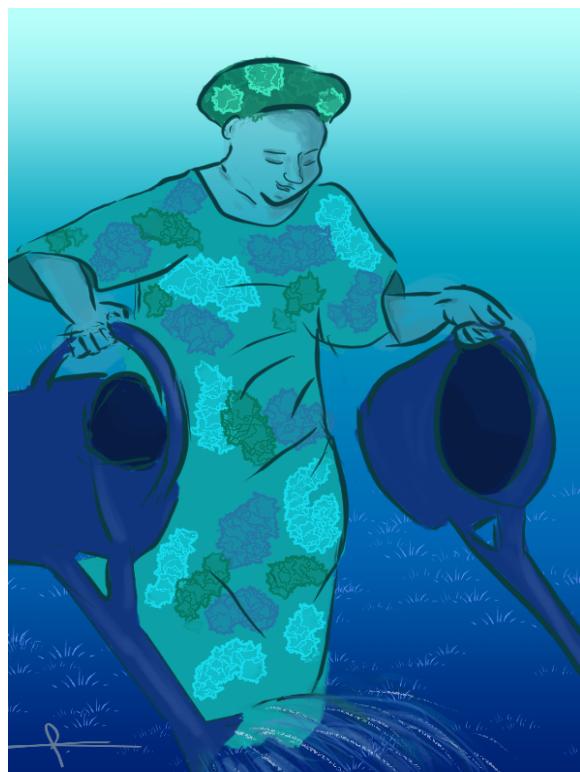
---



Université de Liège

Faculté des Sciences-Département des Sciences et gestion de l'environnement

## Analyse de gestion dans les zones de maraichage de HOUEYIHO et VIMAS au Bénin : Intégration de la thématique du genre dans les organisations de maraichage



**Mémoire présenté par Lucile FERETTE**

En vue de l'obtention du diplôme Master en sciences et gestion de l'environnement à finalité Gestion intégrée des ressources en eau

Promoteur : Monsieur Joost WELLENS

Co-Promoteur : Monsieur Félix GBAGUIDI

Lectrice : Madame Dorothée DENAYER

ANNEE ACADEMIQUE 2019-2020



**« Copyright : Toute reproduction du présent document, par quelque procédé que ce soit, ne peut être réalisée qu'avec l'autorisation de l'auteur et de l'autorité académique\* de l'Université de Liège. \* L'autorité académique est représentée par le(s) promoteur(s) membre(s) du personnel enseignant de l'ULiège ».**

« Le présent document n'engage que son auteur(trice) »

Autrice du présent document : FERETTE Lucile

Contact de l'autrice : lucile280696@gmail.com

## Remerciements

La réalisation de ce mémoire a été rendue possible grâce aux soutiens de plusieurs personnes et professeurs présents durant l'année.

Nos remerciements s'adressent particulièrement à :

- **ARES**, pour la bourse qui nous a été octroyée dans le but de réaliser ce mémoire et stage au Bénin.
- **Dr Joost WELLENS**, notre promoteur qui a accepté de nous encadrer pour ce projet au Bénin. Nous le remercions pour sa présence durant le stage mais également, lors de la réalisation écrite de ce travail de fin d'étude.
- **Dr Félix Gbaguidi**, notre co-promoteur qui nous a encadrer lors du terrain au Bénin. Nous le remercions pour le temps qu'il a consacré pour nous sur place. Et nous le remercions également pour la gentillesse qu'il a eue de nous accueillir dans sa famille qui fut très chaleureuse.
- **La famille de Félix Gbaguidi**, notre famille d'accueil chaleureuse durant notre séjour au Bénin.
- **L'équipe de la cellule des bas-fonds du Bénin**, notre équipe de travail pour le stage, qui fut également très accueillante et familial.
- **Président Charles**, du site de Houéyiho, qui fut un président très serviable pour nous aider à avancer dans notre analyse de terrain.
- **Victorine et Anne**, pour l'accueil au sein des deux maraichages et de leurs gentillesses.
- **Régine**, notre talentueuse traductrice pour le maraichage de Houéyiho.
- **Ma famille, ma maman, ma sœur, mon frère et ma belle-sœur**, pour leur soutien dans toute cette aventure et pour leur aide de seconde lecture également.
- **Mes amis, Géraldine, Perrine, et encore beaucoup d'autre**, pour votre soutien, vos rires et vos relectures pour mon mémoire.

## Résumé

Ce travail se concentre sur le maraîchage au Bénin et en particulier analyse deux sites HOUYEIHO et VIMAS se trouvant au Sud littoral du Bénin. Cette recherche a pour but de comprendre la corrélation entre l'analyse du genre et le concept d'organisation. Ce mémoire est divisé en deux partie avec d'une part le cadre conceptuel et d'autre part, l'analyse de terrain.

Tout d'abord dans la première partie, nous reprendrons le concept de genre. Lors de cette partie, nous analyserons ce concept en reprenant les points suivant : l'historique de l'étude du genre, la compréhension entre sexe et genre, la similitude et distinction entre le féminisme et le genre. Ensuite, nous analyserons le concept d'organisation et définirons le terme gestion.

Dans la seconde partie, nous mettrons en application les concepts pour notre analyse de terrain. Celle-ci se base sur de l'observation de terrain, mais également sur des entretiens qualitatifs. Les entretiens reprennent cinq personnes à VIMAS dont deux femmes et pour HOUYEIHO huit personnes dont quatre femmes. Le terrain a duré un mois pour les deux associations, mais normalement, nous devions rester, un mois, supplémentaire.

Les résultats de l'étude montrent qu'un maraîchage basé sur les clés d'une bonne organisation (répartition des tâches, différentiations des rôles, communication, autorité) permettent de mettre en place des plans de gestion durable et facilite l'intégration de la femme qui est un atout supplémentaire pour une gestion durable.

**Mots clés :** Femme, genre, gestion, organisation, structure, gestion de l'eau, maraîchage de VIMAS, maraîchage de HOUYEIHO

## Abstract

This work focuses on farming in Benin and in particular analyzes two site HOUYEIHO and VIMAS located on the south coast of Benin. This research aims to understand the correlation between gender analysis and the concept of organization. This dissertation is

divided into two parts with on one hand the conceptual framework and on the other hand the field analysis.

In the first part, we will first take up the concept of gender. In this part, we will analyze this concept by taking up the following points: the history of the study of gender, the understanding between sex and gender, the similarity and distinction between feminism and gender. Next, we will analyze the concept of organization and define the term management.

In the second part, we will apply the concepts for our field analysis. This is based on field observation, but also on qualitative interviews. The interviews include five people at VIMAS, two of whom are women, and eight people at HOUYEIHO, four of whom are women. The fieldwork lasted one month for both associations, but normally we had to stay an extra month.

The results of the study show that a farming based on the keys of a good organization (division of tasks, differentiation of roles, communication, authority) allows the implementation of sustainable management plans and facilitates the integration of women who are an additional asset for a sustainable management.

**Keywords:** Women, gender, management, organization, structure, water management, VIMAS farming, HOUYEIHO farming

# Table des matières

REMERCIEMENTS .....	4
RESUME .....	5
ABSTRACT.....	5
TABLE DES MATIERES .....	7
LISTE DES FIGURES .....	8
LISTE DES TABLEAUX .....	8
LISTE DES PHOTOGRAPHIES .....	8
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	8
INTRODUCTION GENERALE .....	9
<b>1ERE PARTIE : CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL .....</b>	<b>12</b>
1. CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL .....	12
1.1. <i>Déconstruction du genre</i> .....	12
1.2. <i>Le féminisme</i> .....	19
1.3. <i>Genre et féminisme : représentation des sciences sociales au Bénin</i> .....	31
1.4. <i>Analyse des termes « gestion » et « organisation »</i> .....	39
1.5. <i>Signification des termes « gestion » et « organisation »</i> .....	39
1.6. <i>Corrélation entre genre et gestion</i> .....	44
<b>2EME PARTIE : ANALYSE DE TERRAIN .....</b>	<b>45</b>
INTRODUCTION .....	45
2. MISE EN PLACE DU TERRAIN .....	45
2.1. <i>Déroulement</i> .....	45
2.2. <i>Technique</i> .....	46
3. PRESENTATION ET ANALYSE DES 2 SITES DE MARAICHAGE .....	49
3.1. <i>VIMAS</i> .....	49
3.2. <i>HOUEYIHO</i> .....	64
4. COMPARAISON GESTION DES SITES DE MARAICHAGE ET DISCUSSION.....	78
CONCLUSION.....	83
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUE .....	85
COMPLEMENTS BIBLIOGRAPHIQUES .....	87
ANNEXE.....	88

## **Liste des figures**

FIGURE 1 : L'INDIVIDU ET LE COLLECTIF DE BERNOUX .....	42
FIGURE 2: DIAGRAMME OMBROTHÉRMIQUE DE SEMÈ-KPODJI.....	51
FIGURE 3 : DIAGRAMME OMBROTHERMIQUE. DE HOUÉYIHO .....	66

## **Liste des tableaux**

TABLEAU 1: RÉSUMÉ ENQUÊTE TERRAIN DE HOUSSOU GANDONOU.....	34
TABLEAU 2 : PRÉSENTATIONS DES MARAICHER(ÈRE)S DE VIMAS.....	53
TABLEAU 3 : PARTENAIRES EXTERNES DE VIMAS.....	58
TABLEAU 4 : PARTENAIRES FINANCIERS EXTERNES DE VIMAS .....	59
TABLEAU 5 : REGROUPEMENT PAR ZONE DES MARAICHER(ÈRE)S DU SITES HOUÉYIHO (Eco SANTÉ, 2012) .....	70
TABLEAU 6 : PARTENAIRES EXTERNES DE HOUÉYIHO.....	73
TABLEAU 7: COMPARATIF ENTRE LES DEUX SITES DE MARAICHAGES. ....	80

## **Liste des photographies**

PHOTOGRAPHIE 1: MARAICHÈRE DE HOUÉYIHO .....	38
PHOTOGRAPHIE 2 : SITE DU MARAICHAGE DE VIMAS.....	49
PHOTOGRAPHIE 3 : VUE GOOGLE EARTH DE LA SITUATION GÉOGRAPHIQUE DU DOMAINE MARAICHER DE HOUÉYIHO. .....	50
PHOTOGRAPHIE 4: MARAICHER DE VIMAS .....	60
PHOTOGRAPHIE 5 : SITE DU MARAICHAGE DE HOUÉYIHO.....	64
PHOTOGRAPHIE 6: VUE GOOGLE EARTH DE LA SITUATION GÉOGRAPHIQUE DU DOMAINE MARAICHER DE HOUÉYIHO. .....	65
PHOTOGRAPHIE 7: JOURNÉE ÉLECTIONS DES BUREAUX DES COOPÉRATIVES.....	67
PHOTOGRAPHIE 8: FEMMES COMMERÇANTES .....	74
PHOTOGRAPHIE 9 : BUREAU DE SEMEVO.....	76

## **Liste des illustrations**

Illustration couverture : réalisé par Lucile Ferette .....	1
ILLUSTRATION 1 : OLYMPE DE GOUGES DE T. MATTHIEU .....	20
ILLUSTRATION 2 : ÉCHELLE HISTORIQUE DU DROIT DE VOTE DANS LES PAYS DU MONDE DE T. MATTHIEU .....	21

## Introduction générale

Dans le cadre de notre cursus en gestion intégrée des ressources en eau, nous avons constaté que les ressources mondiales d'eau douce, à notre époque, sont menacées. Les facteurs de cette menace sont multiples : la croissance démographique, l'intensification des activités économiques (qui engendrent un pompage d'eau plus important et de la pollution) ainsi que les changements climatiques dus aux effets anthropiques et naturels. Tous ces problèmes sont aggravés par les carences des systèmes de gestion dans le secteur de l'eau : que ce soit dans la distribution et/ou l'agriculture, les gestions actuelles ne sont pas adaptées à la crise d'aujourd'hui. En effet, dans les réseaux de distribution, nous remarquons une augmentation de la concurrence sur le marché alors que la ressource est limitée ; et d'autre part, les systèmes d'irrigation en agriculture ou les semences, ne sont pas toujours adaptés à l'environnement.

La GIRE (gestion intégrée des ressources en eau)<sup>1</sup> tend à répondre à la problématique de gestion et souhaite garantir de l'eau aux populations et à la production agricole. Avec la croissance démographique, il est de plus en plus difficile de garantir l'accès à l'alimentaire et également à l'eau (1/5ème de la population mondiale est privée d'eau potable et/ou ne bénéficie pas de systèmes d'assainissement (Partenariat mondial pour l'eau comité technique consultatif, 2000). La GIRE (gestion intégrée des ressources en eau) joue un rôle important dans l'agriculture car il est important de comprendre que le secteur agricole utilise plus de 70% des ressources en eau douce dans le monde. Cette consommation augmentera considérablement avec le changement climatique (Partenariat mondial pour l'eau comité technique consultatif, 2000). C'est pour cela qu'il est important de réfléchir à mettre en place des gestions durables et équitables ; travail qui incombe à la GIRE (gestion intégrée des ressources en eau). Les premiers touchés dans cette diminution d'accès à l'eau sont les pays du sud. En effet, les régions au climat tropical et subtropical ne se caractérisent pas par des variations saisonnières importantes (saison sèche/saison des pluies), mais en raison du changement climatique, il devient de plus en plus difficile de gérer les ressources en eau ou de cultiver sans risquer de perdre toute la culture (p.ex. par une pluie survenue trop tôt, ou par des températures plus élevées que la moyenne). En Belgique, nous constatons des changements de température mais

---

<sup>1</sup> Gestion intégrée des ressources en eau

ce n'est rien comparé à ces pays du sud. A cela s'ajoute le problème du développement des infrastructures nécessaires à la protection minimale de leurs cultures, en raison du manque de ressources financières.

Il est temps de réfléchir à mettre en place des plans d'actions durables pour une bonne gestion de l'eau douce en Europe mais également partout dans le monde. Pour nous aider, la GIRE prend en compte 4 principes, les principes de Dublin (Partenariat mondial pour l'eau comité technique consultatif, 2000) :

- (a) *L'eau douce est une ressource limitée et vulnérable, indispensable à la vie, au développement et à l'environnement.*
- (b) *Le développement et la gestion de l'eau devraient être fondés sur une approche participative impliquant usagers, planificateurs et décideurs à tous les niveaux.*
- (c) ***Les femmes sont au cœur des processus d'approvisionnement, de gestion et de conservation de l'eau.***
- (d) *Pour tous ses différents usages, souvent concurrents, l'eau a une dimension économique. C'est pourquoi elle doit être considérée comme un bien économique.*

Pour ce mémoire, nous nous centrons sur le principe 3, la **place de la femme** dans le secteur de l'eau et en prenant pour terrain le secteur agricole urbain et périurbain au Bénin (la cellule bas-fonds souhaitait une intervention sur deux secteur HOUYEYIHO et VIMAS). A travers ce principe, nous discuterons de la place de la femme dans le secteur de l'eau, en particulier agricole, de sa participation au processus décisionnel et de la différence des rôles que l'on attribue aux femmes et aux hommes. En effet, ce principe de la GIRE montre le rôle primordial qu'elles jouent en matière d'approvisionnement et de préservation de l'eau à des fins ménagères et agricoles. Il reste néanmoins un problème : cette place n'est pas reconnue par la société et la culture béninoise ; la femme est souvent laissée de côté dans les processus de décision pour la gestion des terres dans les pays en développement. En Afrique, nous pouvons remarquer une évolution dans la pensée de certains pays qui, dans leurs lois, leur constitution, ou encore dans la création de coopératives tendent à faire reconnaître la place de la femme, notamment dans le secteur agricole. Face à ce constat, il est pertinent de s'interroger sur la situation au Bénin : existe-t-il une évolution ? Comment les béninoises sont-elles reconnues dans le secteur agricole ?

La question de recherche est donc la suivante : **Quel est la place de la femme dans le processus évolutif d'une gestion durable pour le secteur agricole urbain/ péri-urbain au Bénin ?**

➤ **Objectif global :**

Cette recherche a pour but d'améliorer la gestion existante dans les deux zones de maraichage de HOUYEYHO et SEME KPODJI.

➤ **Objectifs spécifiques**

Il s'agit spécifiquement de :

- Analyser la structure des organisations ;
- Orienter l'analyse vers une étude du genre dans les deux coopératives ;

➤ **Hypothèses**

Nous partons des hypothèses selon lesquelles :

- Une inégalité entre les femmes et les hommes est présente dans la société béninoise ;
- Cette inégalité se retrouve dans le secteur agricole ;
- Pour obtenir les meilleures résultat d'une gestion des ressources en eau, il est essentiel de prendre en compte la gestion sociale ;
- La valorisation de la femme dans le maraichage améliore la gestion de celui-ci.

Pour répondre à notre objectif global, ce mémoire se divise en deux parties : d'une part, les cadres théorique et conceptuel et d'autre part, l'analyse de terrain. Dans la première partie, nous retrouverons 6 sous chapitre théorique et conceptuel sur la question du genre et le concept d'organisation. La deuxième partie sera divisée en 3 sous chapitre : l'analyse de terrain de VIMAS, ensuite de HOUYEYHO et pour finir, une comparaison des deux terrains.

# 1ere partie : Cadre théorique et conceptuel

## 1. Cadre théorique et conceptuel

Pour répondre aux objectifs de cette recherche, il est important de revenir sur les bases du concept du genre, du féminisme et sur le concept d'organisation.

En effet, que signifie la notion genre ? En quoi consistent les rôles des hommes et des femmes ? Quelle est la différence entre les études de genre et féministes ? Sont-elles différentes ou/et complémentaires ? Comment aborder le sujet de la femme dans les sciences humaines en Afrique et quelle place donne-t-on aux femmes ? Pour finir, qu'entendons-nous par organisation ? Par gestion durable ? Quel lien peut-on faire avec les études de genre ?

Dans ce chapitre nous tenterons de répondre à ces questions. Dans un premier temps nous déconstruirons le concept de genre en revenant sur différents points : une approche historique des études tenant compte de la femme, de la distinction du genre et du sexe, du concept de patriarcat et de la domination masculine. Ensuite, nous parlerons du féminisme en revenant sur l'aspect historique occidental et africain, plus particulièrement au Bénin. Nous reviendrons également sur le terme *féminisme* et ses différentes facettes que celui-ci implique. Cette approche nous permettra de discuter d'un terme qui revient souvent dans les luttes féministes et dans les études du genre : l'égalité. Nous reviendrons par la suite sur le genre et le féminisme afin de les mettre en parallèle avec les représentations de la femme au Bénin. Pour finir, nous développerons les termes de gestion, d'organisation et le lien entre ces termes et le concept du genre.

### 1.1. Déconstruction du genre

#### 1.1.1. Historique

L'aspect du genre est une appellation pour les études sur les rapports sociaux de sexe. Des recherches sur le genre ont eu différentes appellations en fonction des époques : *études femmes*, *études féministes* ou *études genre* (Parini, 2014). Les différentes appellations employées pour décrire les recherches des rapport sociaux de sexe renvoient à des représentations différentes et comportent toutes des aspects controversés. Les *Etudes femmes* se limitent aux analyses dites « de la condition féministes » ; les *études féministes*, mettent en avant un aspect militant dans les recherches et les travaux menés ; les *études genre* comparées

aux *études féministes* recherchent une neutralité dans leur recherche et analysent la situation de la femme comme celle de l'homme (Parini, 2014).

(a) Etudes femmes

*Les Etudes femmes* ont permis, grâce à la recherche de nombreux historien(ne)s, de mettre en avant la représentation de la femme dans l'histoire et du rôle qu'elle y a joué. *Ainsi les travaux menés ont contribué à formaliser les revendications féministes pour une meilleure reconnaissance des femmes dans la société et pour leur autonomie* (Parini, 2014, p.10). Effectivement, pour qu'il y ait un réveil de la femme, il fallait mettre en lumière son rôle dans la société et souligner les inégalités auxquelles elle faisait face. C'est ainsi que se sont poursuivies les *études féministes* qui revendiquaient plus ouvertement une égalité entre les deux sexes.

(b) Etudes féministes

L'appellation *études féministes* s'est développée dans les années 70 lors de la deuxième vague du féminisme. Il y a en effet eu trois vagues du féminisme dans l'histoire : la première a eu lieu lors des révolutions politiques au XVIIIème siècle, la deuxième dans les années 70 et la dernière dans les années 90. Nous reviendrons sur cette partie de l'histoire par la suite.

Ainsi, fin des années 60 et début des années 70, nous avons vu émerger la deuxième vague du féminisme remettant en cause le système patriarcal présent en Occident. Les revendications portaient sur *la sphère privée telle que le droit à la contraception, à l'avortement, au partage des tâches domestiques mais aussi à l'égalité dans le monde du travail* (Parini, 2014, p.11). Les travaux universitaires sur les rapports sociaux de sexe étaient donc essentiellement portés sur les thématiques que défendaient les féministes car *ils essayaient de comprendre et d'expliquer les modalités de ces discriminations, leurs causes, leurs effets sur les femmes et sur la société en général et les façons de les dépasser* (Parini, 2014, p.11). Du fait que ces travaux sur les études féministes sont associés à un mouvement militant, ils ont été délégitimés à de nombreuses reprises et donc jugés comme subjectifs.

(c) Etudes genre

Cette appellation apparaît dans les années 1980/90 lorsque les chercheur(euse)s ont commencé à mettre l'accent sur la recherche en fonction du rapport entre les sexes et non seulement sur le point de vue de la femme. Effectivement, il fallait trouver un concept qui puisse rompre l'aspect culturel du biologique. Ce terme permettait de remettre *en cause la « naturalité » des rôles sexués en focalisant l'attention sur les phénomènes de construction sociale du sexe* (Parini, 2014, p.15). Les études mettent en avant la problématique d'un système patriarcal qui représenterait un système culturel présent dans toutes les sphères de la société, quelle soit publique ou privée.

Rubin fut l'une des premières autrices à utiliser *le système de genre*. Elle le définit comme étant la construction sociale des significations liées au sexe biologique (Parini, 2014). Elle tend à souligner comment la société transforme la sexualité biologique en un produit de l'activité humaine (Parini, 2014). Rubin crée dans son discours une séparation entre le biologique et le genre mais d'autre auteurs/autrices remettent en question la variable indépendante du sexe biologique et du genre. Selon Nicholson, *lorsque l'on veut comprendre comment les corps sont travaillés par les cultures, il faut alors voir le biologique comme une variable dépendante et non indépendante : le sexe fait partie du genre* (Parini, 2014, p15). En effet, selon Laqueur, les mots employés pour décrire les sexes sont emplis de connotations culturelles qui accentuent la culture du genre.

Cette nouvelle conception de recherche apporte donc une nouvelle série d'interrogations sur les représentations du féminin et du masculin ainsi que le pouvoir de domination qu'exerce le sexe « fort » sur le « faible » : existe-t-il réellement une distinction entre le sexe et le genre ? Y-a-t-il une indépendance ou dépendance entre les deux ? Jusqu'où la société patriarcale a-t-elle naturalisé les rôles sexués ?

### 1.1.2. Sexe et genre

L'apparition du concept du genre provient du besoin de souligner l'importance du culturel dans la recherche des rapports sociaux du sexe, ainsi que de différencier le sexe comme élément biologique et le genre comme fait culturel. Pour comprendre la conception du genre et du sexe, nous allons revenir sur l'évolution théorique autour de cette question. Comme le rappelle Parini (2014, p.21) : « *la conceptualisation des liens entre le sexe et genre est jalonnée par différents débats* ». Chronologiquement, nous pouvons les répertorier en trois périodes :

- (a) *Le sexe comme élément fixe, le genre comme apprentissage des rôles sociaux*

Ce concept est surtout décrit par les travaux de Mead et Parsons dans les années 50/60. Ils analysent les rapports entre les sexes en termes de rôles (Parini, 2014) et expliquent le fait que la société étiquette les hommes et les femmes par leur sexe afin de répondre aux attentes de la société. Le sexe est un moyen de définir un rôle que doivent jouer la femme et l'homme. Ce rôle doit donc s'apprendre dès l'enfance par l'éducation familiale et scolaire. Aucun des deux auteur/autrice ne remettent en question la distribution des rôles donnés aux deux sexes, ceci représente bien la mentalité conservatrice et statique de l'époque (Parini, 2014). Comme Lorena Parini le souligne, *le côté positif de cette démarche réside dans le fait qu'elle permet de prendre en compte les deux sexes et sort de l'universalisme masculin*. Par contre, Mead se questionne dans ses travaux sur la prétendue base naturelle de l'apprentissage des rôles sociaux car elle constate que dans les différentes communautés qu'elle a étudiées, chacune a sa propre culture et les rôles sociaux varient en fonction de celle-ci.

(b) *Le sexe comme élément fixe, le genre comme construction de hiérarchies*

Une nouvelle position sur le concept de genre et du sexe apparaît avec le questionnement de Mead mais également d'autres auteurs/autrices sur la question de la *naturalité* des rôles sexués. Le genre qui dans la position de Mead et Parsons, était représenté comme un moyen d'apprentissage des rôles sexués, évolue en un concept propre à lui : l'acculturation renforce une hiérarchisation des sexes. L'idée de rôles sexués est remplacée par un nouveau concept : le patriarcat, *qui désigne un ensemble de dispositifs institutionnels et de pratiques sociales assurant la domination des hommes sur les femmes* (Parini, 2014, p.23). Cette nouvelle configuration du concept place le sexe comme un élément statique sur lequel on envoie des éléments culturels et sociaux qui sont marqués par des jeux de pouvoir (Parini, 2014).

Une des grandes autrices de cette réflexion est Simone De Beauvoir qui, en 1949, publie son travail, *le deuxième sexe*. Celui-ci tend à expliquer la distinction entre le sexe biologique et le genre social. Son travail constituera un point de départ à la pensée féministe qui entraînera la seconde vague du féminisme dans les années 70. En insistant sur la neutralité de l'esprit (femme et homme similaire dans leur être) et en questionnant le *naturalisme* des rôles sexués, De Beauvoir est en contradiction avec le premier point de vue du sexe et du genre. Cette contradiction va permettre de libérer les femmes du déterminisme corporel dont elles souffraient et va ainsi encourager une discussion autour du concept du patriarcat, amenant ainsi la deuxième vague du féminisme.

Le point de départ de Simone De Beauvoir dans son travail est de montrer socialement parlant la vision que l'on a de la femme et de l'homme. Selon elle, l'homme est égal à l'être et la femme à l'autre. La femme est façonnée par l'homme. Il l'a créée en fonction de ses attentes à lui.

*« « L'homme se pense sans la femme. Elle ne se pense pas sans l'homme. » Et elle n'est rien d'autre que ce que l'homme en décide ; ainsi on l'appelle « le sexe », voulant dire par là qu'elle apparaît essentiellement au mâle comme un être sexué : pour lui, elle est le sexe, donc elle l'est absolument. Elle se détermine et se différencie par rapport à l'homme et non celui-ci par rapport à elle ; elle est l'inessentiel en face de l'essentiel. Il est le sujet, il est l'absolu : elle est l'autre. »*  
(Beauvoir, 1986, p.17)

De cette représentation, elle se questionne : pourquoi l'homme est-il l'être et la femme est-elle l'autre ? A partir de quand est apparue cette domination d'un sexe sur l'autre ? Est-ce naturel cette domination de l'homme sur la femme ? Pourquoi la femme accepte-t-elle cette position ? Simone De Beauvoir tente de répondre à ces questions en utilisant le concept du genre social et du sexe comme aspect biologique. Elle défend le fait que l'homme et la femme ne sont pas différents dans leur être profond mais à cause de nombreux stigmatismes liés à la représentation des sexes qui se sont mis en place historiquement, ce qui a mené à *l'être* et à *l'autre*.

*« Le corps n'est pas une chose, il est une situation : c'est notre prise sur le monde et l'esquisse de nos projets. La femme est plus faible que l'homme ; elle possède moins de force musculaire, moins de globules rouges, une moindre capacité respiratoire [...] En vérité ces faits ne sauraient se nier : mais ils ne portent pas en eux-mêmes leur sens. Dès que nous acceptons une perspective humaine, définissant le corps à partir de l'existence, la biologie devient une science abstraite ; au moment où la donnée physiologique revêt une signification, celle-ci apparaît aussitôt comme dépendante de tout un contexte ; la « faiblesse » ne se révèle comme telle qu'à la lumière des buts que l'homme se propose, des instruments dont il dispose et des lois qu'il s'impose [...] »* (Beauvoir, 1986, pp.76-77)

(c) *Le sexe et le genre comme constructions sociales*

Dans la deuxième vision du genre, on observait une dichotomie sexe / genre. Dans cette nouvelle position, le sexe et le genre sont des constructions sociales. Les travaux de Butler ont fortement influencé cette nouvelle réflexion. Selon cette autrice, le sexe est une production sociale tout comme le genre. *Les corps sont sexués par le fait de « jouer » le genre tout au long de la vie* (Parini, 2014, p.26). Le terme « jouer » exprime ici le fait de coïncider son appartenance sexuelle avec les attentes sociales de son genre (Parini, 2014). Le sexe biologique est en effet, traversé par des représentations socioculturelles qui évoluent également avec le temps. L'étude de Laqueur montre que les descriptions et analyses du sexe biologique évoluent d'une époque à l'autre en raison des contextes socio-politiques et de la science car elle est influencée par la société qui dirige les recherches.

En outre, la vision du sexe en étant fixe incite à le rendre supérieur à la notion de genre. Pourtant, nous avons constaté que le sexe est interdépendant du genre. *Nous n'avons pas besoin d'une définition biologique sûre de ce qu'est la femme et de ce qu'est l'homme que pour des raisons sociales. Si on élimine les raisons sociales, du coup on n'aura plus besoin de la distinction biologique* (Parini, 2014, p.28).

#### 1.1.2.1. Terminologie adoptée pour ce travail

Pour ce travail, le concept genre prend en compte **le genre et le sexe comme représentation sociale**, et donc que le biologique et le culturel sont influencés l'un par l'autre. Le fait de nommer les sexes permet de mettre en avant des différences entre les deux corps, mais, admettre une différence ne doit pas amener à une hiérarchisation ; Nous aborderons ce point plus loin.

#### 1.1.3. Patriarcat et domination masculine

Lors de la seconde vague du féminisme, les recherches sur la question du genre se sont intéressées à une certaine hiérarchisation entre le sexe féminin et masculin. Ces études ont démontré qu'il y avait une domination du masculin sur le féminin dans les différentes strates de notre société. Les recherches et le mouvement féministes soulignent le fait que cette domination perdure par des dispositifs institutionnels et des pratiques sociales.

Pour comprendre ce concept nous nous référons à Bourdieu avec en particulier son livre « *La domination masculine* » publié en 1998. Dans sa recherche, Bourdieu tend à nous expliquer que la domination masculine sur le féminin provient d'une construction sociale des corps, c'est-à-

dire *l'habitus*. Ce terme signifie que nos corps sont régis par des règles fondées par le conscient et l'inconscient et mis en place par la société et accepté, sous peine que la non-conformité soit vue comme déviant pour celle-ci.

*« La division entre les sexes paraît être « dans l'ordre des choses », comme on dit parfois pour parler de ce qui est normal, naturel, au point d'en être inévitable : elle est présente à la fois, à l'état objectivé, dans les choses, dans tout le monde social et, à l'état incorporé, dans le corps, dans les habitus des agents, fonctionnant comme système de schème de perception, de pensée et d'action. »* (Bourdieu, 1998, p.21)

Cette naturalisation de la hiérarchisation du sexe masculin sur le féminin, est ancrée dans nos gestes du quotidien, dans nos pensées et nos jugements envers autrui. Cette incorporation de la domination nous vient de la légitimation du « biologique » qui est lui-même une construction sociale naturalisée mais également de notre culture qui nous apprend et nous éduque à répondre à telle norme de la société en fonction de notre sexe. Cette culture est tellement ancrée en nous qu'il est difficile d'en prendre conscience et malgré la connaissance de son fonctionnement, il est quasiment impossible, par la seule volonté de l'esprit de changer notre habitus (Bourdieu, 1998).

Cette culture de la domination dans notre société est une violence symbolique, c'est-à-dire que *la force symbolique est une forme de pouvoir qui s'exerce sur les corps, directement et comme par magie, en dehors de toute contrainte physique ; mais cette magie n'opère qu'en s'appuyant sur des dispositions déposées, tels des ressorts, au plus profond des corps* (Bourdieu, 1998, p.59). Lorsque Bourdieu s'exprime sur la violence symbolique, il précise que, dans son discours, il ne remet pas en question les violences physiques, telles que des agressions, les viols etc. Mais en choisissant de s'exprimer sur les habitus de la domination du sexe masculin sur le féminin, il met en avant une violence invisible sur les hommes comme sur les femmes.

L'utilisation des concepts de patriarcat et de domination masculine induit à des réactions des femmes comme des hommes car dans certains discours, des hommes ne se sentent pas comme dominants et des femmes comme dominées (Parini, 2014). C'est pour cela que dans le concept du patriarcat, nous mentionnons que ce système fait partie d'un cadre social qui avantage la classe des hommes (ce n'est pas une représentation individuelle mais bien générale). *En effet, à l'intérieur de ce cadre, chaque homme et femme adoptent des*

*comportements qui leurs sont propres en fonction des circonstances concrètes de la vie* que les auteurs *West et Zimmermann* appellent : *le Doing gender* (Parini, 2014, p.37).

Pour notre travail, nous nous intéressons aux processus qui permettent de produire et maintenir des dominations dans le temps et l'espace, ainsi qu'aux évènements qui ont déclenché des modifications des régimes de genre en Afrique.

## 1.2. Le féminisme

Tout d'abord, nous décrirons l'histoire du féminisme et ses débuts lors des révolutions politiques au XVIIIème, Puis nous analyserons comment est apparu le féminisme en Afrique et nous tenterons de comprendre la différence entre le féminisme occidental et africain. Nous discuterons ensuite des différents féminismes existants et essayerons de comprendre pourquoi il existe plusieurs courants féministes. Pour finir, nous reviendrons sur le principe d'égalité que revendent les féministes tout au long de l'histoire.

### 1.2.1. Histoire et évolution du féminisme

Le féminisme aujourd'hui est un mouvement universel mais ce militantisme est né en Occident, plus précisément en France lors des agitations politiques des révolutions françaises. Même si le mouvement prend son essor lors des conflits politiques de 1789, 1830 et 1848, une réflexion féministe voit déjà le jour au XVII<sup>e</sup> avec l'ouvrage de Mary Wollstonecraft, *défense des droits de la femme*. Cette autrice est apparue lors de la période des lumières. A cette époque les femmes ne sont pas reconnues mais certains esprits féminins, venant de la haute société, commencent à revendiquer certains droits.

Lors des révolutions, des femmes de classes moyennes ont créé des clubs où elles se trouvaient à l'égal de l'homme pour soutenir la révolution (Houssou Gandonou, 2016). Lors de cette période révolutionnaire apparaît l'un des premiers écrits féministes, celui de Olympe de Gouges en 1791, « *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne* ». Son œuvre est écrit deux ans après la fameuse « *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* ». Elle met en évidence le gouffre entre la prétention universelle de cette déclaration et la réalité. En effet, les femmes sont exclues de cette déclaration. Raison pour laquelle Olympe de Gourge a choisi de réécrire cette déclaration en incluant la femme et en la mettant à égalité avec l'homme. Cette œuvre permet deux choses : elle montre, que la loi favorise implicitement les hommes et elle

rétablit l'équilibre en introduisant des articles portant spécifiquement sur les femmes. Malheureusement, Olympe de Gourge sera amenée à l'échafaud car elle serait une anti-robertiste et peu de temps après cet évènement, ses écrits seront effacés. Malgré tout, son écrit aura marqué certaines femmes qui continueront à revendiquer la citoyenneté pour les femmes pendant les révolutions. Malheureusement, celle-ci seront généralement délégitimées par le principe de naturalisation qui soutient que la femme n'a pas besoin de cette reconnaissance pour les responsabilités ménagères et de reproduction qu'elle avait (Husson ; 2016). La fin de la période révolutionnaire, d'ailleurs, entraînera un retour en arrière sur la conception de la femme malgré les revendications féministes.

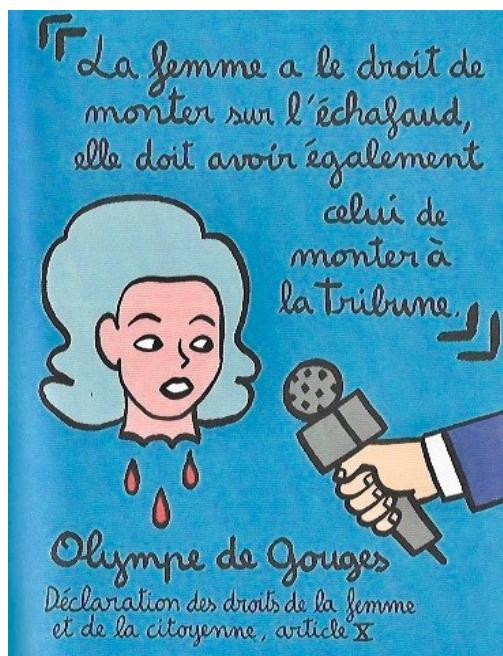


ILLUSTRATION 1 : OLYMPE DE GOUGES DE T. MATTIEU

Peu de temps après le déclenchement du mouvement en France, le besoin de reconnaissance du droit des femmes traverse la Manche pour s'installer en Angleterre, et par la suite l'océan pour rejoindre les Etats-Unis dans les années 1840. En effet, au XIX<sup>e</sup> siècle, l'Europe et l'Amérique du Nord s'affirment en tant que modèles bourgeois, à savoir par des sphères séparées : l'Espace public réservé à l'homme et le privé à la femme (Husson ; 2016). Cette séparation met en avant une asymétrie entre les deux sexes et empêche la femme d'avoir un regard sur le monde politique et économique. Durant cette période, le mouvement féministe tend à se faire entendre. Prenons en exemple

une importante assemblée qui s'est tenue à Seneca Falls dans l'Etat de New-York, sous la direction d'Elizabeth Cady Stanson et de Lucrecia Mott en juillet 1848 ((Houssou Gandonou, 2016). Lors de cette assemblée, une autrice féministe connue, Lucrécia Mott, est venue partager ses idées sur la reconnaissance de la femme et du droit de vote. Ce genre d'assemblée donnait l'occasion à certaines féministes de se faire entendre et de partager le message de l'égalité hommes/ femmes. Ce n'est qu'à partir du XX<sup>e</sup> siècle et à différentes périodes que les femmes ont pu obtenir le droit de vote dans de nombreux pays (exemple : la France en 1944). Ce droit de vote met fin à la première vague du féminisme.

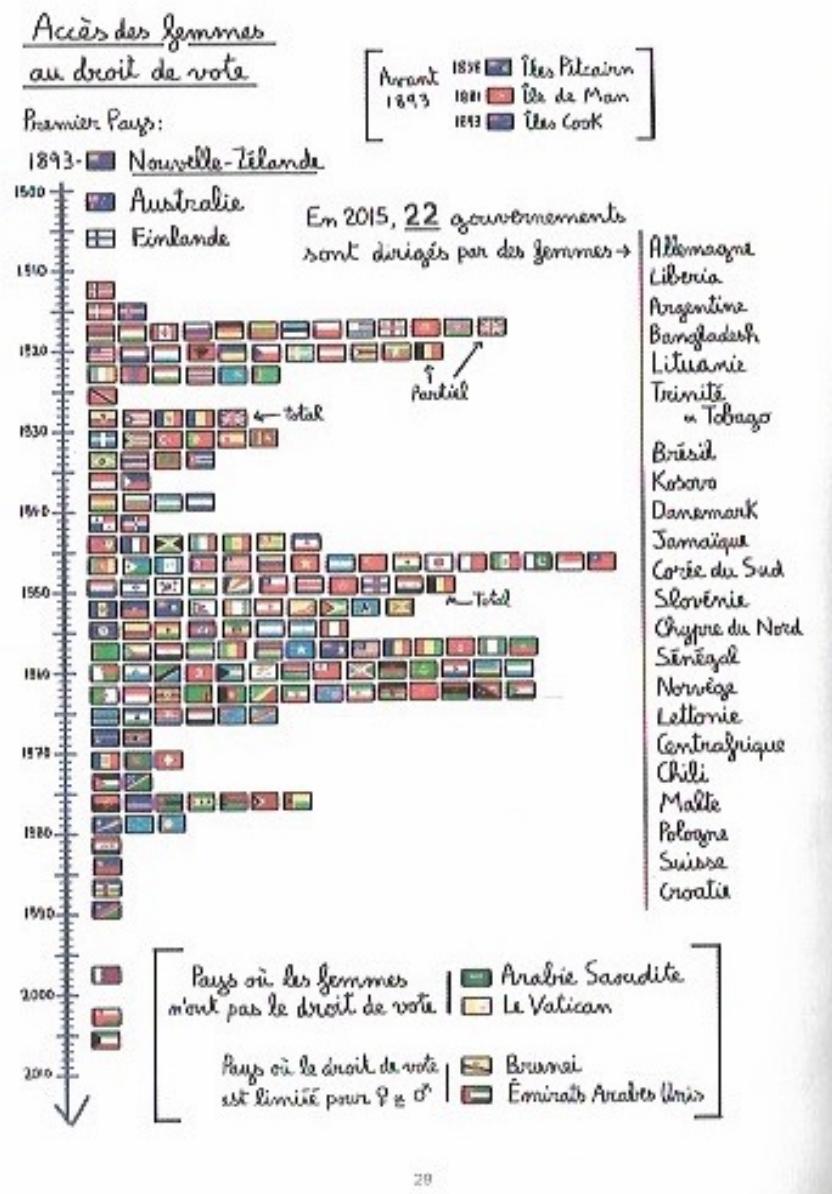


ILLUSTRATION 2 : ÉCHELLE HISTORIQUE DU DROIT DE VOTE DANS LES PAYS DU MONDE DE T. MATTHIEU

La seconde vague commence dans les années 70 dans les pays occidentaux et est illustrée par le travail de Simone de Beauvoir « *Le deuxième sexe* » dans lequel elle souligne l'aspect culturel présent dans la représentation de la femme et la *naturalisation* des rôles sexués : « *On ne naît pas femme, on le devient* ». Ce n'est pas la nature qui définit les rôles de la femme, mais plutôt un ensemble de préjugés, de coutumes et des règles que la société impose et dont les femmes sont plus ou moins complices. Dans son ouvrage, Simone de Beauvoir tend à éveiller la conscience féminine et s'efforce de toucher à leur être profond, de comprendre cette subordination dont elles sont victimes (Houssou Gandonou, 2016). Depuis la guerre, on remarque que les femmes ont pris goût à une certaine liberté qui leur avait été octroyée ce qui permettra d'entamer un travail de réflexion sur leur place dans la société.

Dans les années 60, des groupes de parole de femmes se mettent d’abord en place aux Etats-Unis, très vite suivis par d’autres pays. Lors de ces échanges, les femmes s’expriment sur les problèmes qu’elles rencontrent : l’avortement, la contraception, les violences conjugales, le besoin de travailler, etc. Le besoin de reconnaissance deviendra de plus en plus important, poussant les femmes au militantisme dans les années 1970 afin de revendiquer leurs droits, non seulement dans le milieu du travail mais aussi dans leur sexualité et leur reproduction. De l’émancipation nous passons à la libération de la femme (Husson, 2016).

La troisième vague du féminisme se développe à partir de 1990. Cette nouvelle génération de femmes approfondit la lutte menée lors de la seconde vague (femmes à des postes de responsabilité, l’éducation, le partage des tâches domestiques, etc.) mais dans ce mouvement l’homme est présent. En effet, l’homme et la femme doivent faire cause commune pour évoluer et non aller dans la confrontation.

La lutte féministe perdure toujours à notre époque car nous sommes loin de ce que souhaitaient les générations antérieures féministes. Dans les pays occidentaux, il y a eu une avancée majeure dans la représentation de la femme et de sa place au sein de la société : la femme a le droit de vote, elle peut travailler, le partage des tâches ménagères évolue, elle a le droit à une éducation comme les hommes, elle peut travailler dans n’importe quels services, etc. Statistiquement, on remarque une évolution positive. Mais cette courbe nous montre que le changement prend du temps et même s’il y a une évolution, il reste encore beaucoup de cas concrets où l’évolution a du mal à se faire : le plafond de verre, les violences conjugales, les jeunes femmes qui choisissent plus facilement certains secteurs scolaires plutôt que d’autres étant « réputés pour hommes », le droit à l’avortement, etc.

Le même genre de combat s’opère en Afrique pour faire face à un sentiment de non-reconnaissance de la place de la femme au sein de sa société.

### 1.2.2. Féminisme en Afrique

Le féminisme africain prend son essence dans l’héritage des coutumes d’anciennes sociétés africaines qui conféraient à la femme une position privilégiée, telles que les amazones de Dahomée (Houssou Gandonou, 2016). Le féminisme en Afrique gagnera de l’importance dans les années 70, lors de deux grands faits historiques. D’une part lors de la lutte d’indépendance de certains pays africains, car lors de cette lutte les femmes se sont en effet

battues côte à côte avec les hommes. D'autre part, durant la décennie des Nations Unies pour la femme, c'est-à-dire de 1976 à 1985.

Lors de la conférence de Copenhague en 1980, on assiste à la première déclaration des droits de la femme en Afrique. Les féministes africaines accusent les stéréotypes culturel et traditionnel d'aliéner la femme et l'homme dans une culture machiste qui prône la polygamie, le mariage forcé, les mutilations génitales, le veuvage, l'infibulation, les violences faites aux femmes, etc. (Houssou Gandonou, 2016, 160). Avec ces accusations, les femmes africaines visent une vie d'équité, de reconnaissance, une vie où règnent la justice et la paix pour les femmes et les hommes. S'en suit, la conférence de Nairobi en 1985, où les féministes ont élevé leurs voix pour dénoncer la domination néocoloniale de leur continent qui ne prend pas en compte les besoins fondamentaux des femmes et des populations dans sa politique de développement, mais encourage plutôt la domination patriarcale ((Houssou Gandonou, 2016, 160). Cette conférence incitera les gouvernements africains à mettre en œuvre une gestion d'intégration de la femme dans différentes instances (Houssou Gandonou, 2016).

Le féminisme va se diffuser de deux manières différentes dans la société africaine. Nous avons les revendications populaires, c'est-à-dire celle qui se fait en particulier dans la société rurale. Celle-ci se bat pour une reconnaissance de la femme par rapport aux différentes tâches ménagère ou dans l'éducation des enfants. Nous retrouvons également les revendications intellectuelles, qui proviennent des universités. Elles ont pour but de conscientiser les gens sur la discrimination présente en Afrique en manifestant ou dans l'intégration du genre dans leur recherche scientifique. Et pour finir de types religieux, ou le féminisme se fait également entendre et en particulier par l'Eglise catholique où les femmes cherchent à défendre leurs intérêts. Le militantisme féministe en Afrique à travers les actions populaires, intellectuelles ou religieuses a permis une évolution sur le plan juridique, constitutionnel et des lois (Houssou Gandonou, 2016). Par contre, il est important de souligner que l'on peut observer un décalage entre la législation et la réalité sociale, la théorie et la pratique. En effet, si nous reprenons la carte observée sur le taux des inégalités de genre dans le monde, l'Afrique a un pourcentage élevé.

### 1.2.3. Historique du féminisme au Bénin

La problématique de l'histoire du féminisme au Bénin a été abordée dans une étude de GAJES<sup>2</sup>. Cette étude divise le mouvement en trois périodes : la première se situe un peu avant la période d'indépendance et l'avènement du régime militaro-marxiste en 1972. La seconde de 1972 à 1990, est une période marquée par la création des Comités d'Organisation des Femmes (COF) et de l'Organisation des Femmes Révolutionnaires du Bénin (OFRB). Enfin de 1990 à aujourd'hui, nous notons une augmentation des organisations pour la promotion de la femme au sein de la société Béninoise.

(a) ...-1972

En 1958 apparaissent des associations féminines, qui ont pour but de faire participer la femme dans d'autres milieux que celui de la famille. Ce sont des associations sociales et caritatives. La femme peut participer à une vie plus active grâce à la charité comme rendre visites aux malades, aux prisonniers, aider les personnes de milieux plus précarisés, etc. Les actions menées n'ont aucun caractère revendicatif et ne souhaitent pas se mêler de la politique, considérée comme appartenant à la sphère de l'homme.

En dehors de ces associations, certaines femmes essayent de mettre un pied dans le monde politique et de travailler avec les hommes dans le cadre de la lutte pour l'indépendance en 1960. Malheureusement, elles vont très vite se rendre compte, qu'elles n'ont aucun droit d'action et de parole dans cette lutte : elles sont là pour aider et non pour participer, anticiper, proposer leurs idées. Après l'indépendance en 1960, les partis politiques intègrent la femme mais toujours de manière inégalitaire. C'est ainsi qu'en 1968, Grace Johson a créé la première fédération des femmes dahomèennes qui se voulait indépendante des partis politique et prenait à cœur la défense des droits de la femme (Houssou Gandonou, 2016).

(b) 1972-1990

Durant cette période, on remarque la création de nouvelles associations étatiques féminines béninoise telle que les Comités d'Organisation des Femmes (COF) et L'Organisation des Femmes Révolutionnaires du Bénin (OFRB). Ces structures ont, en réalité, été des instruments politiques pour l'Etat, en donnant une image positive des structures étatiques qui

---

<sup>2</sup> Groupe d'actions pour la justice et l'égalité sociale

mettaient l'égalité des sexes en avant. Effectivement, il y a eu peu d'actions réellement menées pour changer le quotidien des femmes béninoises que ce soit dans l'éducation, la reconnaissance de leur travail, etc.

Malgré le manque d'actions, la mise en avant de la femme dans le monde étatique a permis une certaine reconnaissance des femmes au Bénin et a contribué à éveiller les consciences des femmes sur leur qualité de citoyenne à part entière.

(c) 1990-...

Les réflexions dans les associations féministes évoluent et décident d'agir collectivement sur différents sujets. Effectivement, à partir des années 90, on retrouve une augmentation des structures féministes, que ce soit dans le domaine politique ou dans la reconnaissance du travail de la femme pour la gestion de l'eau, mais également pour sa place dans le secteur agricole, en tant que commerçante mais aussi au sein de son ménage.

Ces structures et les actions menées ont pu se réaliser par la recherche en science social de l'aspect genre et des études féministes qui ont pointé du doigt les inégalités présentes dans la société béninoise. Ces associations se servent également de leur histoire pour montrer la puissance de la femme au Bénin avec le récit des puissantes amazones dahoméennes qui durant la colonisation, se sont battues pour leurs droits et leur liberté.

*« Ces femmes guerrières avaient pour ambition première de matérialiser et de manifester leur puissance et dynamisme physique en vue de la défense du royaume. Elles ont pu faire des émules au sein du peuple dahoméen grâce à leur maîtrise de l'art guerrier mais aussi et surtout grâce à leur volonté de ne pas être seulement des enjoliveurs mais de travailler ardemment à la résistance. Et ces femmes ont reçu la confiance exceptionnelle du roi Guézo de Danhomè (1818-1858). Ce sont les amazones qui, sous le règne du célèbre roi Béhanzin (1889-1894), ont livré de mémorables combats dont les échos remontent jusqu'à nos jours. C'est donc cette tradition combattante qui semble se confirmer et se perpétuer aujourd'hui dans les associations de femmes. On peut y voir l'origine lointaine du féminisme dans la société béninoise. » (Houssou Gandonou, 2016, p.197).*

#### 1.2.4. Différents féminismes

L'analyse du système du genre a pris forme lors de la seconde vague du féminisme dans les années 70. Mais les analyses, les théories ou observations de la dévalorisation de la femme au sein de la société mettent en avant le fait qu'il existe différents courants de pensée féministes. En effet, la divergence des travaux et opinions sur le sujet et en particulier sur comment lutter contre ces inégalités souligne les multiples facettes du féminisme. Pour ce travail, nous analyserons cinq courants du féminisme que l'on retrouve en Occident mais également en Afrique : le féminisme libéral, le féminisme marxiste, le féminisme radial, le post-féminisme et l'éco féminisme. Il faut également prendre en compte qu'il existe des féminismes liés à la religion. Au Bénin, le féminisme chrétien est d'ailleurs l'une des branches du féminisme la plus présente mais nous y reviendrons plus tard.

##### (a) Féminisme libéral

Le féminisme d'inspiration libérale apparaît lors de la première vague du féminisme pour la revendication des droits de la femme. *L'objectif est celui de réfuter les théories de l'infériorité naturelle des femmes utilisées pour légitimer leur subordination* (Parini, 2014, p.70). Ce courant affirme l'équivalence des êtres humains. Les hommes et les femmes sont égaux. Pour les pays anglo-saxons, les féministes libéraux sont également vus comme les féministes humanistes, c'est-à-dire celles qui voient les hommes et femmes comme des êtres humains non sexués (Parini, 2014). Selon ce courant, l'inégalité provient d'une acculturation historique de la représentation de la place de la femme dans la société à travers l'éducation, la socialisation et le travail. Cette inégalité est marquée par la différenciation que la société fait des deux sexes, il faut donc supprimer cette différence pour obtenir une égalité entre les deux. Le féminisme libéral ne peut reconnaître une distinction sexuelle entre l'homme et la femme car cela reviendrait à admettre l'infériorité des femmes (Parini, 2014). Ce courant désire éveiller la femme qui aliénée par la structure de la société, ne se rend plus compte de l'infériorité où le patriarcat la place. Le but de ce féminisme est de revenir à une égalité de reconnaissance et de justice entre les deux sexes à travers l'éducation et de nouvelles réformes. (Houssou Gandonou, 2016).

### (b) Féminisme marxiste

Le féminisme d'inspiration marxiste s'est inspiré des idéaux de la gauche issue de la théorie marxiste des années 1970 (Houssou Gandonou, 2016). Ce courant se fonde sur les thèses matérialistes qui constituent les bases épistémologiques du marxisme. Selon le concept de matérialiste, *aucune catégorie sociale n'existe sans base matérielle* (Parini, 2014, p.75). Cela signifie que l'oppression des femmes provient d'un facteur économique lié à celle-ci. Le féminisme marxiste explique que cette oppression de la femme a commencé à la naissance du capitalisme. *En effet, elle serait née avec l'apparition de la propriété privée, qui coïncide avec l'avènement de la société de classes* (Houssou Gandonou, 2016). La privatisation des biens a accentué le besoin de l'homme de donner une descendance et donc d'attribuer le rôle de la femme en un rôle de fécondatrice seulement. Ainsi selon ce courant, l'inégalité entre hommes et femmes prendra fin lorsque le système capitaliste sera renversé.

*C'est ce système qui institue la division sexuée du travail en réservant aux hommes la production sociale et le travail salarié, aux femmes le travail domestique et maternel gratuit à la maison. Le patriarcat n'est donc pas la cause première de l'oppression des femmes, il n'est lui-même qu'une conséquence. La vraie cause, c'est le capitalisme avec ses différentes formes d'exploitation* (Houssou Gandonou, 2016, p.150).

Le courant féministe d'inspiration marxiste évolue avec le temps car dans l'approfondissement de cette théorie on remarque que le patriarcat était présent bien avant le capitalisme. L'oppression ne prend donc pas naissance à cette période. Par contre, le capitalisme renforce le patriarcat présent dans la société. Selon Eisenstein, *le capitalisme a besoin du travail domestique gratuit des femmes pour fonctionner. En effet, ce dernier profite au capitalisme en libérant la main d'œuvre masculine de ces tâches* (Parini, 2014, p.79). Certains auteurs/autrices ont un point de vue partagé sur la relation entre le capitalisme et le patriarcat. Hartmann analyse les deux systèmes comme distincts mais pouvant se renforcer ou s'atténuer mutuellement (Parini, 2014). En effet, l'histoire montre que lorsque les femmes ont commencé à rentrer dans le secteur du travail et donc dans le rouage du capitalisme, elles ont pu gagner en autonomie, ce qui a permis d'atténuer le patriarcat. Le problème est que le concept du patriarcat est régi par notre société et influence le concept du capitalisme. On constate encore aujourd'hui le

manque de reconnaissance du travail domestique avec le plafond de verre toujours existant. Le féminisme marxiste analyse le fonctionnement de leur société et souhaite, contrairement au libéralisme, changer de système, évoluer vers une nouvelle société où la *propriété privée disparaît pour laisser la place à une gestion commune des biens et aurait comme conséquence la libération des femmes du patriarcat* (Parini, 2014, p.82).

#### (c) Féminisme radical

Ce courant est né en critique au courant libéral et marxiste. Le féminisme radical tente de comprendre d'où viennent les racines de la domination masculine. Il remet en cause les structures de nos sociétés construites sur un modèle patriarcal contrairement au féminisme libéral. Il refuse également de subordonner le patriarcat au mode de production capitaliste (Parini, 2014). Selon ce courant, le patriarcat prend ses racines dans la famille : l'homme, le maître des lieux aurait le contrôle sur le corps de la femme, dans la reproduction, comme dans la sphère publique. Ce mouvement dépeint la relation entre l'homme et la femme par des enjeux de pouvoir. Pour sortir de la domination masculine et reprendre les droits sur son propre corps, il faut renverser ce pouvoir en le dénonçant et en refusant les compromis (Houssou Gandonou, 2016, p.150).

Le militantisme radical a pris des chemins différents en fonction de la position des féministes sur le sujet de la différenciation homme et femme. L'homme et la femme sont-ils similaires, comme l'affirme le mouvement des féministes libéraux ? Ou y aurait-il en fin de compte une différence à noter entre les sexes ? Pour les féministes radicaux, cette question crée une division dans le mouvement et développe ainsi deux courants de pensées : l'un différentialiste, l'autre anti-différentialiste.

#### (d) Post-féminisme

Ce courant prend forme dans les années 80 et critique les différents courants existants (libéral, marxiste et radical), en les jugeant dépassés et rétrogradant pour la femme. Les travaux et recherches menés par ces courants empêchent la libération de la femme et les coincent dans leur rôle. *Le post-féminisme parle d'une multitude de situations d'injustices et affirme qu'il n'existe pas de condition féminine commune, ni d'oppression commune à toutes les femmes* (Houssou Gandonou, 2016, p.151). Ce mouvement renonce à la reconnaissance d'une nature féminine.

*« Les stratégies de changement préconisées par ce courant sont entre autres : la remise en question de l'idée même de lutte féministe basée sur un projet politique commun, l'abandon des analyses féministes en terme de patriarcat, la déconstruction du discours social qui maintient les femmes dans un rôle de subordination, la priorité à la liberté individuelle, la dé-hiérarchisation des valeurs et des comportements à travers la légalisation de la prostitution, de l'homosexualité, la perspective de la parité homme-femme, de la mixité, du genre. »* (Houssou Gandonou, 2016, p.151).

#### (e) Eco-féminisme

L'éco-féminisme est un mouvement qui prend racine par l'union des pensées féministes et écologiques à la fin des années 70. Selon ce courant, la domination masculine est le même comportement que l'on retrouve dans la détérioration de l'environnement. En d'autres termes, cela signifie que la société patriarcale est une société basée sur le contrôle et le pouvoir sur la femme. De par ce comportement, on peut retrouver une similarité dans le besoin de contrôler la nature et de la dominée.

*« Ils luttent surtout contre la distribution inégale des impacts environnementaux du capitalisme et pour la justice sociale. Ils proposent la reprise en mains par les femmes de la propriété de leur corps, la valorisation des savoirs et des pratiques féministes et l'instauration des alliances entre des femmes du Nord et du Sud engagées dans des luttes contre la destruction des ressources naturelles. »* (Houssou Gandonou, 2016, p.153).

#### (f) Féminisme religieux

Le féminisme religieux est un mouvement qui est apparu en 1989 avec Mercy Amba Oduyoye au Gahna. Ce mouvement c'est créé lors d'une réunion de femmes. Leur souhait est d'apporter leurs contributions au processus de guérison et de reconstruction de l'image des femmes en Afrique mais également dans le monde. Elles veulent jouer le rôle d'avocates auprès

des femmes et chercher des solutions pratique à leur problème.

L'analyse des différents courants nous fait comprendre que le féminisme est à la fois un et multiple. En effet, tous les courants sont d'accord à travers leur recherche qu'il y a une inégalité entre les deux sexes, que le sexe féminin est discriminé et subit des violences symboliques. Le féminisme devient multiple à travers sa démarche pour répondre à cette différenciation. En Afrique comme en Occident, ces divers courants peuvent poser problème pour la légitimité de la reconnaissance du féminisme.

### 1.2.5. Egalité

Le féminisme prône l'égalité dans son combat, mais comme nous l'avons remarqué plus haut, les démarches pour cette égalité sont différentes. Il existe aussi des interprétations différentes de cette notion d'égalité. Nous allons donc nous pencher sur la signification du terme « *égalité* » et sur comment nous pouvons arriver à cette égalité entre les deux sexes.

Les études genre et/ou féministe ont démontré qu'il existe plusieurs définitions possibles pour parler de la domination de la femme : qu'est ce qui est social et biologique ? Est-ce que tout est social ? Elles ont aussi permis de comprendre comment fonctionne ces rapports de pouvoir. Dans la recherche, on remarque une division profonde entre le fait de voir la femme comme l'homme ou justement la différencier de l'homme. Lorsqu'on aborde cette problématique, la dichotomie fondamentale qui balise l'analyse de genre est celle entre *universalisme* et *différentialisme* (Parini, 2014, p.98).

L'universalisme se base sur le fait que les hommes et les femmes ne font qu'un : l'humain. En effet, la femme est similaire à l'homme, les différences que l'on note sont uniquement dues à un contexte socio-historique (Parini, 2014). *La différence anatomique et biologique n'est qu'un substrat sur lequel se nouent des constructions sociales, culturelles, relationnelles, etc* (Parini, 2014, pp.98-99). Ce sont donc des rapports de pouvoir qui créent la sexualité et les rôles que chaque sexe doit jouer.

Le différencialisme, est le contraire de l'universalisme, dans le sens qu'il soutient que la femme et l'homme sont ontologiquement différents (Parini, 2014). La différence peut être dans le biologique comme dans le socioculturel, *elle n'en demeure pas moins fondamentale et marque de son empreinte l'ensemble des relations entre les sexes* (Parini, 2014, p.99).

Ces deux pensées amènent à des recherches différentes : l'une mettra en avant les différenciations entre l'homme et la femme en se basant sur la similarité pour obtenir l'égalité. L'autre tentera de comprendre pourquoi la femme et l'homme ne peuvent pas exprimer leurs différences tout en étant égaux. Cette dichotomie à laquelle se confronte l'action féministe est résumée par Moller Okin : « *Est-il préférable d'œuvrer à l'égalité des sexes en réclamant leur similitude ou par la reconnaissance de la différence ?* » (Parini, 2014, p.100).

Le mouvement féministe doit-il lutter pour que la femme puisse avoir accès au monde de l'homme ou doit-il se battre pour la reconnaissance du travail féminin tel que le travail domestique ?

Peut-être serait-il intéressant d'interagir avec les deux façons de faire et non de voir les deux courants comme opposés. L'égalité peut avoir lieu dans la similitude mais également dans la différence si celle-ci est reconnue. En effet, l'opposé d'égalité est l'inégalité, pas la différence. Comme reprend Lorena Parini du travail de Delphy, « *... une inégalité est une différence non légitime* » (Parini, 2014, p.102). Pour avoir une égalité, il faut une reconnaissance, non pas de la distinction entre homme et femme mais du travail que chacun accomplit tous les jours. L'égalité serait de permettre à l'homme comme à la femme de choisir, d'avoir le libre arbitre sur les choix professionnel, familial et physique. L'égalité serait de pouvoir choisir, sans sentir des jugements venant des deux textes. Le frein pour l'égalité des sexes provient de l'inculturation de nos valeurs, des autres et de nous-même. La lutte pour les femmes devrait œuvrer non pas dans la recherche de savoir s'il faut être similaire ou différent mais plutôt dans la relation entre les deux.

### 1.3. Genre et féminisme : représentation des sciences sociales au Bénin

Dans sa thèse, Houssou Gandonou, utilise comme référence le travail collectif de treize chercheurs(euse)s en science sociale : *Engendering African Social Sciences*, réalisé en 1997. Cet ouvrage est le résultat d'un atelier sur *analyse de genre et les sciences sociales en Afrique* organisé par le CODERSSA (Conseil pour le développement de la recherche en sciences sociales en Afrique) en septembre 1991 (Houssou Gandonou, 2016, p.163). Ce travail permet d'avoir une vision de la place de la recherche du genre et du combat féministe pour la promotion de l'égalité dans la société africaine (Houssou Gandonou, 2016).

Selon cet ouvrage, l'analyse du genre dans les sciences sociales en Afrique vise à répondre à la question suivante : « *Comment construire un monde où l'on peut vivre sa (ses) différence(s) sans oppression, promouvoir un projet de société pour une vision autre avec les femmes ?* » (Houssou Gandonou, 2016, p.165).

Le genre comme nous en avions déjà discuté permet de prendre en considération l'homme, contrairement à l'étude féministe qui s'oriente en particulier sur la femme. Les deux études, sont bien entendu, complémentaires. Lorsque l'on parle d'inégalité, il est important de comprendre cette notion d'un point de vue féminin, que le travail féministe apporte en théorie et en pratique (travail de terrain). L'étude de genre se complète ensuite avec cette recherche en ajoutant d'autres points de vue. De même pour la lutte contre l'inégalité, aujourd'hui on se rend bien compte qu'il ne faut pas aller sur une bataille contre l'homme mais plutôt avec, pour lutter contre l'inculturation de la domination masculine (mouvement féministe de la 3ème vague).

Les chercheurs(euse)s en sciences sociales et les féministes souhaitent, en dénonçant les inégalités et discriminations dans la société africaine, amener à une nouvelle réflexion et un changement dans la pratique pour arriver à une harmonie sociale et un développement durable. Comme le souligne Houssou Gandonou :

*« L'intégration du genre libère définitivement les sciences sociales africaines de la suprématie masculine et apporte une mutation dans la culture intellectuelle africaine. C'est donc une manière de donner un sens nouveau aux rapports sociaux dans les sciences sociales et dans les réalités sociales. Ce qui permet de passer des théories et représentations défaillantes et aliénantes à l'intégration du genre plus favorable à l'épanouissement de tous, hommes et femmes sans distinction.*

(Houssou Gandonou, 2016, p.175).

### 1.3.1. Représentation de la femme béninoise.

Cette partie se base sur une enquête de terrain réalisée par Houssou Gandonou dans sa thèse « *les fondements éthiques du féminisme* », Cette enquête par questionnaire rassemble l'avis de 102 personnes venant du sud du Bénin : Porto-Novo, Cotonou et Calavi. Sur ces 102 intervenant(e)s, la majorité vient de Cotonou (71%). L'échantillon sélectionné est basé sur les paramètres suivants : sexe, âge, situation matrimoniale, niveau de scolarisation, appartenance religieuse, situation professionnelle des personnes enquêtées. Voici un tableau récapitulatif des paramètres.

<b>PARAMETRE</b>		<b>EFFETIF</b>	<b>POURCENTAGE</b>
<b>SEXE</b>	MASCULIN	68	67%
	FEMININ	34	33%
<b>TOTAL</b>		102	100%
<b>AGE</b>	(18-30)	41	51%
	(30-40)	25	31%
	(40-50)	14	18%
<b>TOTAL</b>		80	100%
<b>SITUATION MATRIMONIAE</b>	Célibataire	53	53%
	Marié(e)	34	34%
	Union libre	12	12%
	Divorcé(e)	1	1%
<b>TOTAL</b>		100	100%
<b>SCOLARISATION</b>	Secondaire	4	4%
	Universitaire	97	96%
<b>TOTAL</b>		101	100%
<b>RELIGION</b>	Musulmane	18	19%
	Catholique	46	49%
	Protestante	14	15%
	Traditionnelle	11	12%
	Autres	5	5%
<b>TOTAL</b>		94	100%
<b>PROFESSION</b>	Administrateur	5	5%
	Agent de santé	5	5%
	Assistant qualité	4	4%
	Commercial	6	6%
	Enseignant	22	22%
	Etudiant	31	31%
	Ingénieur	4	4%
	Journaliste	7	7%

	Juriste	7	7%
	Pasteur	5	5%
	Autres	5	5%
TOTAL		101	100%

TABLEAU I: RÉSUMÉ ENQUÊTE TERRAIN DE HOUSSOU GANDONOU

Par rapport aux sexes des enquêtés, il y a 67% d'hommes et 33% de femmes. Ce facteur peut être dû à la place de la femme dans la société béninoise. En effet, la femme a tendance à parler plus facilement dans le privé que dans un espace public. De plus, on remarque que dans cette enquête, la majorité des enquêtés sont des universitaires : cela peut impliquer indirectement le nombre de femmes ayant répondu à cette enquête car malgré une progression de la scolarisation des filles, on constate toujours une inégalité dans ce domaine. Il est important de noter que les enquêtes par questionnaire sont généralement limitées aux personnes ayant eu une scolarisation, ce qui a un impact sur l'échantillonnage. Houssou Gandonou explique que la forte majorité des répondant(e)s étant universitaires serait due à leur facilité à participer à ce type de débats : « *Ils sont certainement ceux et celles qui ont une idée plus précise du féminisme à travers l'école ou encore ceux et celles qui sont activement intéressés par le débat du féminisme ; c'est aussi un signe que le débat du féminisme est lié au niveau de scolarisation* » (Houssou Gandonou, 2016, p.180). Effectivement, nous pouvons voir une corrélation mais restons tout de même critique sur le biais du questionnaire et la facilité d'accès. D'ailleurs, ce biais se retrouve dans les différentes professions recensées : où sont les agriculteurs, taximans, femmes au foyer, etc. ? Dans la catégorie autres (5%) ?

Houssou Gandonou choisit de mettre en avant le paramètre religieux car, comme l'indique les pourcentages, nous retrouvons une majorité de catholiques, ce qui pourrait indiquer que le rapport homme/femme n'est pas seulement une question sociale mais aussi une question qui interpelle la conscience religieuse et principalement chrétienne. En effet, dans les différents mouvements féministes, nous remarquons qu'au Bénin il existe un mouvement féministe catholique que nous avons cité précédemment dans les différents courants féministes existants. Ce pourcentage dans l'échantillonnage pourrait effectivement confirmer une tendance plus ouverte au christianisme pour parler des inégalités homme/femme.

Pour résumer l'enquête<sup>3</sup>, diverses questions ont été posées aux enquêté(e)s pour savoir ce qu'ils/elles pensaient du statut de la femme au Bénin. Si, avec les actions de l'Etat pour la reconnaissance de celle-ci, ils/elles constataient une amélioration, une égalité entre l'homme et la femme. Que pensaient- ils/elles du féminisme ? Est-il présent au Bénin et de quelle manière ? La majorité des enquêtés/enquêtées reconnaissent que la femme n'est pas reconnue au même titre que l'homme. La minorité qui a répondu que oui, a parlé de la constitution, celle-ci indique en effet que la femme a accès aux mêmes droits que l'homme. Pour la majorité, cela ne suffit pas, car dans la vie de tous les jours, on remarque une différence entre les deux sexes. Selon l'enquête, celle-ci s'explique d'une part par la tradition, la religion, la culture. Selon la religion, Dieu n'a pas créé la femme pour être l'égale ou la supérieure de l'homme. Les traditions et la culture béninoise ont souvent placé la femme comme une personne qui a besoin d'une tutelle (père, époux, frères, etc.). D'autre part par les rôles prédéfinis pour les deux sexes. *Chaque homme ou chaque femme à un rôle précis qui lui est dévolu compte tenu de sa physiologie* (Houssou Gandonou,2014, p.185).

En effet, l'enquête de Houssou Gandonou, nous confirme la présence de la « naturalisation » et de la hiérarchisation du sexe masculin sur le féminin par nos habitus. On légitimise le biologique pour créer une distinction entre les deux. Cette distinction est marquée par un dualisme profond entre l'homme et la femme dans nos représentations sociales. Bourdieu le mentionne dans son livre de la domination masculine : femme=nature / homme=culture, femme=foyer / homme=politique). En fon et goun, on retrouve ce dualisme dans cette expression suivante : « *sunuglegbenu, yonnuwxessi* », ce qui signifie « *l'homme des champs, la femme du foyer.* » (Houssou Gandonou,2014, p.186). La distinction des rôles entre la femme et l'homme n'est pas un problème, si le travail fourni par la femme est reconnu et valorisé. Lors de la question du statut les avis sont plutôt mitigés. Certains affirment que le statut est valorisé mais d'autres affirment que ce n'est pas le cas, et ont répondu que ce statut n'était pas profitable à la femme car ce rôle est marginalisé et méprisé. Pour une réelle valorisation, il faut une mobilisation de la femme pour se faire entendre et sensibiliser les consciences mais ce n'est pas tout. Il faut mettre des moyens éducatifs en place pour les former dans le monde du travail, leur permettre plus facilement l'accès à l'école, mettre en place des endroits d'écoute pour les entendre et les conseillers etc.

Cette valorisation peut se faire via le féminisme. Lors de l'enquête, les enquêté.es ont répondu affirmativement sur le fait d'avoir déjà entendu parler du féminisme et de connaître des mouvements présents au Bénin. Certains/certaines définissent le féminisme comme un mouvement cherchant à rétablir les droits aux femmes : c'est-à-dire lutter pour défendre les intérêts des femmes. D'autres, par contre, pensent qu'il s'agit d'une lutte stérile pour la parité, l'égalité de l'homme et de la femme ; *c'est un tapage vain que font les femmes et qui dérange tout le monde* (Houssou Gandonou, 2014, p.191).

Ce qui est intéressant c'est qu'une majorité des interviewé(e)s connaissent certaines associations féministes telles que :

- AFJB (Association des Femmes Juriste du Bénin)
- WILDAF / Bénin (Women in law and development in Africa)
- WLRI/ Bénin (WOMEN's Legal Rights Initiative)
- Social Watch
- Etc.

On remarque que les mouvements féministes se déploient par le biais des associations et ONG. Les mouvements prônent le besoin de valoriser le rôle existant de la femme. Généralement les organismes féministes béninois ne souhaitent pas changer le système dans lequel elles se trouvent mais plutôt de les faire évoluer. En effet, les associations féministes mettent l'accent sur un développement de la femme dans les différentes instances et surtout cherchent à avoir une certaine autonomie financière.

*« Les femmes ne réclament pas l'égalité physique entre elles et les hommes. Ce n'est d'ailleurs pas possible. Mais elles veulent se faire entendre, se faire remarquer et sortir de l'anonymat auquel elles sont assujetties. (...) La femme sur ce continent veut avoir des droits et en jouir pleinement. »* (Houssou Gandonou, 2014, p.201).

Grâce aux mouvements féministes, nous pouvons mettre en avant les disparités entre homme et femme. L'enquête nous montre que l'homme, comme la femme, a conscience de cette différence et que nous sommes dans une époque où, ensemble, ils/elles réfléchissent à une amélioration pour la valorisation de la femme en tant qu'être humain.

L'étude de genre, permet de comprendre les différences entre homme et femme et essaye d'améliorer leurs conditions, car oui la femme subit une culture mais l'homme aussi. La société, nous aliène dans nos rôles respectifs mais juge également ceux-ci. Ce jugement peut se ressentir dans une gestion et porte d'ailleurs atteinte à celle-ci.

### 1.3.2. Femmes béninoises dans le secteur Agricole

Dans le rapport de la FAO « *la situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture : le rôle de la femme* », celui-ci constate qu'il y a une augmentation de la femme dans le secteur agricole. Cette augmentation influence l'évolution économique mais également social. Mais nous constatons que Malgré le rôle et l'influence des femmes, celles-ci continuent à bénéficier d'un appui bien inférieur à celui des hommes (FAO, 2011). Effectivement, le fossé entre hommes et femmes se marque via différents facteurs qui sont les suivants : l'accès à la terre, l'instruction, les services financiers et le rôle de la technologie.

Prenons le premier facteur cité ci-dessus : l'accès à la terre fondamental à l'activité agricole. Dans l'ensemble des régions en développement, on observe qu'une femme a moins de chances d'être propriétaire ou exploitante de parcelles agricoles, ou encore de pouvoir prendre des terres en location. Bien souvent, on ne lui donnera que des parcelles de moindre qualité ou plus exiguës. Actuellement, on retrouve les données les plus complètes concernant l'accès des femmes aux terres cultivables dans le document intitulé « *base de données Genre et Droit à la terre de la FAO* » (FAO, 2011)

L'instruction est un deuxième facteur considérable. Effectivement, le taux d'analphabétisme chez la femme reste élevé dans les pays africains malgré une certaine diminution de l'inégalité d'accès à l'enseignement primaire et secondaire. L'instruction est un facteur important pour l'évolution du secteur agronome. En effet, une connaissance de techniques et de méthodologies permet d'accroître la qualité et la quantité des récoltes. Il serait donc essentiel pour le secteur économique de continuer à diminuer l'inégalité des genres dans l'enseignement.

Le troisième facteur concerne le service financier. Certaines banques ne facilitent pas l'accès au capital nécessaire, demandant notamment un garant de sexe masculin ou exigeant du bénéficiaire qu'il sache lire et écrire, note la Banque mondiale dans son Manuel « *la parité hommes-femmes dans le secteur de l'agriculture 2009* »

Enfin, le rôle technologique constitue un rôle important. La disparité hommes-femmes se fait sentir dans l'accès à toute une série d'actifs et de technologies agricoles, qu'il s'agisse de machines et d'outils, de variétés améliorées de plantes, de races d'animaux, d'engrais, de mesures de lutte contre les ravageurs ou encore de techniques de gestion(FAO,2011). Il est en effet difficile d'obtenir de nouvelles technologies en raison du manque de financement car comme expliqué plus haut, le service financier, n'est pas coopératif envers les agricultrices.



*PHOTOGRAPHIE 1: MARAÎCHÈRE DE HOUYEYIHO*

## 1.4. Analyse des termes « gestion » et « organisation »

Pour ce chapitre, nous allons nous référer au livre de Philippe Bernoux *La sociologie des organisations : Initiation théorique suivie de douze cas pratiques*. Son travail se base sur la sociologie des organisations qui est une branche de la sociologie qui s'est développée au 20eme siècle suite à deux expériences sociologiques très connues : l'expérience Hawthorne et l'enquête de la Western Electric<sup>4</sup>. Cette branche a surtout analysé les organisations industrielles occidentales des Etats-Unis. Nous avons choisi ce livre comme référence car qu'il s'agisse d'une gestion industrielle ou agricole, certains systèmes d'organisation sont similaires et peuvent être analysés en parallèle.

Tout d'abord, nous analyserons le terme « organisation », « organigramme ». Ensuite nous expliquerons le terme de gestion et en particulier de gestion durable. Pour finir, nous mettrons en corrélation les concepts de gestion et d'organisation avec la question du genre

## 1.5. Signification des termes « gestion » et « organisation »

### 1.5.1. Gestion

La gestion est une *action ou manière de gérer, d'administrer, de diriger, d'organiser quelque chose ; période pendant laquelle quelqu'un gère une affaire* (Larousse, 2020). Pour gérer un maraîchage, une société, il y a besoin de mettre en place une organisation, c'est la structure de l'organisation qui permet une bonne gestion des ressources, des personnes etc. Il y a différents types de gestion : à court, moyen et long terme. Pour ce travail, nous nous concentrerons sur le terme de gestion durable via une analyse sociale des structures des organisations.

### 1.5.2. Gestion durable

Une gestion durable prend en compte l'équilibre entre trois piliers : environnement, social et économique. Pour une gestion durable dans les maraîchages par exemple, il est important de favoriser des intrants agricoles biologique, des semences variées etc. Mais également de mettre un point d'importance sur la valorisation de chaque maraîcher(ère) présents sur le site. Pour finir, il faut que la structure de maraîchage s'épanouisse économiquement par

---

<sup>4</sup> lire : bibliographie de Bernoux

la vente des produits mais également par l'arrivée de nouvelles aides économiques qui permettent d'améliorer les techniques agricoles et facilitent ainsi le train de vie des maraîchers/maraîchères. Technique permettant aussi une amélioration pour l'environnement grâce au fait de moins gaspiller de l'eau venant des nappes lors des périodes sèches.

### 1.5.3. Organisation

Dans le livre, Bernoux (1985) caractérise les organisations par les traits suivants :

- Division des tâches
- Distribution des rôles
- Systèmes d'autorité
- Systèmes de communications
- Systèmes de contribution-rétribution

Pour cette analyse, il est important de préciser que nous sommes dans un cadre théorique et ces traits sont juste une aide pour nous faire comprendre comment se met en place une organisation et par quoi elle est régie.

La *division des tâches*, est essentielle pour une bonne organisation. Une répartition des tâches demande une structure, une recherche pour la performance et l'efficacité.

La division des tâches donne donc naissance à la *distribution des rôles*. Chaque personne se voit attribuer une tâche à accomplir pour une bonne gestion de la structure mais lorsque Bernoux mentionne le terme *rôle*, il souhaite porter une attention sur le fait que le rôle permet à l'interprétation de la tâche. C'est-à-dire comme pour un spectacle classique, l'œuvre reste la même mais les acteurs peuvent se permettre d'interpréter le rôle qui leur est attribué.

Le fait de comparer un travailleur à un acteur permet de responsabiliser celui-ci. Le fait de reconnaître la possibilité d'une interprétation responsabilise d'avantage le travailleur. La fonction de la distribution des rôles est une analyse stratégique pour un bon développement pour l'organisation (Bernoux, 1985).

*Le système d'autorité* a pour but de veiller à la bonne gestion que l'organisation a mise en place. Elle veille au respect des tâches, des rôles et de la hiérarchisation mise en place.

Ce système d'autorité est régi par les acteurs ayant un rôle plus directionnel, certains l'ont obtenu par la reconnaissance de leur travail, d'autres par la longueur de leur étude et d'autres par filon. Ces derniers ne sont pas la figure la plus correcte pour une organisation qui cherche à mettre en place une gestion durable. *Le système d'autorité est en général de type pyramidal, l'accès à un niveau supérieur excluant par principe le retour au niveau antérieur* (Bernoux, 1985).

*Le système de communication* permet de mettre en relation différents types d'acteurs présents dans l'organisation. La communication est une base pour qu'une organisation fonctionne. En effet, lorsqu'une information est à moitié diffusée, il devient difficile au bout de la chaîne de remplir la tâche demandée correctement. C'est comme le téléphone arabe : le mot du début peut très vite se transformer en son contraire par une mauvaise prononciation, une mauvaise écoute. Il y a en effet deux paramètres importants dans la communication : la diffusion et l'écoute.

Pour finir, le *système de contribution-rétribution* est l'accord qui se fait entre le travailleur et le gestionnaire : le salaire, l'accès à des terres, les systèmes techniques mis à disposition du travailleur par le gestionnaire.

Tous ces traits théoriques qui définissent une organisation permettent de mettre un cadre dans une analyse interne d'une gestion menée. Pour cette recherche dans la seconde partie, nous analyserons les acteurs internes des deux zones de maraîchage en commençant par un organigramme pour révéler la structure de l'organisation tout en prenant en compte ces clés théoriques.

#### 1.5.4. Les acteurs : l'individu et le collectif dans une organisation

Pour comprendre le comportement des acteurs dans l'entreprise il faut prendre le sujet d'une part dans son privé et d'autre part dans son environnement dans l'analyse des interactions avec les autres acteurs travaillant avec lui au sein de l'organisme. Voici un schéma proposé par Bernoux :

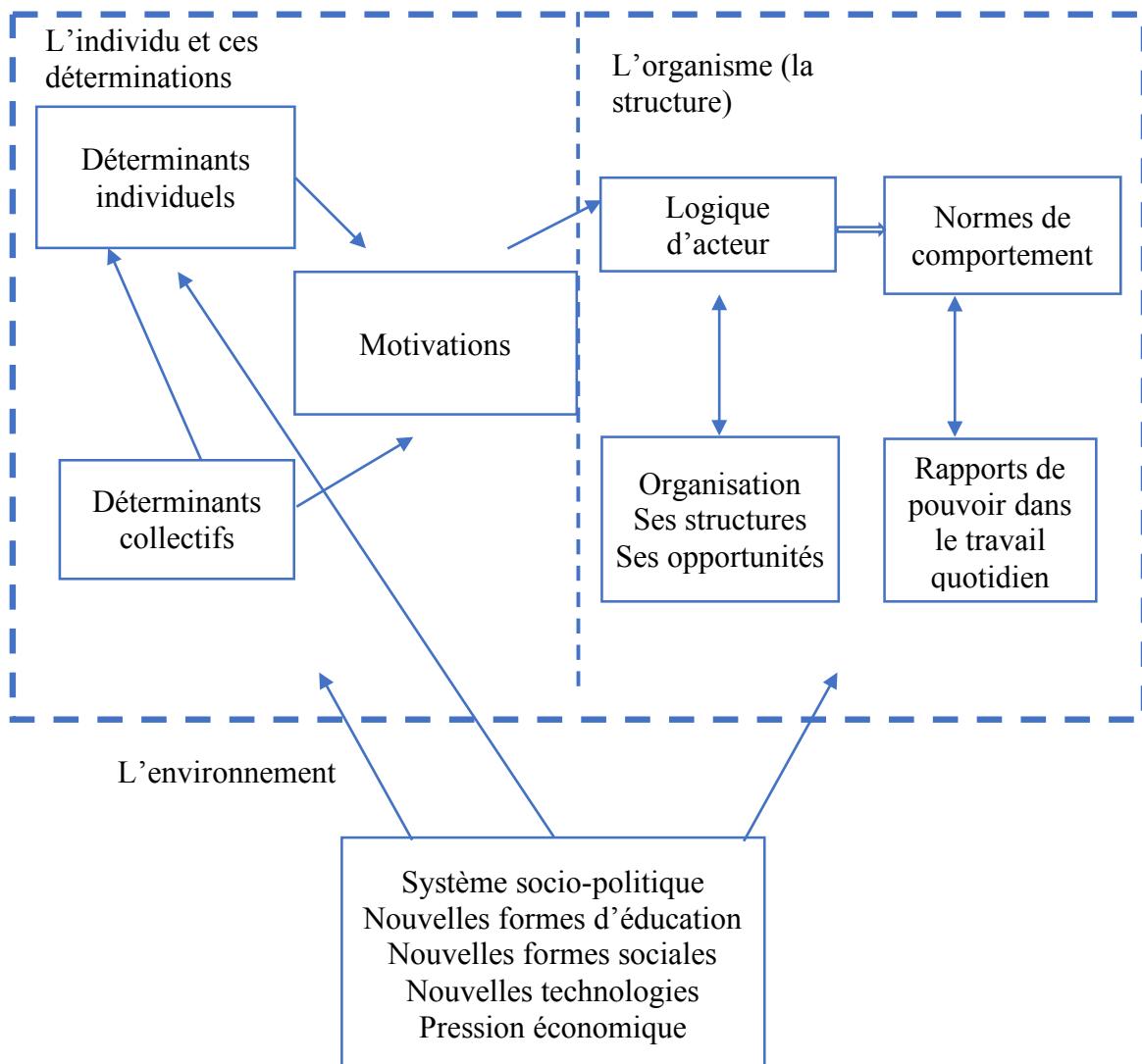


FIGURE 1: L'INDIVIDU ET LE COLLECTIF DE BERNOUX

Les notions de motivations, de choix, de besoins, sont des notions socio-culturelles. En effet, ces concepts nous viennent des interactions entre différentes personnes ou groupements de personnes. Les interactions familiales, sociales nous aident à déterminer ce que l'on veut. L'aspect individuel est présent dans les interprétations que l'on fait des discours sociaux que les groupes de personnes nous transmettent.

Nos motivations auront nécessairement un impact sur l'interprétation du rôle que l'on joue dans l'organisation par rapport à la tâche qui nous est confiée. Cette interprétation aura donc une incidence sur notre comportement au sein de l'organisation. Cela permet l'évolution de certaines tâches. A contrario, on remarque que l'organisation joue également un rôle sur les

normes de comportement que l'on peut accepter et qui sont contrôlées par certains acteurs ayant cette tâche. Cette régulation va avoir une influence sur l'interprétation de l'acteur et donc sur certaines normes comportementales. Nous constatons que les changements des normes comportementales sont dus à l'influence de pressions internes ou externes (Bernoux, 1985).

Le comportement évolue positivement s'il est encouragé favorablement par l'environnement familial et social mais également par la structure. Cet encouragement valorise le travail de l'acteur ce qui favorise une meilleure gestion au sein de la structure. Pour comprendre l'importance du concept de valorisation dans une organisation, revenons sur l'expérience Hawthorne citée précédemment. L'entreprise cherchait à améliorer la gestion de travail des employés pour un meilleur rendement mais pour cela, ils ont fait appel à des sociologues. Lors de la recherche, les sociologues ont réalisé différents tests sur les ouvriers. Voici un exemple : deux groupes d'ouvriers sont sélectionnés et vont travailler dans deux salles différentes. Dans la première salle, les lumières ont été changées pour une amélioration de la clarté mais dans la seconde, il n'y a eu aucun changement. Chaque groupe pense que les deux salles ont subi des modifications et, effectivement, on constate que le groupe 1 augmente son rendement mais pourtant le groupe 2 aussi. Pourquoi ? Car les ouvriers ont le sentiment d'avoir été entendu et se sentent ainsi valorisés. Attention, cette expérience ne remet pas en question le besoin de progrès techniques mais essaye de démontrer que ce n'est pas le seul facteur qui permet d'améliorer une gestion.

#### 1.5.5. L'organisation idéale

Une organisation idéale serait l'équilibre entre un cadre convivial et chaleureux mais également directionnel. Pour cela, il est important que l'organisation ait une bonne communication entre les acteurs internes et les acteurs externes à l'organisation. Dans les acteurs internes, la communication doit bien passer dans les différentes instances. Pour cela, il est bien que lors de la répartition des rôles, il soit clairement dit que certaines personnes seront chargées de la communication et surtout en quoi cette tâche consiste.

Pour l'échange entre les acteurs internes et externe, une bonne communication entre eux permet de valoriser l'image de l'organisation et il est plus facile pour les externes d'intervenir si les informations ont bien été transmises.

En dehors de la communication, il y a le besoin de reconnaissance des différents acteurs dans l'organisation qui doit être pris en compte. Dans une organisation, il n'est pas toujours

facile de trouver sa place, surtout que celle-ci cherche l'harmonisation, alors qu'elle doit coordonner des acteurs différents les uns des autres. Comme le cite Bernoux, *le problème de l'organisation est de permettre la différence et l'altérité tout en gardant l'unité. D'où la nécessité du respect de ces différences. Il ne peut exister que dans la reconnaissance, qui passe elle-même par des structures de négociation* (Bernoux, 1985). Dans une organisation, il est donc important de donner une place à la négociation et pour avoir des négociations possibles, les acteurs doivent être à l'écoute les uns des autres. Par contre il faut également mettre une gestion en place pour les moments de discussions entre les différents acteurs, sinon les temps de parole peuvent facilement dégénérer et faire place au chaos.

Par rapport à la gestion, pour notre travail, nous nous posons donc comme question : qu'en est-il pour les zones de maraîchage de HOUYEIHO et VIMAS ? Y-a-t-il une bonne communication ? Une reconnaissance de chaque acteur/actrice ?

#### 1.6. Corrélation entre genre et gestion

Comme nous venons de le mentionner, pour le bon fonctionnement d'une organisation et donc d'une gestion efficace, il est important que chaque acteur soit reconnu pour ce qu'il est alors que dans les sociétés actuelles, les femmes sont souvent placées au second plan. Aujourd'hui au Bénin, les inégalités sont toujours présentes entre les deux sexes. Les femmes béninoises cherchent à être reconnues pour ce qu'elles sont, à être entendues et surtout se sentir intégrées dans leur société. Notre question est de savoir comment, dans nos zones d'étude de maraîchage, HOUYEIHO et VIMAS. Est-ce que la femme dans ce secteur est reconnue, et si oui qu'est-ce que cela apporte à la gestion de maraîchage ?

## 2eme partie : Analyse de terrain

### Introduction

Dans le cadre de mes études en science et gestion de l'environnement à l'Université de Liège, nous sommes parties avec une collègue, faire un stage au Bénin pour la cellule bas-fond, qui fait partie du ministère de l'agriculture au Bénin. Le stage avait pour objectif l'analyse de la gouvernance et de la gestion des eaux pour deux associations de maraîchers. La première se trouvant à Cotonou, plus précisément dans le secteur de Houeyaho, la seconde à Sèmè Kpodji.

Dans un premier temps, nous allons vous présenter l'objectif du stage et son déroulement. Dans un deuxième temps, nous parlerons des techniques utilisées pour analysées les deux zones d'étude. Nous terminerons par un compte rendu sur les différentes observations faites dans les deux associations.

## 2. Mise en place du terrain

### 2.1. Déroulement

Pour répondre à l'attente des objectifs, nous avons dû, dans un premier temps, observer nos zones d'étude. Dans un deuxième temps, nous avons mis en place un questionnaire réalisé par rapport à nos observations. Et pour finir, nous avons commencé les entretiens. Malheureusement avec la situation actuelle du Covid-19, nous avons dû retourner en Belgique 5 semaines plus tôt que prévu ce qui nous a empêché de réaliser un certain nombre d'entretiens quantitativement intéressant pour une représentativité correcte. Mais les quinze entretiens réalisés peuvent servir pour une recherche qualitative.

Voici un calendrier récapitulatif :

Calendrier					
9/02	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3, 4 et 5	Semaine 6	19/03
Jour d'arrivée	Préparation et organisation du stage entre Mr Felix et les présidents des associations	Rencontre des présidents et découverte de la zone d'étude	Entretiens avec les maraîchers Élection et assemblées générales	Clôture du stage et préparation du retour	Jour du retour

## 2.2. Technique

### 2.2.1. Observation

L'observation directe cherche à rendre compte d'une configuration globale d'acteurs et de relations. Réalisée *in vivo* et non *in vitro*, elle se confronte à des situations sociales réelles où de multiples circonstances et "effets de contexte" se croisent et s'influencent. Comme dans toute enquête, l'observation est au service d'une construction d'objet : elle ne sélectionne dans la réalité qu'une portion dont les limites sont tracées par une problématique (Serge Paugam ;2010). Dans ce travail, nous focaliserons l'observation sur la place de la femme et des jeunes dans les deux associations de maraîchage analysées.

Nous avons passé un mois dans les deux associations. Les deux premières semaines ont été prévues pour réaliser l'observation directe pour aider à la réalisation de notre grille d'entretien. Cela nous a permis de nous familiariser avec les deux zones d'étude et de gagner la confiance des différent(e)s acteurs/actrices présents dans le cadre de notre recherche. Nous avons utilisé cette méthodologie encore après les deux semaines. Nous avons pu assister à des interactions entre différents maraîchers mais également d'autre acteurs sociaux qui seront analysés plus tard.

Nous avons été sur le terrain plus ou moins 30h, dont 20h sur l'association de HOUYEYIHO et 10h pour le site VIMAS. Malheureusement, nous étions supposées faire cinq semaines supplémentaires mais au vu des fermeture des frontières suite à l'arrivée du COVID-19, nous avons été contraintes d'abréger notre voyage.

Lors de l'observation, nous avons porté une attention particulière aux maraîchères. En particulier sur la relation avec les autres maraîchers mais également la place de celle-ci au sein de l'association. Pour l'association de VIMAS, nous avons pu assister à une réunion du groupement de femmes, que nous analyserons plus tard. Nous avons également mis l'accent sur la présence des jeunes au sein des associations et nous avons eu l'occasion de nous entretenir avec certains d'entre eux.

A HOUYEYIHO nous avons eu l'occasion d'assister aux élections des différents sous-groupes de l'association. Lors de ces assemblées générales, nous avons analysé la place des femmes au sein des différents groupes.

Avant de repartir, nous allions commencer à analyser également la place de la femme parmi les vendeurs. Malheureusement n'ayant eu que peu de temps, nous devrons nous servir des quelques annotations faites lors de nos observations générales et les réponses obtenues lors de certains entretiens qui mentionnent leur place.

### 2.2.2. Grille d'entretien

Etant sur un travail essentiellement qualitatif, nous avons décidé de réaliser des entretiens semi directifs. Il était donc nécessaire de réaliser une grille pour préparer notre approche vers les maraîchers et maraîchères.

Suite à nos observations et différentes lectures entre autres de la FAO sur le domaine du maraîchage au Bénin et la place de la femme et des jeunes au Bénin et en particulier dans le domaine maraîcher, nous avons réalisé une grille.<sup>5</sup>

Cette grille comprend 5 parties : présentation de base ; cadre familial ; ressenti par rapport à l'association ; cadre technique et pour finir le cadre financier et aide économique. Les 5 parties ont été délibérément choisies par rapport à différentes lectures prenant en compte l'aspect genre au Bénin.

### 2.2.3. Entretien en face à face

---

<sup>5</sup> Annexe1 : Grille d'entretien

Nos entretiens ont eu lieu sur les deux zones d'études, généralement nous arrivions le matin où l'on prenait des rendez-vous avec des maraîchers/maraîchères disponibles vers le temps de midi ou pour un autre jour de la semaine selon la convenance de l'enquêté(e).

A chaque entretien, nous nous présentions, expliquions la démarche et nous demandions s'il était possible d'enregistrer la conversation pour pouvoir la retranscrire plus tard. C'est arrivé seulement une fois qu'une femme a préféré que l'on prenne juste des notes.

Pour certains entretiens, en particulier avec les femmes, nous avions besoin d'un interprète car dans le domaine de Houyeiho, une majorité de femmes ne s'expriment pas suffisamment en français et utilisent leurs dialectes.

Nos entretiens sont basés sur notre grille d'entretien qui était construite avec des questions semi-directive. Ce qui permettait à l'enquêté d'avoir le champ assez libre pour venir avec des sujets nouveaux sans pour autant nous faire perdre le fil conducteur de notre thématique de base. Nos entretiens duraient généralement entre 20 et 40minutes.



PHOTOGRAPHIE 2 : SITE DU MARAICHAGE DE VIMAS

### 3. Présentation et analyse des 2 sites de maraichage

#### 3.1. VIMAS

##### 3.1.1. Introduction du site de maraichage de VIMAS.

###### (a) Localisation

Située entre les parallèles 6°22' et 6°28' de latitude Nord et les méridiens 2°28' et 2°43' de longitude Est, la commune de Sèmè Kpodji est située dans le département de l'Ouémé, au sud-est de la république du Bénin. La commune de Sèmè-Kpodji est limitée au Nord par la ville de Porto-Novo et les Aguégué, au sud par l'océan Atlantique, à l'ouest par la république Fédérale du Nigéria et pour finir à l'ouest par la ville de Cotonou (Alfa, 2014).



PHOTOGRAPHIE 3 : VUE GOOGLE EARTH DE LA SITUATION GÉOGRAPHIQUE DU DOMAINE MARAICHER DE HOUEYIHO.

#### (b) Sol

Sèmè-Kpodji est une plaine côtière encaissée dans un complexe d'étendues d'eau (Océan Atlantique, lagune de Porto-Novo, fleuve Ouémé et lac Nokoué). Le relief très bas varie par endroit entre 0 et 6 mètres d'altitude. Il est majoritairement composé de marécages, de sables fins inaptes aux activités agricoles et de plans d'eau. La superficie cultivable représente 39,5 % de la superficie totale de la commune (Alfa, 2014). VIMAS gère 50ha sur les 202ha du site de Sèmè.

#### (c) Climat

Sèmè-Kpodji se trouve dans une zone qui bénéficie d'un climat soudano-guinéen caractérisé par deux saisons sèches (de décembre à février et d'août à septembre) et deux saisons pluvieuses (d'avril à juillet et d'octobre à novembre), (Alfa, 2014). Le mois de mars ayant une température moyenne de 29°C, c'est le mois le plus chaud de l'année. Le mois d'Août, quant à lui, avec 25°C, il est le mois le plus froid. Juin est le mois le plus pluvieux avec une moyenne de 288,6 mm de précipitation. Janvier est le mois le plus sec avec une moyenne de 28 mm de précipitation.

## DIAGRAMME CLIMATIQUE

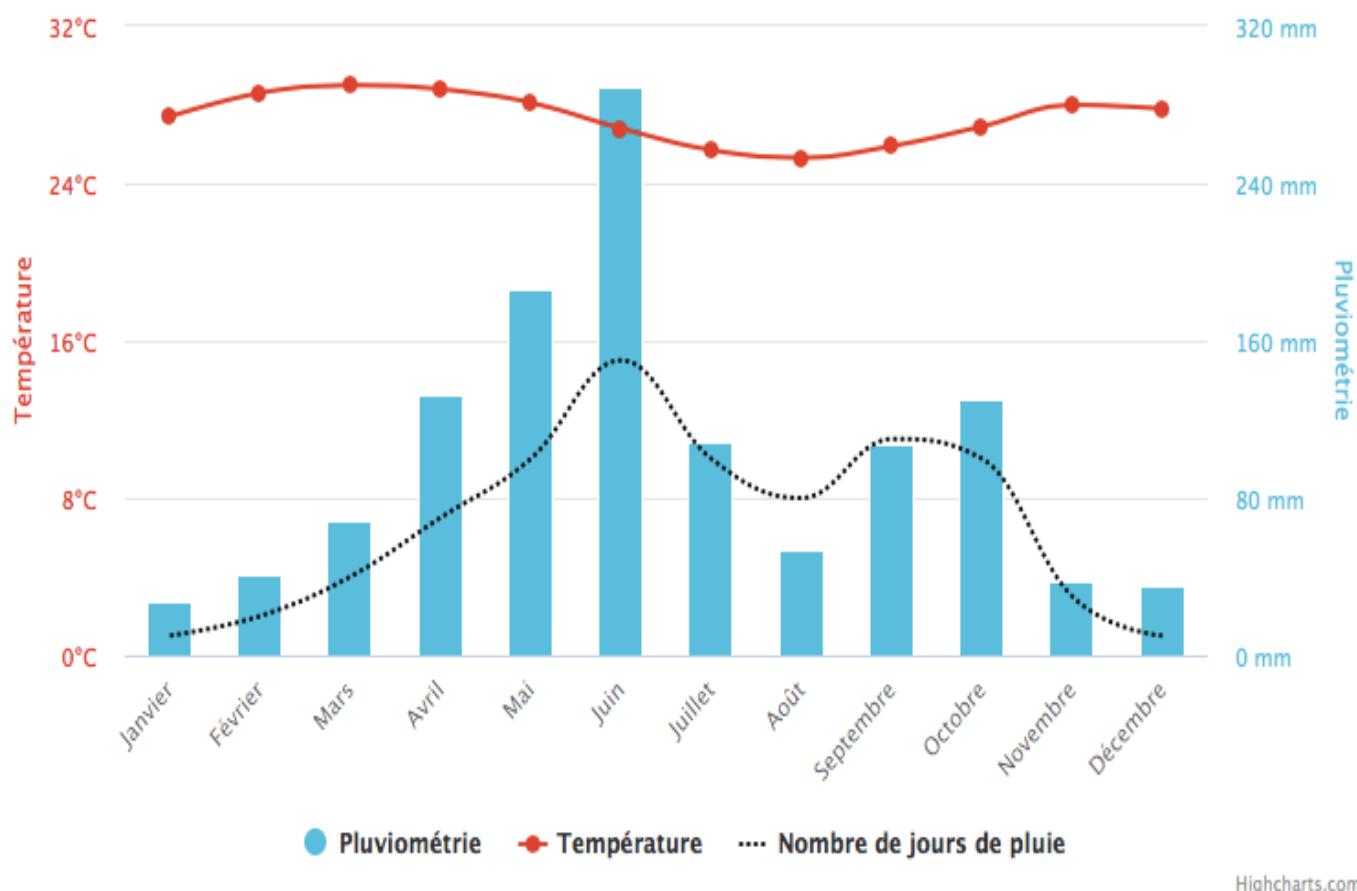


FIGURE 2: DIAGRAMME OMBROTHÉRMIQUE DE SEMÈ-KPODJI<sup>6</sup>

Sur le graphe ci-dessous, nous observons les deux saisons de pluies. La plus élevée qui concerne 40% à 65% des précipitations et la base saison de 18% à 30% (Boko, 1989).

### (d) Historique

Dans la région de Cotonou et de Porto-Novo, les sites de maraîchage appartiennent généralement à l'Etat ou au secteur privé, tel que des multinationales comme par exemple pour le site de HOUYEYIHO qui appartient à l'ASECNA (agence pour la sécurité de la navigation aérienne en Afrique et à Madagascar). La difficulté première est que les sites de maraîchage n'ont généralement aucune autorisation écrite et donc lorsque l'Etat ou tout autre organisme privé souhaitent reprendre le terrain, les maraîchers se retrouvent du jour au lendemain sans aucune terre à eux. Le site de Sèmè-Kpodji est intéressant car il a été octroyé par l'Etat en 2002

<sup>6</sup> meteo et climat Bénin. « diagramme ombrothermique », 2020. [https://planificateur.a-contresens.net/afrique/benin/departement\\_de\\_loueme/seme\\_kpodji/7874151.html](https://planificateur.a-contresens.net/afrique/benin/departement_de_loueme/seme_kpodji/7874151.html).

via un arrêté ministériel fixant les conditions d'exploitation du site sans préciser la fin du bail (Alfa, 2014).

Depuis 2004, le domaine a commencé par être exploité par une centaine de Maraîchers et des associations ont vu le jour dont VIMAS.

### 3.1.2. Aspect organisationnel des maraîchers de VIMAS

#### 3.1.2.1. Organigramme et rôles

Pour la facilité de compréhension de la place de chaque acteur, nous avons décidé de diviser les acteurs en deux catégories : acteurs internes et acteurs externes à VIMAS.

Dans la catégorie des acteurs internes on regroupe les personnes jouant un rôle dans la gestion même de la coopérative.

Dans les acteurs externes, nous retrouvons les divers partenariats en relation avec VIMAS et également des commerçant(e)s.

##### (a) Acteurs internes

Nous y retrouvons :

- **Le bureau central** qui est régi par un(e) président(e), trésorier(ière) et secrétaire du site.

En plus de ces 3 personnes, il y a 4 représentants de chaque partie de VIMAS (la coopérative est séparée en 4 zones distinctes) et 7 surveillants.

- **Le/la présidente**

- rechercher de nouvelles sources de financement.
- surveiller la bonne gestion de VIMAS.
- reléguer l'information venant de certaines instances externes qui seraient importante pour les maraîcher(e)s.

- **Trésorier(e)** :

- veiller à la bonne gestion de l'argent de VIMAS.

- **Le/la Secrétaire** :

- veiller à organiser les réunions du bureau, les assemblées générales. Son rôle est de prendre note des PV.

- **Les représentants(e)s des 4 zones du maraîchage (A, B, C et D)** :

- reléguer les informations venant du bureau aux maraîcher(e)s.
- prévenir le bureau lors de conflits entre certains maraîcher(e)s.

- **Les surveillant(e)s :**

- veiller à la bonne gestion du bureau.

- 4 zones de maraichage : A, B, C, D. En tout, nous retrouvons 171 maraicher(ère)s travaillant pour VIMAS, dont 65 Femmes.

Pour PADMAR (Projet d'Appui au Développement du Maraîchage) il est demandé que 40% de femmes soient présentes sur le site, nous pouvons remarquer que VIMAS tend vers ce pourcentage car 40% de 171 est égal à 68,4.

Zone	Femmes	Hommes	TOTAL
A	16	33	49
B	12	30	42
C	20	25	45
D	17	18	35
TOTAL	65	106	171

TABLEAU 2 : REPRÉSENTATIONS DES MARAICHER(ÈRE)S DE VIMAS

- **Groupement de femmes**

Ce groupement rassemble une trentaine de femmes sur 65 travaillant à VIMAS. Le rôle de ce groupement est de permettre un échange entre les maraîchères et réfléchir également à de nouveaux moyens de financement. Nous en reparlerons dans le chapitre 3 de VIMAS : l'aspect genre.

(b) Acteurs externes

Il y a d'une part, des partenaires et d'autre part, les commerçants. Les différents partenaires sont soit centrés sur la gestion du maraichage, soit sur la gestion financière.

Selon nos observations de terrain, voici un tableau récapitulatif des différents partenariats sur la gestion du maraichage du site de Houéyaho :

Partenaire/projets	Interventions	Réalité du terrain

<p>OHADA( Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires)</p>	<p>-faciliter les échanges et les investissements entre les pays</p> <p>- apporter une garantie d'une sécurité juridique et judiciaire des différentes activités</p> <p><i>Le droit de l'OHADA (Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires) est ainsi utilisé pour propulser le développement économique et créer un vaste marché intégré afin de faire de l'Afrique un « pôle de développement »</i></p>	<p>-Intéressant pour les échanges avec le Nigeria car la frontière est proche du site.</p>
<p>UPS (union des producteurs sud du Bénin)</p>	<p>-il représente les différents groupes de producteurs (dont les maraîchers) reconnus administrativement au Sud du Bénin</p>	<p>-Aucune information précise sur cette union</p>
<p>FURPO (Fédération des Unions des producteurs du Bénin)</p>	<p>-Représente les différents groupes de producteurs (dont les maraîchers) reconnus administrativement du Bénin</p>	<p>-aucune information précise sur cette fédération</p>

Organisme des maraîchers de Sème-Kpodji	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Représente toutes les coopératives de maraîcher(ère)s présentes dans cette commune.</li> <li>-mets en place des propositions de partenariats avec certains organismes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-L'association a proposé aux maraîcher(ère)s de la commune de participer au projet PADMAR (Projet d'Appui au Développement du Maraîchage)</li> <li>-Existence d'un groupement de femmes dans cet organisme pour une représentation de celle-ci dans une instance plus haute</li> </ul>
---	---	---

Fondation Paul Gérin Lajoie	<p><i>Cette association intervient dans différents pays en Afrique de l'Ouest.</i></p> <p><i>Au bénin, ils ont financé différents projets dans des buts d'insertion professionnelle tels que les projets :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>-AFPB (Projet d'Appui à la Formation Professionnelle au Bénin)</i></li> <li><i>- PFIJE (Programme pour la Formation et l'Intégration des Jeunes à l'Emploi)</i></li> </ul>	<p>-mise en place du projet AFPB de 2006 à 2010. C'est un projet de reconversion des conducteurs de taxi motos et jeunes filles vendeuses informelles d'essence. Lors de notre présence sur le terrain, nous avons rencontré Dominique, jeune femme dans la 40aine qui avait participé à ce projet. Cette formation a duré 13mois et à la fin de cette formation, elle a obtenu des terres à VIMAS et du matériel de base (pompe, tuyau d'arrosage), le tout payé par le projet. Environs une 30ene d'autres jeunes à VIMAS ont fait partie du projet mais sur des années différentes. Selon Victorine il y en a 10 de son année.</p> <p><b>- Mise en place du projet PFIJE (Programme pour la Formation et l'Intégration des Jeunes à l'Emploi) : lors de discussions avec des jeunes à VIMAS, nous en avons rencontrés qui ont participé à la formation et dont Madame Dominique était celle qui les avait pris en</b></p>
-----------------------------	---	--

		charge pour leur apprentissage sur le terrain
--	--	--

MAEP (ministère de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identification et évaluation des besoins des maraicher(ère)s.</li> <li>-Analyse des opportunités pour l'amélioration du maraichage de HOUVEYIHO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-en phase d'observation</li> <li>-notre stage consistait à les accompagner dans cette phase.</li> </ul>
--	--	--

TABLEAU 3 : PARTENAIRES EXTERNES DE VIMAS

Enfin, concernant les partenariats financiers, nous retrouvons la fondation PGL ; PADMAR et PADME. Voici un tableau récapitulatif des différents partenariats financier :

Partenaire/projets	Interventions	Réalité du terrain
PGL (Paul Gérin Lajoie)	<p><i>Cette association intervient dans différents pays en Afrique de l'Ouest. Au bénin, ils ont financé, différents projets dans des buts d'insertion professionnelle tels que les projets :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Projet d'Appui à la Formation Professionnelle au Bénin(AFPB)</li> <li>-Programme pour la formation et l'intégration des jeunes à l'emploi (PFIJE)</li> </ul>	<p>En dehors d'intégrer des femmes et des jeunes dans le besoin, elle apporte un soutien financier à ceux-ci, en intégrant dans les projets un aspect financier tel que l'achat d'intrants, tuyaux, pompes.</p>

PADMAR (Projet d'Appui au Développement du Maraîchage)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contribuer à l'amélioration durable de la sécurité alimentaire et nutritionnelle</li> <li>- la réduction de la pauvreté rurale dans la zone d'intervention du projet</li> <li>- accroître durablement les revenus des exploitations maraîchères, tout en améliorant leur résilience aux effets du changement climatique (FIDA,2015)</li> </ul> <p><i>Projet mis en place par le gouvernement dont celui-ci a sollicité l'assistance de FIDA</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Rencontre avec un des représentant qui s'occupe de l'observation du site de VIMAS pour voir comment améliorer le site en finançant des outils entre autres.</li> <li>-Aspect genre prit en compte : besoin de 40% de femmes sur le site pour faire partie du projet.</li> <li>-Intégration des jeunes également dans le projet.</li> </ul>
PADME (Promotion et l'Appui au Développement des Micro Entreprise)	Elle apporte des aides financières en termes de financements de micro-crédits	-Difficulté d'obtenir des micro-crédits.

TABLEAU 4 : PARTENAIRES FINANCIERS EXTERNE DE VIMAS

Concernant les commerçant(e)s, appelé(e)s les « bonnes femmes », nous retrouvons en majorité des femmes. Pour ce secteur, socio culturellement, la vente est exclusivement féminine. Les commerçant(e)s viennent essentiellement de la région de Sèmè-Kpodji mais également du Nigeria lorsque les frontières sont ouvertes.

### 3.1.2.2. Aspect genre



PHOTOGRAPHIE 4: MARAICHER DE VIMAS

Lors de la partie théorie, nous avons analysé la place des femmes dans le milieu agricole au Bénin. Lors de cette analyse, quatre points sont apparus : accès à la terre, l'aspect économique, l'éducation et l'accès à la technologie. Pour l'analyse, nous allons nous baser sur ces quatre points, mais en restructurant comme suit : l'arrivée sur le maraîchage, la participation sur le domaine, le groupement de femmes, l'éducation, l'accès à la terre et pour finir l'aspect économique qui est lié à celui de la technologie.

(a) Arrivée à VIMAS

Ce fut difficile d'avoir beaucoup d'informations sur le sujet. Néanmoins, plusieurs témoignages semblent aller dans le même sens. En effet, il semblerait que la plupart des 40 %

de femmes sur le site de VIMAS sont arrivées grâce à l'organisme PGL (Paul Gérin Lajoie). Le projet AFPB (Projet d'Appui à la Formation Professionnelle au Bénin) a permis à 30 jeunes femmes par année (depuis 2012), de se former dans un domaine spécifique et par la suite, de leur donner accès à des terres.

#### (b) Participation sur le domaine

Lors des entretiens effectués avec 3 femmes du site, elles nous partageaient un sentiment de satisfaction quant à leur intégration dans le domaine maraîcher de Sémé. Lorsque nous en demandons des détails, leur investissement dans le domaine et son organisation, nous nous rendons compte que 4 femmes s'investissent activement dans le bureau central (1 vice-présidente, 1 représentante de coopérative, 1 secrétaire et 1 maraîchère de VIMAS étant présidente du groupement de femmes de Sémé. Cette dernière permet la liaison entre les 2 sites de maraîchage).

De plus, certains partenariats externes exigent que 40 % de femmes soient activent sur le domaine pour honorer leur collaboration. Nous avons pu obtenir les documents relatifs à cette exigence du projet PADMAR (Projet d'Appui au Développement du Maraîchage). Pour le partenariat PGL (Paul Gérin Lajoie), nous n'avons pas obtenu les documents écrits spécifiques à cette exigence mais, à la lecture de rapports de leurs activités, nous avons pu constater, qu'effectivement, l'aspect genre est mentionné à plusieurs reprises.

#### (c) Le groupement de femmes

Ce groupement rassemble une 30aine de femmes sur les 65 travaillant à VIMAS. Le rôle de ce groupement est de permettre un échange entre les maraîchères et réfléchir également à de nouveau moyen de financement. Le groupe se réuni tous les jeudis à 16h mais généralement tout le monde n'est pas présent à cause du travail manuel et l'entretien des cultures que demande le maraîchage. Dans ce groupe il y a également une présidente, vice-présidente, trésorière et secrétaire. Comme mentionné plus haut, seulement la moitié des femmes du site sont inscrite dans le groupement, diverses raisons à cela ont été suggérées lors des entretiens et des observations. La première raison est la permission : certaines femmes travaillant sur le site avec leur mari, n'ont pas obtenu l'accord de celui-ci pour participer au groupement car selon eux, ce serait une perte de temps. Une deuxième raison est l'intérêt : il y en a qui ne voient pas ce qu'apporte ce groupement et ne désire donc pas prendre le temps pour y participer.

Lors de ces réunions, les femmes essayent de créer des projets. Récemment, elles ont réalisé un composte et s'en occupe à chaque réunion. Elles ont également mis en place une cantine qui a lieu une fois par semaine et c'est à chaque fois un groupe de femmes différentes qui cuisine. Pour la cantine, elles doivent payer une petite somme au groupe. Elles partagent également des informations sur des formations que certaines ont suivies pour améliorer leurs activités maraîchères.

#### (d) Education

A VIMAS, il y a 65 femmes qui cultivent une parcelle de terre chacune. Selon l'étude réalisée par PADMAR (Projet d'Appui au Développement du Maraîchage),(2015 jusqu'à aujourd'hui), parmi ces 65 personnes, 20 d'entre elles ont un niveau d'éducation AFPB (Appui à la Formation Professionnelle au Bénin). 40 ont le niveau PFIJ (Insertion professionnelles des jeunes), 4 ont fait des études supérieures dans le secteur de l'agriculture. Enfin, une seule a été à l'école jusqu'au CE2.

Pour rappel, l'AFPB est un projet mis en place par la fondation Paul Gérin-Lajoie qui consiste à accompagner les personnes emprises dans le trafic de l'essence ou les chauffeurs de taxi. Ce dernier étant difficile, dangereux et très mal payé (nous y retrouvons principalement des hommes).

Capucine<sup>7</sup> a fait partie du projet AFPB (Appui à la Formation Professionnelle au Bénin) et a été formée pendant 14 mois. Aujourd'hui, elle-même forme des jeunes gens à l'activité de maraîchage.

PFIJ(Insertion professionnelles des jeunes) est un projet de Dedras (programme qui a pour but de fournir un emploi et une formation agricole permettant une insertion professionnelle). Nous remarquons que toutes les femmes du site de Ségré, ont eu le droit à une formation, à l'exception d'une seule femme. Nous en ignorons la raison.

Remarquons que ce sont des formations d'intégration dans le milieu de l'agriculture et c'est essentiel pour accroître le rendement agricole. Nous ignorons si ces formations permettent l'apprentissage de la lecture et de l'écriture. Néanmoins, pour obtenir un poste au bureau il est nécessaire de savoir lire et écrire.

#### (e) Accès à la terre

---

<sup>7</sup> Nous avons changé le prénom par soucis de respect de la confidentialité

Pour avoir accès à une parcelle sur VIMAS, il faut payer un droit d'adhésion qui est de 10000 FRC mais également prouver qu'on a des talents de maraicher nous explique Capucine<sup>8</sup> (formation ou étude/ une période d'essais).

Nous avons pu observer que via les différentes aides obtenues dans le passé, mais également les projets en cours, que l'aspect genre est mentionné et est pris en compte pour la réalisation. Le fait de cette distinction permet d'avoir une présence de 40% de femmes sur le secteur. En dehors des projets qui intègrent et donnent accès à des parcelles pour les femmes, nous retrouvons également des femmes qui obtiennent des terres car cela donne plus de rentabilité dans le ménage. Effectivement une personne n'a le droit qu'à une parcelle mais lors d'un mariage, l'homme peut prendre une parcelle et la femme peut en prendre une également à son nom.

#### (f) Aspect économique

Via les projets en cours ou qui ont eu lieu, les maraicher(ère)s ont bénéficié d'un appui financier pour l'achat d'outils par exemple : pompe, tuyau, arrosoir et premières semences. Comme pour l'accès à la terre les partenariats présents à VIMAS contribuent à l'intégration des femmes et les aident financièrement.

Il est également important de mentionner que les diverses formations proposées par les partenariats cité dans le tableau, fournissent également une formation sur la gestion économique d'une parcelle. Effectivement lors d'un entretien, Marianne<sup>9</sup> nous explique que lors de sa formation elle a eu des cours pour apprendre à économiser de l'argent et savoir quand et comment l'utiliser pour que ça soit plus rentable à long terme pour elle.

---

<sup>8</sup> ibidem

<sup>9</sup> ibidem



PHOTOGRAPHIE 5 : SITE DU MARAICHAGE DE HOUYEIHO.

### 3.2. HOUYEIHO

#### 3.2.1. Introduction du site de maraichage de HOUYEIHO.

##### (a) Localisation

HOUYEIHO se trouve dans le 11eme arrondissement de Cotonou dont la situation géographique est la suivante : [6° 21' 36" nord, 2° 26' 24" est](#). Cet arrondissement se trouve vers le sud de Cotonou et compte treize quartiers. Cotonou se situe sur le cordon littoral entre le lac Nokoué et l’Océan Atlantique. La ville est coupée en deux par un canal, la lagune de Cotonou (Wikipédia,2020).

La superficie de maraichage de HOUYEIHO est de 15ha et appartient à l’ASECNA (agence pour la sécurité aérienne en Afrique et à Madagascar). Le domaine est limité au nord par le quartier Vodjè, au sud par le terrain d’atterrissement des avions, à l’ouest par le quartier de Houéyiho et pour finir à l’est par le quartier Cadjéhoun. Sa situation géographique limite toute



PHOTOGRAPHIE 6: VUE GOOGLE EARTH DE LA SITUATION GÉOGRAPHIQUE DU DOMAINE MARAICHER DE HOUYEYIHO.

possibilité d’extension. Le domaine maraicher est constitué de 335 maraîchers dont 61 femmes (écosanté, 2012).

#### (b) Sol

Le sol du site de Houéyaho est hydromorphe, c'est-à-dire un sol dépendant du régime hydrique, marqué par un engorgement (Larousse, 2020), lessivé à tendance podzolique signifiant un sol plutôt acide et peu fertile (écosanté, 2012). Ce type de sol est transformé en lui administrant de la matière organique pour l’adapter aux cultures maraîchères qui ont lieu toute l’année de manière intensive. Avec ces techniques de création de sols artificiels, les équilibre physico-chimiques et biologiques ne sont pas respectés, ce qui provoque des carences au niveau des cultures.

#### (c) Climat

Cotonou comme Sèmè se trouve dans une zone bénéficiant d'un climat soudano-guinéen caractérisé par deux saisons sèches (de décembre à février et d'août à septembre) et deux saisons pluvieuses (d'avril à juillet et d'octobre à novembre), (Afrique conseil, 2006). Cotonou affiche 26.8 °C de température en moyenne sur toute l'année avec en moyenne 1244 mm de pluie par an (climate-data, 2020).

Juin est le mois le plus pluvieux avec une moyenne de 332mm de précipitation. Décembre est le mois le plus sec avec une moyenne de 15mm de précipitation.

Sur le graphe si dessous, nous observons les deux saisons de pluies. La plus élevée qui concerne 40% à 65% des précipitations et la base saison de 18% à 30%(Boko,1988). L'irrégularité des pluies, associée aux propriétés texturales des sols, ne permettent pas les conditions d'humification naturelle constante de ces derniers ce qui implique la mise en œuvre des techniques d'arrosage régulier des planches de cultures (ECO santé, 2012)

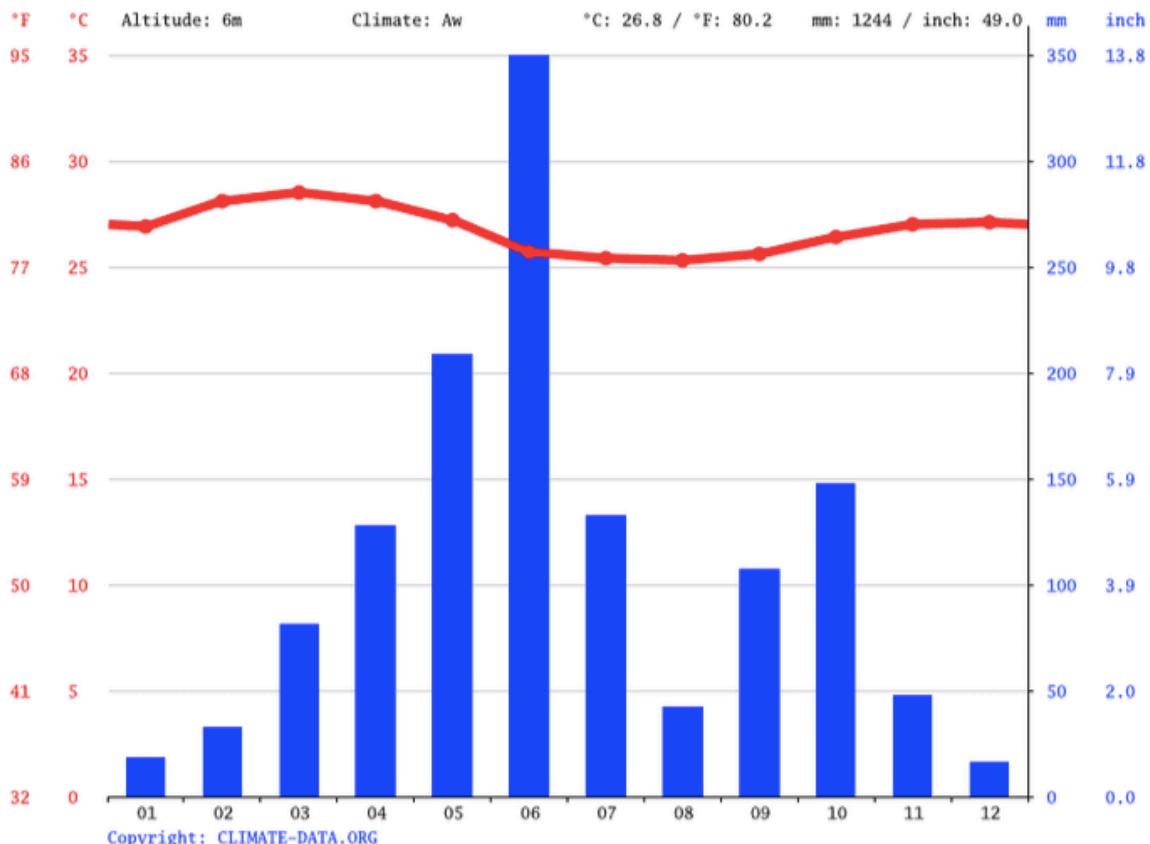


FIGURE 3 : DIAGRAMME OMBROTHERMIQUE. DE HOUÉYIHO 10

#### (d) Historique

Tout commence en 1972. Une trentaine de maraîchers installés à Porto-Novo souhaitent étendre leurs activités et font la demande auprès de l'ASECNA (agence pour la sécurité de la navigation aérienne en Afrique et à Madagascar), qui a un terrain de libre à Houeyiho. Un accord est conclu et les maraîchers s'y installent. HOUVEYIHO est un des plus grands sites maraîchers urbains au Bénin. En effet, sur les neuf zones d'agriculture urbaine qui ont poussé au cœur de la capitale économique, il représente 45% de la surface exploitée par les maraîcher(ère)s dans la ville (jeune Afrique, 2020).

Depuis 2005, avec les 283 maraîcher(ère)s, toutes les parcelles de terrain sont utilisées. Nous observons une prédominance masculine. Le site de HOUVEYIHO est divisé en 5 zones : Grâce de dieu, Wanyianan, Don de Dieu, Volonté divine et Semevo. Les présidents de chaque zone étaient élus, jusqu'en 2016, tous les 3 ans. Aujourd'hui c'est tous les 4 ans.

#### 3.2.2. Aspect organisationnel des maraîchers



PHOTOGRAPHIE 7: JOURNÉE ÉLECTIONS DES BUREAUX DES COOPÉRATIVES

### 3.2.2.1. Organigramme et rôles

Pour le site de maraichage de HOUYEYIHO, il y a des acteurs interne et externe (remarquons la similitude avec l'organisation de VIMAS).

#### (a) Les acteurs internes

En 2012, Ecosanté mène un projet visant à l'amélioration de la santé humaine dans le maraichage de Houéyiho. Un plan organisationnel et institutionnel a été mis en place. A travers ce plan, ils ont donc obtenu les résultats suivant :

- **Restructuration des groupements des maraîchers**

A travers des formations/informations données par Ecosanté, les maraîchers ont pu penser, apprendre l'intérêt d'une structure au sein du maraichage ainsi que l'importance du collectif, avec l'achat de certains intrants : semences, engrains, pesticides. Effectivement, il est plus facile d'obtenir des produits à moindre prix lors d'achats collectifs.

- **Révision des statuts et règlements intérieurs**

Par des ateliers de formations et d'informations menés par Ecosanté, les textes organisationnels existants ont été révisés et adaptés à la nouvelle organisation.

Suite à ces réflexions menées lors des formations avec ecosanté voici le résultat du travail réalisé :

- **Le bureau central** est régit par un/une président(e), trésorier(ière) et secrétaire du site. En plus de ces 3 personnes, il y a un(e) organisateur(trice), un(e) responsable en affaires extérieures, un(e) responsable communication et les président(e)s des coopératives.

- **Rôles du/de la président(e) central :**

- Coordination
    - Sécurité
    - Cohésion entre personnes et entre coopératives
    - Gestion des conflits
    - accueil des visiteurs/partenaires

- Collaboration avec l'ASECNA
- **Rôles des président(e)s de coopératives :**
  - Supervision de la coopérative et veiller à son évolution
  - liaison entre les membres de la coopérative et les membres du bureau central.
- **Rôle du/de la trésorier(ière) :**
  - collecte des cotisations. Elles serviront à payer l'entretien, l'assainissement du site en général ainsi que la sécurité. Chaque maraicher(ère) doit payer 300 francs CFA (ils ont la possibilité de payer tous les 3 mois ou pour l'année).
- **Rôle du/de la secrétaire :**
  - rédaction des procès-verbaux.
  - bras droit du président du bureau central.
- **Rôle de l'organisateur(trice) :**
  - Organisation des réunions : du bureau/assemblée générales
- **Rôle du/de la responsable des affaires extérieures :**
  - Gestion des partenariats
- **Rôle du/de la responsable en communication :**
  - Communication des dates de réunions/ AG.

- **Les coopératives** présentes sur le site sont au nombre de 5 :

- Sémévo,
- Grâce de Dieu
- Wangnina
- Don de dieu
- Volonté divine.

Chacune des coopératives est composée d'un(e) président(e), un(e) secrétaire, un(e) trésorier(ière) et des surveillant(e)s. Les rôles des surveillant(e)s est de veiller à la gestion des comptes (escroquerie). Les différents acteurs de la coopérative sont élus tous les 4 ans lors d'une assemblée générale. Selon la charte de l'OHADA, pour que le bureau soit reconnu il doit y avoir au moins une femme.

Dans le tableau suivant, datant de 2012, nous constatons que dans chacune des coopératives il y a une minorité de femmes.

ZONE	Groupements	EFFECTIFS		
		Hommes	Femmes	TOTAL
NORD	Grâce de Dieu	28	12	40
	Enagnon	59	13	72
	Kponhami	36	6	42
SUD	Sémèvo	61	13	74
	Wangnina	38	17	55
TOTAL		222	61	283

TABLEAU 5 : REGROUPEMENT PAR ZONE DES MARAICHER(ÈRE)S DU SITES HOUÉYIHO (ECO SANTÉ, 2012)

Lors de notre séjour à Cotonou, nous nous sommes rendues sur le site de HOUÉYIHO et avons eu l'occasion de rencontrer des acteurs liés au projet et de participer aux élections. Nous avons pu observer que la mise en place de la nouvelle organisation décidée en 2012 ne s'est pas déroulée aussi facilement que prévu, en particulier pour deux coopératives : Sémèvo et Wangnina. Lors de nos échanges avec les maraicher(ère)s de Sémèvo et Wangnina, c'est un sentiment collectif de déception envers leur coopérative qu'ils nous ont partagé :

- **Manque de communication du bureau avec les maraicher(ère)s**

Les assemblées générales permettent les échanges entre le bureau et les maraicher(ère)s. Lors de la réglementation définie en 2012, il était prévu deux assemblées générales par an. Nous avons constaté pour Sémèvo et Wangnina qu'il n'y a eu qu'une assemblée sur le dernier mandat de 3ans (2016-2020).

- **Individualisme**

Nous avons constaté que malgré le plan élaboré en 2012, que la majorité des maraicher(ère)s travaillent pour leur propre compte. Chaque maraicher(ère) gère sa propre parcelle (patron, ouvrier, aide familiale), il n'y a pas de but collectif. Ce manque de sens, amène le/la maraicher(ère) à ne plus s'investir dans la coopérative. C'est le cas de Coline<sup>11</sup>, dans la 50aine qui ne se souvenait plus du nom de sa coopérative.

<sup>11</sup> Nous avons changé le prénom par soucis de respect de la confidentialité

- **Manque de formation en gestion de coopérative**

Il n'existe pas de formation pour les statuts de président(e) , trésorier(ière) , secrétaire. Les représentants des bureaux que nous avons rencontrés nous ont partagé la charge de travail supplémentaire en étant membre d'un bureau et sans explication claire sur leurs rôles.

(b) Les acteurs externes

Il y a d'une part, des partenaires et d'autre part des commerçant(e)s. Les différents partenariats sont soit centrés sur la gestion du maraichage, soit sur la gestion financière.

Selon nos observations de terrain, entretiens et le rapport d'Ecosanté, voici un tableau récapitulatif des différents partenariats sur la gestion du maraichage du site de Houéyaho :

Partenaire/projets	Intervention	Réalité du terrain
OHADA (Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires)	<p>-faciliter les échanges et les investissements entre les pays</p> <p>- apporter une garantie d'une sécurité juridique et judiciaire des différentes activités</p> <p><i>Le droit de l'OHADA (Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires) est ainsi utilisé pour propulser le développement économique et créer un vaste marché intégré afin de faire de l'Afrique un « pôle de développement »</i></p>	<p>-l'ensemble des maraicher(ère)s n'ont pas payé leur droit d'adhésion à l'OHADA (Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires)</p> <p><b>-Nous nous interrogeons sur la pertinence de cette adhésion à l'heure actuelle, étant donné la réalité des infrastructures du site.</b></p>

UPS (union des producteur(trice)s sud du Bénin)	-elle représente les différents groupes de producteur(trice)s (dont les maraicher(ère)s) reconnu(e)s administrativement au Sud du Bénin	-présente lors des élections des coopératives
FURPO (Fédération des Unions des producteur(trice)s du Bénin)	-Représente les différents groupes de producteur(trice)s (dont les maraicher(ère)s) reconnu(e)s administrativement au Bénin	-présente lors des élections des coopératives
Union des maraicher(ère)s de Cotonou	-Représente les différents groupes de maraicher(ère)s reconnu(e)s administrativement à Cotonou	-présente lors des élections des coopératives
IAGU (Institut Africain pour la gestion de l'agriculture urbaine)	-appuie les maraîchers de Cotonou pour leur délocalisation vers Semè (pour l'espace et l'accès à la terre)	-la délocalisation ne convient pas à la réalité de vie surtout des femmes
MAEP (Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche)	-Identification et évaluation des besoins des maraicher(ère)s. -Analyse des opportunités pour l'amélioration du maraîchage de HOUYEYIHO	-en phase d'observation. -notre stage consistait à les accompagner dans cette phase
INRAB (Institut National de Recherche Agronomique au Bénin)	-Recherche sur les maladies des plantes cultivées sur le site	- Projet mené sur le site (parcelle exploratoire)

Université Abomey-Calavi	-Essai de culture -lieu de formation	-Etudiants en stage -essais de graines pour ce type de sol
--------------------------	---	---

TABLEAU 6 : PARTENAIRES EXTERNES DE HOUÉYIHO

Enfin, concernant les partenariats financiers, il n'y a que les institutions de micro-finance comme PADME (Promotion et l'Appui au Développement des Micro Entreprises). L'objectif de ces institutions est d'octroyer des crédits individuels aux maraîchers. Nous avons pu observer et récolter l'information que très peu de maraîcher(ère)s en font la demande. En effet, car la plus part du temps, ils/elles, ne perçoivent aucun crédit ou bien encore car les intérêts sont trop élevés pour leur réalité.

Concernant les commerçants, appelés les bonnes femmes, nous retrouvons en majorité des femmes. Pour ce secteur, socio culturellement, la vente est exclusivement féminine. Dans le maraîchage, lorsque la parcelle est gérée par le mari, la femme l'aide mais s'occupe surtout de la vente.

Elles viennent sur le site en matinée à la recherche de ce qui se vend en ce moment. Elles négocient le prix de la marchandise qui les intéresse. Ensuite, elles s'occupent du nettoyage des légumes en utilisant l'eau de ruissèlement pour enlever le sable qui reste au pied des produits maraîchers après les avoir déterrés. La qualité de l'eau est plutôt médiocre et on peut craindre la contamination parasitaire, surtout pour ceux que l'on consomme frais (Eco santé, 2012). Elles transportent leurs marchandises dans des paniers ou sacs en plastique abimés.



PHOTOGRAPHIE 8: FEMMES COMMERÇANTES

### 3.2.2.2. Aspect genre.

Pour cette partie, nous reprenons exactement la même structure que la partie aspect genre pour VIMAS, c'est-à-dire : l'arrivée sur le maraîchage, la participation sur le domaine, le groupement de femmes, l'éducation, l'accès à la terre et pour finir l'aspect économique qui est lié à celui de la technologie.

#### (a) Arrivée à HOUVEYIHO

Le rapport d'Eco santé rapporte que 86% des femmes ont rejoint le maraîchage suite à leur mariage. Lors de nos observations et discussions nous avons rencontré une majorité de femmes

dans cette situation. En voici un exemple : Huguette<sup>12</sup>, femme maraîchère d'une cinquantaine d'année, a commencé à travailler à HOUVEYIHO quand elle s'est mariée. Elle aidait son époux sur les parcelles. Ensuite, son mari a eu l'opportunité d'avoir une parcelle à Sèmè et est parti la cultiver. Alors qu'Huguette a continué à cultiver, elle assumait aussi les tâches domestiques et l'éducation de ses enfants. Elle a repris la parcelle à son nom.

Concernant les 14% restant, ce sont des filles de maraîcher(ère)s de HOUVEYIHO. Un exemple : Claudine<sup>13</sup>, une maraîchère d'une cinquantaine d'année, a toujours connu le site de Houéyiho car ses parents y travaillaient. Lors de son enfance, elle les aidait souvent, surtout en période de congé scolaire (Claudine fait partie des femmes scolarisées du site). Lors de son mariage, Claudine a déménagé et est devenue coiffeuse. Aujourd'hui, elle a repris et cultive la parcelle de sa mère qui est devenue trop âgée. Néanmoins, elle garde quelques clientes en coiffure, sur rendez-vous. Cela lui apporte un gain supplémentaire, principalement en période creuse pour le maraîchage.

#### (b) Participation sur le domaine.

Lors des entretiens effectués avec 8 femmes du site, elles nous partageaient spontanément un sentiment de satisfaction quant à leur intégration dans le domaine maraîcher de HOUVEYIHO. Lorsque nous en demandons des détails, leur investissement dans le domaine et son organisation, nous nous rendons compte que peu de femmes s'investissent sur le site et en particulier dans les coopératives : peu de femmes présentes au sein des bureaux des coopératives, pas de prise de parole lors des assemblées, pas de groupement de femmes existant. Nous nous questionnons donc sur la/les raison(s) de cette absence de la femme sur le domaine et avons réfléchi à plusieurs hypothèses en fonction de nos observations et discussions :

- Manque de sens de l'utilité des coopératives.
- Manque de temps : la charge de travail chez la femme est importante. En dehors du maraîchage il y a également le travail domestique et l'éducation des enfants.

---

<sup>12</sup> Nous avons changé le prénom par soucis de respect de la confidentialité

<sup>13</sup> ibidem

- Taux d'analphabétisme élevé chez les femmes : dans le règlement il est stipulé qu'il est important de pourvoir lire et écrire pour faire partie du Bureau mais peu de femmes ont eu accès à la scolarité.



PHOTOGRAPHIE 9 : BUREAU DE SEMEVO

#### (c) Groupement de femmes

Sur le terrain, nous avons appris que le groupement de femmes avait été dissous quelques années auparavant à cause de conflits internes entre les différents membres présents. Lors d'un entretien, Paulette<sup>14</sup>, âgées d'une 50aine d'années, nous explique souhaiter sa reformation mais d'une autre manière, plus structurée, avec un sens et des objectifs soient clairs. Selon Paulette, si un groupement de femmes devait se créer, ce serait pour la recherche de financement d'une part et d'une reconnaissance dans le maraîchage d'autre part.

#### (d) Education

A notre arrivée sur le site de Houéyaho, nous nous sommes vite rendu compte que la majorité des femmes ne parlaient pas français contrairement aux hommes. L'apprentissage du français, se fait à l'école primaire. Grâce au travail d'Ecosanté, nous remarquons qu'en 2012

<sup>14</sup> ibidem

seulement 8,9% de femmes avaient terminé leur cycle primaire avec le certificat d'étude. La tendance se maintient pour les études secondaires ou professionnelles avec seulement 4,4% de femmes pour le BEPC (Ecosanté,2012).

L'enjeu de ce manque d'apprentissage, se ressent également dans le bureau. Effectivement, pour avoir accès à une place au bureau il est impératif de savoir écrire et lire. Etant donné que la majorité des femmes n'ont pas accès à cette éducation, il est impossible pour elles de répondre à cette attente du règlement. C'est donc un frein pour s'investir au sein d'une coopérative à Houéyaho.

En plus du manque de scolarisation, la plupart des femmes n'ont pas bénéficier de formation au maraichage. Effectivement, la majorité des femmes qui rejoignent le monde du maraichage y viennent pour accompagner leur mari. Elles n'ont donc pas suivi de formations, et sont peu renseignées sur la question de la culture. Le manque de formation ralenti le développement de la parcelle et de l'économie.

#### (e) Accès à la terre

Souvenons-nous que les terres appartiennent à l'ASECNA (agence pour la sécurité de la navigation aérienne en Afrique et à Madagascar, qui les prête aux maraicher(ère)s. L'accès aux terres est disponible que ce soit pour les hommes et les femmes mais, dans un premier temps, les hommes ont profité de cela en prenant des terres au nom de leur femmes, sans que celle-ci aies accès à la totalité. Concrètement, il est plus difficile pour une femme d'obtenir par elle-même des parcelles de terrains. Au début, généralement, la femme s'est retrouvée avec peu de planches à cultiver mais au fur et à mesure que le domaine a évolué, et que les femmes ont montré leur capacité, celles-ci ont pu avoir accès à de plus en plus de planches. Certaines ont obtenu des planches supplémentaires également lors du décès de leur mari ou d'un membre de la famille.

En 2012, Ecosanté avait remarqué que l'accès à la terre restait limité par rapport au nombre de planches qu'elles ont. Le minimum est de huit planche et le maximum est de 107 planches. Des enquêtes antérieures ont montré qu'il faudrait au minimum cent planches pour

commencer à rentabiliser cette activité. Nous pouvons avancer l'idée que la majorité des femmes travaillèrent à grand risque de perte (Ecosanté ;2012).

Prenons également en compte les conditions du sol et du climat qui rendent des parcelles inoccupables une partie de l'année. Ce problème concerne les hommes comme les femmes.

#### (f) Aspect économique

A HOUYEIHO, il existe peu d'aide financière accordée au maraicher(ère)s. C'est d'avantage plus difficile pour la femme, au vu des exigences: il faut un certain niveau scolaire et le nom doit être celui de l'époux.

## 4. Comparaison gestion des sites de maraichage et discussion

Clé de gestion	VIMAS	HOUYEIHO
<b>Répartition des tâches</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Le bureau avec 13 postes différents et bien répartis</li> <li>-division en 4 parties pour les parcelles de maraichages</li> <li>-agriculteurs et ouvriers (chaque agriculteur s'occupe de sa parcelle à sa façon)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bureau central (6postes)</li> <li>-5 divisions pour les parcelles de maraichages</li> <li>-5bureaux pour chaque division avec 5personnes dedans</li> <li>-agriculteurs et ouvriers (chaque agriculteur s'occupe de sa parcelle à sa façon)</li> </ul>
<b>Différents rôles /reconnaissances</b>	<p><b>Rôle des Femmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Président(e)</li> <li>- vice-président(e)</li> <li>- secrétaire</li> <li>- trésorier(ière)s</li> <li>- représentant(e)s des 4 zones</li> <li>- surveillant(e)s</li> <li>- maraicher(ère)s et ouvrier(ère)s</li> </ul> <p>⇒ Chaque rôle est défini par écrit dans la charte</p>	<p><b>Bureau central :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-président</li> <li>-secrétaire</li> <li>-trésorier</li> <li>-chargé en communication</li> <li>-présidents des coopératives</li> <li>-organisateurs</li> <li>-chargé pour les affaires extérieures</li> </ul> <p><b>Bureau de chaque coopérative</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-président</li> <li>-secrétaire</li> <li>-trésorier</li> </ul> <p>⇒ <b>Peu d'écoute entre les instances décisionnelles et les maraîchers/maraîères de</b></p> <p>-manque de reconnaissance de la femme au sein du maraichage de HOUYEIHO</p> <p>⇒ <b>Rien n'est mis en place pour l'intégration de la femme</b></p>

		<p>de l'association de VIMAS</p> <p>⇒ Des AG ont lieu pour permettre aux maraîchers de s'exprimer et de négocier si besoin (manque d'information sur les AG par manque de temps pour y assister)</p> <p>⇒ Sentiment d'être entendu par les responsables du maraîchage de VIMAS</p>	<p>⇒ Sentiment d'être reconnu dans sa position de femme et d'être acceptée par les maraîchers de vimas.</p>	<p><b>HOUHEYIHO</b> (discorde pendant les assemblées générales)</p>	
<b>Communication</b>					
<b>Interne</b>	<b>Externe</b>	<p>-Bonne communication grâce au rôle des représentant(e)s des 4 zones qui font le lien entre le bureau central et les maraîcher(ère)s</p> <p>-Président présent et diffuse bien l'information -pour le groupement des femmes, la présidente et vice-présidente sont également bien présente dans l'instance décisionnelle donc bonne représentation de la femme</p>	<p>Très bon retour avec les programmes extérieurs</p> <p>-présidents actif dans la discussion avec les partenaires extérieures</p>	<p>-Mauvaise communication entre le bureau central et les 5 bureaux des divisions</p> <p>-Mauvaise communication entre les bureaux et les maraîchers</p>	<p>-Président actif dans les discussions avec les acteurs externes</p>

<b>Autorité(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Le rôle de président est reconnu et apprécié des maraicher(ère)s</li> <li>-le rôle des représentant(e)s est également apprécié au sein du maraichage</li> <li>-Des directives existent pour maintenir une bonne gestion et une bonne entente entre les maraicher(ère)s</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Le rôle de président est reconnu au niveau du bureau central (<i>mais critiqué lors de notre visite sur le terrain</i>)</li> <li>-les rôles des 5 divisions sont également reconnues comme intéressant mais également fortement critiqués par la gestion actuelle</li> <li>-Des directives existent pour maintenir une bonne gestion et une bonne entente entre les maraicher(ère)s</li> </ul>			
<b>Amélioration des techniques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Développement technique positif : en constante amélioration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-difficile car cette amélioration est indépendante à la structure, c'est-à-dire que c'est les maraîchers/maraîchères qui se débrouillent pour améliorer leur technique d'irrigation par exemple</li> <li>-Certains projets sont en cours mais difficile à dire s'ils seront réalisables</li> </ul>			
<b>Formations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-La majorité du maraichage a obtenu une formation dans l'agriculture</li> <li>-des formations sont proposées de temps en temps aux maraicher(ère)s</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-formations proposées de temps en temps aux maraicher(ère)s</li> </ul>			

TABLEAU 7: COMPARATIF ENTRE LES DEUX SITES DE MARAICHAGES.

La gestion sociale est essentielle pour pouvoir améliorer d'une part les conditions des maraicher(ère)s et d'autres part pour obtenir de l'aide financière qui permettra de mettre en place de nouvelles technologies agricoles. Une organisation solide reprend donc les points clés cité dans le tableau ci-dessus : répartition des tâches, différentiations des rôles et valorisation

de ceux-ci, la communication interne/externe au maraichage, l'autorité, l'amélioration des techniques et le suivi de formations.

Pour ce terrain, on remarque que VIMAS correspond à l'idée d'une bonne organisation. Sa structure est claire, les rôles sont plutôt bien délimités, selon les personnages interviewé(e)s les maraicher(ère)s se sentent entendu(e)s par les responsables. De plus, VIMAS, a mis en place un groupement de femmes pour qu'elles puissent se rassembler, discuter et mettre des gestions en place pour elles. En réalité ce groupement est encore assez limité et seulement la moitié des femmes se retrouvent membres mais retenons que la création de ce groupement est une avancée plutôt positive pour la reconnaissance de la femme à VIMAS.

Au niveau de la communication, ce tableau montre que VIMAS fait attention à la communication, que ce soit pour les acteur(trice)s internes ou externes. Cette bonne gestion en communication interne est due au travail réalisé par les représentant(e)s des zones de maraichages. Pour la gestion de communication externe, le rôle du président actuel est bien géré et a permis de mettre en place un bon échange avec les partenaires externes au maraichage. Il est intéressant également de souligner que les accords passé entre les partenaires externes et VIMAS, prennent en considération la valorisation du rôle de la femme dans le maraichage.

Pour l'autorité, nous savons que certaines normes ont été mises en place pour veiller à une bonne gestion et une bonne entente entre les maraicher(ère)s. Dans les interviews, aucun enquêté(e)s n'a remis en question l'autorité présente et, ils/elles sont plutôt satisfait(e)s.

Nous finirons avec le point des technologies et des formations. VIMAS avec une bonne gestion sociale, facilite pour les maraicher(ère)s, l'accès à de nouvelles techniques agricoles et aux formations complémentaires.

Nous pouvons par ailleurs, nous poser la question sur une dépendance de ces partenariats ne rendrait pas VIMAS plus vulnérable ? A cette question, nous pouvons dire que les choix de partenariat sont plutôt pertinents car, généralement, les aides financières ne sont pas prévus pour une gestion à court terme mais bien à long terme, de par les formations, l'achat de pompes, d'arrosoirs, tourniquets etc. De plus, les partenariats demandent un investissement social pour la reconnaissance et l'intégration de la femme ce qui permet d'évoluer dans une gestion sociale pour VIMAS. En effet, lors d'un entretien, une des enquêtées nous expliquait avoir suivi une formation sur la gestion financière de ses parcelles. Selon nous, ce genre de formation est intéressante pour le maintien d'une bonne gestion au sein du maraichage.

Nous pouvons également réfléchir a d'autres moyens d'amélioration d'échange entre les maraicher(ère)s au niveau de leur plantation par exemple. Car lors de nos visites, nous avons pu remarquer, que chaque maraicher(ère) choisisse ce qu'il/elle désire planter mais ne fasse pas

toujours attention à ce que son voisin fait, ce qui peut être une perte si l'offre devient plus grande que la demande.

Par rapport au groupement de femmes, il serait intéressant pour VIMAS de promouvoir celui-ci et encourager les femmes à le rejoindre. Car le projet de ce groupement est de permettre de laisser la femme s'exprimer sur sa condition actuelle au sein du maraîchage, du travail que cela demande et de voir comment entre elles, elles peuvent améliorer ces conditions et, de là, le faire partager au sein du maraîchage de VIMAS.

Pour HOUVEYIHO, la gestion sociale est plus difficile car lors de nos visites sur le terrain et lors des assemblées générales, nous remarquons une mauvaise communication entre tous les acteurs. De plus, la répartition des tâches et donc la configuration des rôles ne semble pas claire pour tous.

On remarque également un manque d'écoute des demandes des maraîcher(ère)s mais surtout l'absence de la mise en place d'une structure pour la reconnaissance de la femme au sein du maraîchage. Ceci ne permet pas facilement d'obtenir des aides financières via des partenariats car aujourd'hui, selon les nouvelles politiques, la femme doit être valorisée. Cela met donc des freins pour HOUVEYIHO (l'exemple de PADMAR (Projet d'Appui au Développement du Maraîchage) : VIMAS et HOUVEYIHO avaient tous les deux envoyé une demande mais seul VIMAS a été repris, entre autres à cause de l'aspect genre mais également dû au fait que le terrain appartient à l'ASECNA (agence pour la sécurité aérienne en Afrique et Madagascar)).

Tout ceci ne favorise donc pas l'accès à des ressources techniques agricoles. Par contre, les différents bureaux et le bureau central essayent de permettre aux maraîcher(ère)s de pouvoirs se perfectionner en suivant des formations sur l'agriculture. Mais lors des entretiens, nous avons remarqué qu'elle était assez limitée, et le manque de communication entre les maraîchers et les instances ne favorisait pas l'échanges d'enseignements.

Nous finirons notre analyse des terrains sur la place de la femme dans le processus évolutif d'une gestion durable pour le secteur agricole. Nous remarquons, que lorsqu'on intègre la femme dans le maraîchage et qu'on lui concède des rôles importants, cela apporte un équilibre entre les différents acteur(trice)s et favorise une bonne gestion sociale qui influence la gestion technique et économique.

## Conclusion

Pour conclure ce mémoire, qui a pour question principale l'amélioration de la gestion existante dans les deux zones de maraichage de HOUVEYIHO et SEME KPODJI, nous avons, analysé le concept de genre en reprenant l'historique des études déjà effectuées, et tout en mettant l'accent sur le féminisme. Ensuite, nous avons mis en parallèle l'évolution du discours du genre d'une part en Occident et d'autre part en Afrique, et plus précisément, au Bénin. Cela nous a permis, de comprendre les similitudes ainsi que les différences dans les approches de ces deux cultures sur la notion de genre. En effet lorsque l'on parle de féminisme, certaines études expliquent qu'il existe une distinction entre le féminisme occidental et africain. Lors de cette recherche nous noterons que ce n'est pas seulement les cultures qui divergent sur le point de vue mais plutôt l'interprétation de ce concept qui est multiple. Malgré tout, il y a un point commun : Les femmes, dans le monde prônent l'égalité. Cette égalité peut se marquer dans la ressemblance comme dans la différence mais le souhait le plus profond est d'être reconnue pour ce qu'elles sont et non pour un être inférieur à l'homme.

Lors des visites sur le terrains, VIMAS, fut le maraichage qui nous a montré une image plutôt positive sur la place de la femme au sein de la structure. Ceci est dû à une structure qui valorise les maraicher.es de manière générale en reconnaissant leur travail, en le valorisant auprès différents organismes. Ceux-ci financent ce terrain en techniques agricoles et favorisent également les formations pour les maraicher.es.

HOUVEYIHO a aussi sa structure mais celle-ci semble désordonnée : les acteurs ne savent pas toujours quel rôle jouer. Les maraicher.ères sont livrés à eux même. Leur système de communication ne permet pas un échange de qualité et est donc, non constructif ; le travail de chacun n'est pas valorisé. Ce dysfonctionnement ne facilite pas les échanges avec les acteurs externes et par conséquents, ils perdent des opportunités de financement. De plus, ce maraichage ne valorise pas la place de la femme : elle est peu présente dans le maraichage et inexistence de groupements de femmes.

En plus de la différence de la gestion sociale entre HOUVEYIHO et VIMAS, nous avons constaté un autre point essentiel : la location des terrains. Sur le site de Houéyiho, le terrain

appartient à l’ASECNA et cette structure privée peut le reprendre à tout moment. L’accord entre les maraîchers et l’ASECNA n’est pas bien défini. Alors que sur le site de VIMAS, le terrain appartient à l’état qui le loue, par le biais de contrats, aux agriculteurs/ trices. Le cadre est clair, définis et accepté par les deux parties. L’Etat béninois promeut l’expansion de l’agriculture. La différence de location joue un rôle sur l’évolution des deux sites. En effet sur le site de HOUÉYIHO, les jeunes arrivants ne souhaitent s’engager pleinement dans le processus de gestion et organisationnel. Alors que sur le site de VIMAS, avec ce cadre clair, les agriculteurs se sentent d’avantage impliqués et motivés afin d’assurer l’expansion de leurs activités.

Enfin, en termes de perspectives, il serait intéressant, pour le site de VIMAS, de réfléchir sur différents aspects de leur évolution : le rôle du groupement des femmes présentes, l’action des acteurs externes sur le long terme, les aspects techniques (le puisement dans les nappes, la salinité de l’eau, les intrants agricoles).

Quant aux perspectives pour le site de Houéyaho, il serait intéressant de repenser à leur structure de maraîchage et à la pérennité de celle-ci. Cela amène la question et la nécessité de la formation et de son suivi. D’un point de vue technique, il nous semble pertinent et urgent de trouver des pistes de solution et d’agir par rapport aux inondations importantes et au ruissellement de la ville qui s’infiltre dans Houéyaho. Enfin, il nous semble primordial d’envisager la création d’un groupement des femmes pour qu’elles soient reconnues et trouvent une place au sein du maraîchage.

## Références bibliographique

- Beauvoir, S. D. (1986). *Le Deuxième Sexe, Tome 1 (Folio Essais) (French Edition)*. Gallimard Education.
- Bernoux, P. (2009). *La sociologie des organisations. Initiation théorique suivie de douze cas pratiques* (6<sup>e</sup> éd.). Editions du Seuil.
- Boko, M., & Besancenot, J.-P. (1989). Climats et communautés rurales du Bénin : rythmes climatiques et rythmes de développement. *Annales de Géographie*, 98(545), 117-120. [https://www.persee.fr/doc/geo\\_0003-4010\\_1989\\_num\\_98\\_545\\_20895\\_t1\\_0117\\_0000\\_3](https://www.persee.fr/doc/geo_0003-4010_1989_num_98_545_20895_t1_0117_0000_3)
- Bourdieu, P. (2020). *La Domination Masculine (English and French Edition) (Points essais)*. Editions Du Seuil.
- Climat Cotonou : Température de l'eau à, Température moyenne Cotonou, Pluviométrie, diagramme ombrothermique pour Cotonou - Climate-Data.org.* (2020). Climat Cotonou. <https://fr.climate-data.org/afrique/benin/littoral/cotonou-714874/#climate-table>
- COPES AOC, Université d'Abomey Calavry, UITA, Yehouenou Azehoun Pazou, E., Soton, A., Lawin, H., Acakpo, H., & Azocli, D. (2012). *Ecosystème et Santé Humaine à travers le Maraîchage : Etat des lieux, Interventions, Acquis et Innovations dans la ville de Cotonou de 2005 à 2012*. <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/IUFecosystemandhumanhealthreport.pdf>
- Cotonou. (2020, 9 août). Dans *Wikipédia*. <https://fr.wikipedia.org/wiki/Cotonou>

Daleb Abdoulaye, A. (2014). *Construction sociale des processus décisionnels en matière d'usage des pesticides par les maraîchers de Sèmè-Kpodji* (mémoire). Université d'Abomey-Calavi. [https://www.memoireonline.com/07/15/9212/m\\_Construction-sociale-des-processus-decisionnels-en-matiere-d-usage-des-pesticides-par-les-maraiche8.html](https://www.memoireonline.com/07/15/9212/m_Construction-sociale-des-processus-decisionnels-en-matiere-d-usage-des-pesticides-par-les-maraiche8.html)

FAO. (2011). *la situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture : le rôle des femmes dans l'agriculture*. <http://www.fao.org/3/i2050f/i2050f.pdf>

gestion. (2020). Dans *le larousse*.

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/gestion/36853>

Houssou Gandonou, F. (2016, septembre). *Les fondements éthiques du féminisme. Réflexions à partir du contexte africain.* (N° 22). Globethics.

<https://independent.academia.edu/Fifam%C3%A8Fid%C3%A8leHoussougandonou>

Husson, A.-C., & Matthieu, T. (2016). *La petite Bédéthèque des Savoirs - Tome 11 - Le Féminisme. En 7 slogans et citations. (LA PETITE BEDETHEREQUE SAVOIRS (11)) (French Edition)*. LOMBARD.

*les fondements éthiques du féminisme. Réflexions à partir du contexte africain.* (2016, septembre). Globethics.

[https://www.academia.edu/30333854/Les\\_fondements\\_%C3%A9thiques\\_du\\_f%C3%A9minisme](https://www.academia.edu/30333854/Les_fondements_%C3%A9thiques_du_f%C3%A9minisme)

*Météo et climat : Seme-Podji (Bénin) - Quand partir à Seme-Podji ?* (2020). Le planificateur de voyages. [https://planificateur.a-contresens.net/afrique/benin/departement\\_de\\_l\\_oueme/seme\\_podji/7874151.html](https://planificateur.a-contresens.net/afrique/benin/departement_de_l_oueme/seme_podji/7874151.html)

Parini, L. (2014). *Le système de genre : Introduction aux concepts et théories*. Seismo Verlag.

Partenariat mondial pour l'eau comité technique consultatif. (2000, novembre). *La gestion intégrée des ressources en eau*(N° 4).

<https://www.gwp.org/globalassets/global/toolbox/publications/background-papers/04-integrated-water-resources-management-2000-french.pdf>

Paugam, S. (2018). *L'enquête sociologique (Quadrige Manuels) (French Edition)* (2<sup>e</sup> éd.). Presses Universitaires de France.

## Compléments bibliographiques

FIDA. (2015, octobre). *Projet d'appui au développement du maraîchage (PADMAR)*.

<https://operations.ifad.org/documents/654016/59205833-97ba-415d-9728-9669ac62bed0>

*OHADA.com • Le portail du droit des affaires en Afrique.* (2020). OHADA.

<http://www.ohada.com>

*PADME : Système financier décentraliser.* (2020). Système financier décentraliser.

<https://www.padmebenin.org>

## **ANNEXE**

## Grille d'entretien

### Généralité:

- quel est votre nom ? Prénom?
- quel est votre âge?
- quel est votre lieu de naissance? Depuis quand vivez vous dans la région de Cotonou?
- quel est votre religion?
- Etes vous pratiquante?

### Famille:

- Avez vous de la famille par ici? Père,mère? Mari/femme? Enfants? oncle/tante?
  - Si enfants, combien?
  - Sont-ils en bonne santé?
  - Vivez vous avec? Ou Si les enfants sont déjà grand avez vous eu des enfants lorsque vous travailler?
  - Comment vous sentez vous par rapport à l'éducation de vos enfants en plus du travail?
    - Comment réagit votre mari?
- Est-ce que c'est vous qui apportez de l'argent à votre famille?
- A quoi sert cet argent?
- Que faites vous comme travail à la maison?
- Comment réagit votre famille par rapport a votre travail? Et vous, comment vous sentez vous par rapport à votre travail et votre famille?

### Santé:

- Avez vous des problèmes de dos? (ou autre courbature)
- Avez vous d'autres types de problème?
- comment vous soignez vous?
- Allez vous chez le médecin ou à l'hôpital?

### Education:

- Quel est votre niveau de formation?
  - Pour le supérieur , si oui quel matière?
- quel enseignement a suivit votre famille (mari) ?

### financiabilité:

- avez vous obtenu un prêt par la banque nationale?
  - si oui de combien?
- avez vous obtenu de l'aide par un organisme non gouvernemental? Ex projet canadien
  - si oui, quel genre d'aide?

### Association:

- depuis quand êtes vous dans l'association?
  - Que faisiez vous avant de rejoindre l'association?
- dans quelle coopérative êtes vous?
- quelles sont les conditions d'adhésion à la coopérative?
- que vous apporte cette coopérative?
- Avez vous senti une évolution de la place que vous occuper dans la coopérative?
- comment vous sentez vous dans la coopérative? Sentez vous accepter?
- il y a t'il de l'entre aide entre les différents membre de la coopérative?
  - Si oui, quelle genre d'entre aide?

-Si non, pouvez vous trouver de l'aide ailleurs? Qui? Comment?  
-existe t'il un groupement de femme dans l'association?  
-Si oui, faites en vous partie? Qu'est-ce que cela vous apporte-il?  
-Si non, désirez vous la création d'un groupement de femme? Et pourquoi?

-l'association permet-elle aux maraîchers d'échanger des idées sur leurs pratiques, d'échanger des connaissances ?  
L'association permet d'enclencher des mécanismes de solidarités en cas de problèmes, de mauvaises récoltes, etc... ?  
-Existe-t-il des biens/ressources gérées en commun au travers de l'association ou des coopératives (l'espace commun, l'eau, système d'irrigation, intrants, outils) ?  
-L'association permet-elle d'organiser des activités groupées (liées à l'achat d'intrant, à la commercialisation, à la demande de micro-crédits) ?  
-L'association permet-elle de régler les conflits entre membres et entre coopératives ?  
-Y a-t-il des règles fixées par l'association ou la coopérative ? Si oui, en cas de non respect, existe-t-il des sanctions ?

#### Terrain:

- la passerelle est elle à votre nom?  
- Est ce que vous travaillez à plusieurs sur la passerelle?  
- Si oui : qui? Mari/femme; enfants, ouvriers  
-avez vous une parcelle qui se trouve dans une zone inondable lors de la saison des pluies?  
-Si oui , que faites vous lorsque cette parcelle est inondé?  
- Avez vous des solutions pour prévenir des inondations?

#### Changement climatique:

-Avez vous constaté un changement climatique ces dernières années?  
-Si oui, de quelle manière?

#### Maraîchage:

-que cultivez vous durant l'année? Pourquoi? (demande du marché/facilité reproduction)  
-comment cultiver vous cette semence?  
-Avec le changement climatique, devez vous adaptez vos pratiques agricoles? (technique utilisé/ semences améliorées en cycle court ou qui résiste mieux aux sécheresses ou aux agressions/ Technique de paillage /Autres)  
-discutez vous avec d'autres personnes pour améliorer vos techniques agricoles?  
-Où achetez vous vos semences? Combien coûte elle?  
-comment vendez vous vos productions? A quelle prix?

#### Les intrants agricoles:

- Utilisez vous des pesticides? Ou avez vous déjà utilisé des pesticides dans le passé?  
-quel produit?  
-Conditions d'utilisation, effet santé ?  
-Quel fournisseur ?  
Quel prix ?

#### Technique d'irrigation:

-qu'est-ce que vous utilisez comme types d'irrigation? (Arrosage manuel, tourniquet, pomme d'arrosage, goutte à goutte?  
-Où achetez vous votre matériel?

-Et quel est le prix?

Accès à l'eau:

-Comment puisez vous l'eau? forages/puits?

-Si oui, utilisez vous une moto-pompe à essence ou solaire? Quel est le prix de votre pompe? D'où vient elle?

-Avez vous reçu de l'aide pour financer le matériel?

-Avez vous des problème d'eau en période de sécheresse?

-Si oui, que faites vous pour y remédiez?

-Et lors de la périodes de pluie?

-Si oui que faites se passe t'il? Comment gérez vous cela?

-Y a t'il des règles fixées par rapport à l'utilisation d'eau?

-Combien d'eau avez vous besoin par jour pour votre passerelle? (Combien de bidon d'eau?/)

Revenu:

Etes-Vous satisfait de vos revenu?

Combien gagnez-vous par mois?

(Peut-être trop direct? )