

# LES FEMMES DANS L'AGRO-INDUSTRIE



**BASICS  
BUSINESS  
SERVICE**



Seulement **10%** des entreprises de négoce de matières premières agricoles sont fondées par des femmes à l'échelle mondiale

Les femmes occupent en moyenne **-20%** des postes de cadres dirigeants dans les entreprises de négoce

## 1

## PROBLEMATIQUE

Il existe un véritable paradoxe dans le secteur de l'agro-industrie. Il met en évidence la situation contradictoire entre la sur-représentativité des femmes dans la culture des matières premières agricoles et leur sous-représentativité dans le négoce de ces mêmes matières premières. Pour étayer cela, examinons quelques pourcentages illustrant ce phénomène.

Dans de nombreux pays, les femmes jouent un rôle crucial dans la production agricole. Selon des statistiques mondiales, les femmes représentent environ 43% de la main-d'œuvre agricole dans les pays en développement. Par exemple, **en Afrique subsaharienne, les femmes sont responsables de 80% de la production alimentaire**. De même, **environ 90% de la nourriture consommée par les habitants des zones rurales, tels que le Riz, le Blé, le Maïs sont essentiellement cultivées par les femmes**.

Cependant, malgré cette forte présence dans la culture des matières premières agricoles, les femmes sont nettement sous-représentées dans le négoce de ces produits. Les chiffres varient selon les régions et les pays, mais il est généralement constaté que les femmes occupent une faible proportion des postes dans le secteur du négoce des matières premières agricoles.

Par exemple, selon une étude récente, **seulement 10% des entreprises de négoce de matières**

**premières agricoles sont fondées par des femmes à l'échelle mondiale**. Cette faible proportion met en évidence le déséquilibre entre les sexes dans ce domaine. De plus, en ce qui concerne **les postes de cadres dirigeants, les femmes occupent en moyenne moins de 20% de ces postes dans les entreprises de négoce de matières premières agricoles**.

Ce paradoxe soulève des questions sur l'accès des femmes aux opportunités économiques et aux avantages liés au négoce de matières premières agricoles. Les raisons de cette disparité peuvent être multiples et complexes, allant des normes sociales et culturelles qui limitent la participation des femmes à des obstacles structurels tels que les biais de genre dans le recrutement et la promotion professionnelle.

Il est essentiel de reconnaître ce paradoxe et de travailler à réduire l'écart entre la sur-représentativité des femmes dans la culture des matières premières agricoles et leur sous-représentativité dans le négoce. Cela peut être réalisé grâce à des initiatives visant à encourager et soutenir les femmes entrepreneures dans le secteur du négoce, à promouvoir des politiques d'égalité des genres et à sensibiliser les acteurs clés sur l'importance de la diversité et de l'inclusion dans le secteur agricole et commercial.

Environ **90%** de la nourriture consommée par les habitants des zones rurales sont essentiellement cultivées par les femmes

Les femmes sont responsables de **80%** de la production alimentaire en Afrique subsaharienne

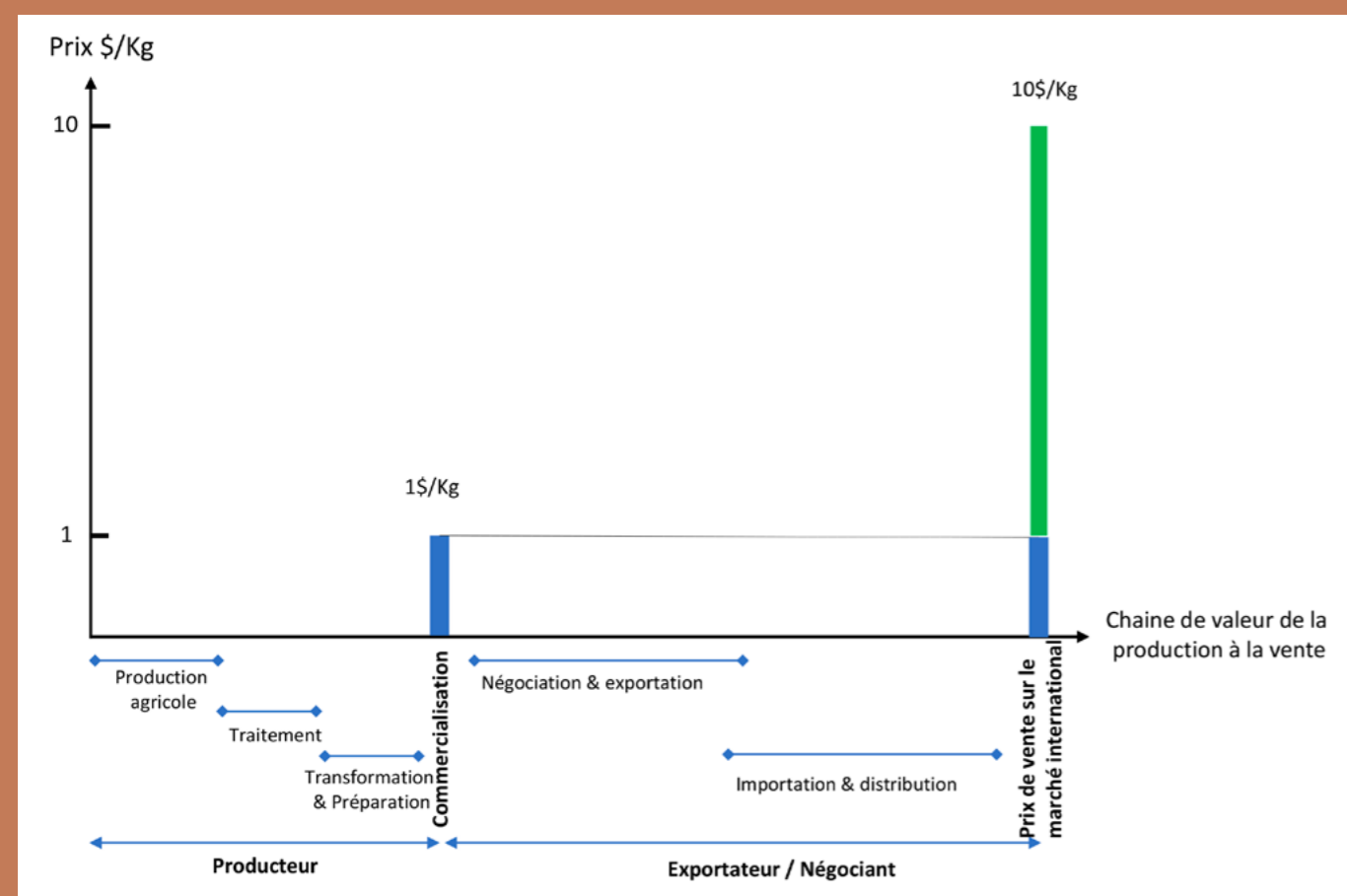
## 2 CONSÉQUENCE

La disparité entre le gain potentiel d'un petit producteur sur sa récolte et celui d'un négociant sur ce même type de matière première est souvent significative. Cette disparité est le résultat de plusieurs facteurs, tels que la structure des marchés, les coûts de production, les intermédiaires et les mécanismes de fixation des prix. Pour mettre en évidence cette disparité, examinons quelques chiffres et utilisons un graphe simple pour illustrer la situation.

Prenons l'exemple hypothétique du marché du café. Un petit producteur de café peut consacrer d'énormes efforts et ressources à la culture de ses plants de café, puis récolter les cerises de café, les traiter et les préparer pour la vente. Cependant, le prix que ce producteur individuel obtient pour sa récolte est souvent bien inférieur au prix de vente final du café sur le marché mondial.

Selon les statistiques, le prix de vente du café sur le marché international peut être jusqu'à dix fois supérieur au prix payé au producteur. Par exemple, si un petit producteur de café vend sa récolte à un prix de 1 dollar par kilogramme, le négociant ou l'exportateur qui achète ce café peut le vendre à un prix de 10 dollars ou plus sur le marché international. Cette différence considérable entre le prix d'achat au producteur et le prix de vente final permet au négociant de réaliser des bénéfices significatifs.

Pour illustrer cette disparité, voici un graphe simple représentant l'écart entre le prix de vente du café sur le marché international et le prix d'achat au producteur. L'axe vertical représente les prix en dollars par kilogramme, tandis que l'axe horizontal indique les différentes étapes de la chaîne de valeur, de la production à la vente.



Comme on peut le voir sur le graphique, la différence entre le prix de vente final et le prix d'achat au producteur est importante. Cette situation met en évidence la disparité des gains potentiels entre les petits producteurs et les négociants. Les petits producteurs ont tendance à recevoir une part relativement faible de la valeur ajoutée tout au long de la chaîne de valeur, tandis que les négociants bénéficient d'une marge bénéficiaire plus élevée.

Cette disparité économique peut avoir des implications sur la durabilité de la production agricole et le niveau de vie des petits producteurs. Il est donc important de prendre des mesures pour promouvoir des pratiques commerciales équitables et équilibrées, notamment en encourageant la transparence des prix, en renforçant le pouvoir de négociation des producteurs et en soutenant des modèles commerciaux plus inclusifs qui permettent aux petits producteurs de capturer une part plus équitable de la valeur ajoutée tout au long de la chaîne de valeur.



3

## LA PHILOSOPHIE DE BBS

La promotion de la présence accrue des femmes aux instances de management et dans le secteur de la négociation pourrait potentiellement avoir des effets positifs sur plusieurs aspects, y compris la réduction de l'exploitation infantile, la promotion de pratiques agricoles durables et équitables, ainsi que l'impact des femmes inspirantes et leaders sur les jeunes femmes en Afrique. Voici comment ces effets pourraient se manifester :

1

**Réduire l'exploitation infantile** : Il est souvent reconnu que les femmes sont souvent plus sensibles et attentives aux questions relatives aux droits de l'enfant. En favorisant une plus grande participation des femmes dans les instances de management et dans le secteur de la négociation, il est possible d'encourager une plus grande vigilance et sensibilité à l'égard de la problématique de l'exploitation infantile. Les femmes pourraient jouer un rôle clé dans la promotion de normes éthiques et dans la mise en place de mécanismes de contrôle pour lutter contre cette exploitation, contribuant ainsi à réduire ce phénomène préjudiciable.

2

**Réduire le gap en termes de gain potentiel** : La promotion de l'équité de genre dans le secteur de la négociation peut aider à réduire la disparité de gain potentiel entre les petits producteurs et les négociants, comme mentionné précédemment. En accordant une plus grande importance à l'équité, les femmes pourraient contribuer à mettre en place des mécanismes et des pratiques commerciales plus équitables, assurant ainsi une meilleure rémunération des producteurs et une répartition plus équilibrée de la valeur ajoutée tout au long de la chaîne de valeur.



3

### Favoriser un négoce sur des pratiques durables, équitables et responsables

: L'intégration d'une plus grande représentation féminine dans les instances de management et dans le secteur de la négociation peut également favoriser la promotion de pratiques agricoles durables, équitables et responsables. Les femmes, en raison de leur sensibilité sociale et environnementale souvent soulignée, pourraient accorder une plus grande importance à la durabilité des pratiques agricoles, à la préservation de l'environnement, à la protection des ressources naturelles et à l'adoption de normes éthiques. Cette approche globale pourrait contribuer à créer un négoce basé sur des valeurs de durabilité, d'équité et de responsabilité sociale.

4

### Impact des femmes inspirantes et leaders sur les jeunes femmes en Afrique

: La présence de femmes inspirantes et leaders dans les instances de management et dans le secteur de la négociation en Afrique peut avoir un impact significatif sur les jeunes femmes de la région. Les exemples positifs de femmes qui ont réussi à briser les barrières de genre et à occuper des postes de leadership peuvent inspirer et motiver les jeunes femmes à poursuivre leurs aspirations, à se lancer dans des carrières ambitieuses et à croire en leurs capacités. Les femmes inspirantes peuvent servir de modèles de rôle, offrant un soutien et des conseils précieux aux jeunes femmes en Afrique, favorisant ainsi l'autonomisation et l'égalité des chances.

Il est important de noter que ces effets potentiels sont fondés sur des hypothèses générales et qu'ils peuvent varier en fonction de nombreux facteurs contextuels. Cependant, la promotion de la présence des femmes dans les postes de leadership et dans le secteur de la négociation, en mettant en avant des femmes inspirantes et leaders, est un pas vers la création d'un environnement commercial plus équitable, durable et responsable, et peut avoir des répercussions positives sur divers aspects socio-économiques, environnementaux et sur l'émancipation des jeunes femmes en Afrique.

# LES ENGAGEMENTS BBS POUR LA PROMOTION DU LEADERSHIP FÉMININ DANS LE SECTEUR DE LA NÉGOCIATION AGRICOLE EN AFRIQUE

En tant qu'entreprise BBS, nous reconnaissons l'importance de promouvoir l'égalité des genres, l'autonomisation des femmes et le développement durable. Pour impacter de manière significative, nous nous engageons à prendre les mesures suivantes :



1

## Promotion de la diversité et de l'inclusion :

Nous nous engageons à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de notre entreprise en favorisant une représentation équilibrée des femmes à tous les niveaux de l'organisation, y compris dans les postes de leadership et de décision. Nous mettrons en place des politiques et des pratiques pour garantir un environnement de travail inclusif et respectueux, où les talents et les contributions des femmes sont valorisés et encouragés.



2

## Intégration de critères durables et équitables :

Nous nous engageons à intégrer des critères de durabilité, d'équité et de responsabilité sociale dans nos pratiques commerciales. Nous privilégierons les partenariats avec des producteurs et des fournisseurs qui adhèrent à des normes éthiques, respectueuses de l'environnement et favorisant l'équité des genres. Nous soutiendrons des pratiques agricoles durables et responsables, et nous encouragerons la traçabilité et la transparence dans la chaîne d'approvisionnement.

10%

des revenus à l'incubateur

3

## Subvention pour le leadership féminin :

BBS s'engage à reverser 10% de ses revenus à l'incubateur pour la promotion du leadership féminin dans le secteur de l'agro-industrie et de la négociation agricole en Afrique.

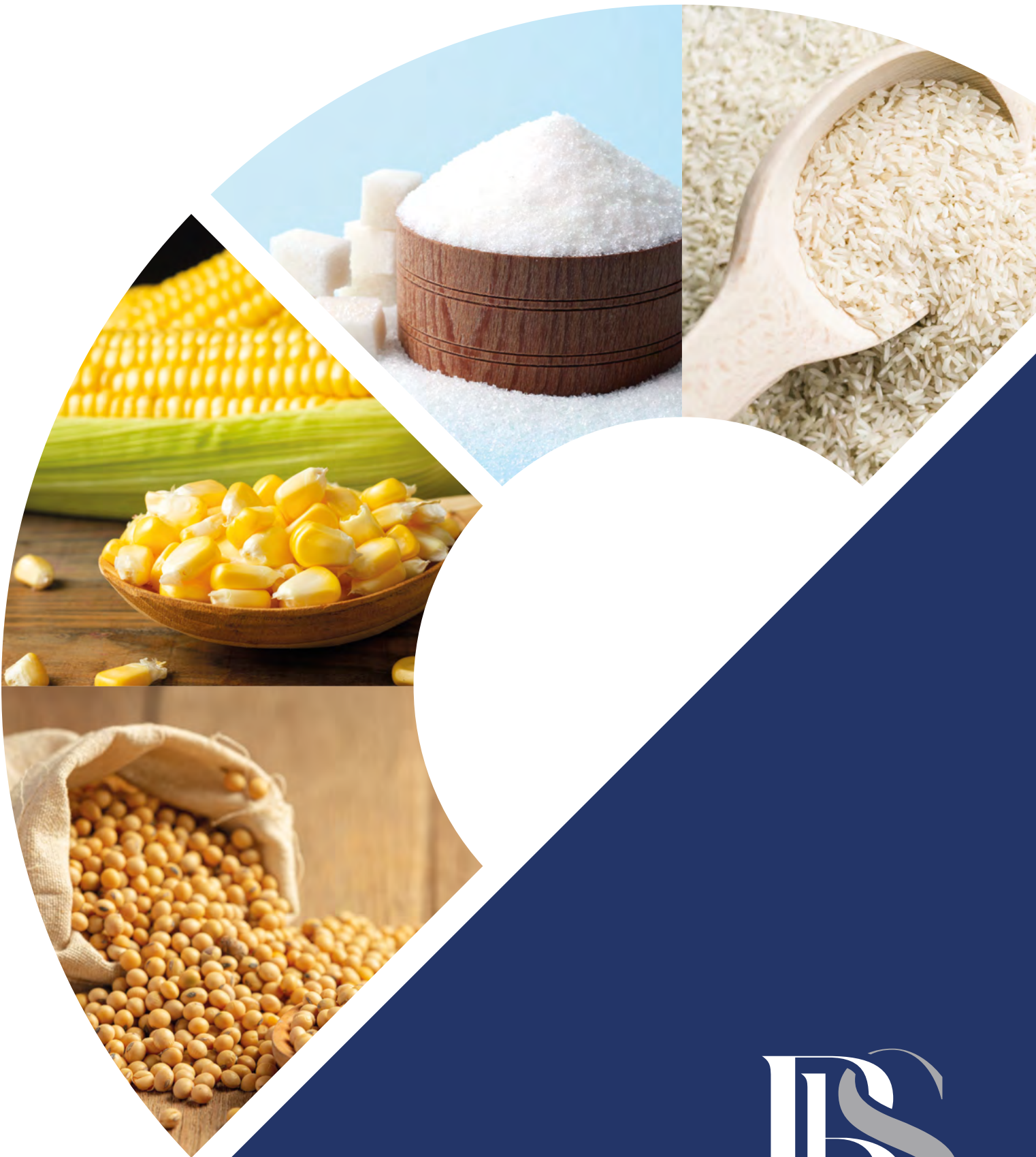


4

## Nous créerons une incubation BBS en réponse à la problématique de la promotion de l'intégration des femmes dans les instances de management dans le secteur de la négociation agricole et du leadership féminin en Afrique qui aura pour mission :

- » **La sensibilisation et l'éducation** : L'incubation mettra en place des programmes de sensibilisation visant à informer et à éduquer les femmes, les jeunes filles, les communautés et les acteurs clés sur l'importance de la présence des femmes dans le secteur de la négociation et du leadership. Ces programmes pourraient inclure des campagnes de sensibilisation médiatiques, des ateliers, des conférences et des sessions de formation pour promouvoir la prise de conscience et favoriser l'évolution des mentalités.
- » **Renforcement des compétences et mentorat** : L'incubation offrira des programmes de renforcement des compétences et de mentorat spécifiquement conçus pour les femmes qui souhaitent développer leurs capacités en matière de négociation, de leadership et de gestion. Ces programmes pourraient inclure des formations professionnelles, des séminaires, des programmes de mentorat individuels ou en groupe, et des opportunités de réseautage pour favoriser l'autonomisation et le développement personnel des femmes.
- » **Soutien aux initiatives entrepreneuriales féminines** : L'incubation mettra en place des programmes de soutien financier et technique visant à encourager les femmes à créer et développer leurs propres entreprises dans le secteur de la négociation des matières premières agricoles. Cela pourrait inclure l'accès à des microcrédits, des formations en gestion d'entreprise, l'accompagnement dans la création d'entreprises, et la mise en réseau avec des partenaires et des investisseurs potentiels.
- » **Plaidoyer et partenariats** : L'incubation mènera des actions de plaidoyer auprès des gouvernements, des institutions régionales et des acteurs économiques pour promouvoir des politiques et des réglementations favorables à l'égalité des genres dans le secteur de la négociation et du leadership. La fondation pourrait également établir des partenariats stratégiques avec d'autres organisations, des entreprises, des ONG et des institutions académiques pour renforcer son impact et sa portée.
- » **Recherche et suivi des progrès** : L'incubation mènera des études et des recherches pour évaluer l'évolution de la présence des femmes dans le secteur de la négociation et du leadership en Afrique, en mettant l'accent sur les opportunités, les défis et les bonnes pratiques. Elle pourrait également établir un suivi régulier des progrès réalisés, en collectant des données et en publiant des rapports afin de mesurer l'impact de ses interventions et d'informer les politiques et les actions futures.

En adoptant ces missions, l'incubation BBS aurait l'opportunité de contribuer de manière significative à la promotion de l'égalité des genres, à l'autonomisation des femmes et au développement durable en Afrique, en favorisant une plus grande présence des femmes dans le secteur de la négociation et du leadership.



**BS**  
GROUP

Localisation : 4 Mail Martin Luther King 95870 Bezons

Tél.: +33 1 30 25 16 48

E-mail : [contact@bbsgroupe.com](mailto:contact@bbsgroupe.com)

[www.bbsgroupe.com](http://www.bbsgroupe.com)

Design by [egstudiocm.com](http://egstudiocm.com)