

TUNISIA POLICY BRIEF

ENHANCING WOMEN'S PARTICIPATION: TOWARD INCLUSIVE AGRICULTURAL ORGANIZATIONS IN TUNISIA

Strengthening governance, access to resources and markets while challenging gender norms to build inclusive rural economies

Hassine Rezgui, H., Chafri, N., Oueslati, D., Najjar, D., Ben Ghanem, H., Saafi, L., Fekih, K., Somrani, S., Ameziane, M. (2025)



WHAT'S AT STAKE?

Tunisia's 4,007 agricultural organizations (General Directorate of Finance, Investments, and Professional Structures) are crucial for rural development, including cooperative agricultural service companies and agricultural development associations. Despite their central role, farmer participation remains very low ($\leq 4\%$). These organizations are particularly important for women, who constitute 93% of informal agricultural workers in rural areas (vs. 80% of men, ILO 2019), often lacking social protection, earning low wages, and facing irregular and seasonal employment. Female rural unemployment reaches 28%, compared to 14% for men, making agricultural organizations a more stable source of employment.

The BAFR currently supports 267 women's organizations (246 associations, 21 cooperatives) with 8,202 members, operating under a national regulatory framework. These organizations contribute to local economic empowerment, social dynamism, and support for value chains. However, they face persistent challenges in governance, financing, sustainability, institutionalization, and market access. Addressing these challenges requires a comprehensive reform strategy grounded in objective diagnostics, strategic analysis, and targeted interventions to improve efficiency, adaptability, and long-term continuity, ensuring that women's agricultural organizations can fully realize their potential as engines of rural development.

KEY RESULTS

Despite their central role, farmer participation remains very low ($\leq 4\%$). These organizations are particularly important for women, who constitute 93% of informal agricultural workers in rural areas (vs. 80% of men, ILO 2019), often lacking social protection, earning low wages, and facing irregular and seasonal employment.

Female rural unemployment reaches 28%, compared to 14% for men, making agricultural organizations a more stable source of employment.

Data from the governorates of El Kef and Zaghouan, covering 24 professional structures in the food processing sector, show that only 42% of these structures are led by women. Addressing financial, educational, and social barriers is essential to improve women's engagement, increase representation in leadership, and strengthen the inclusivity and effectiveness of professional structures in rural areas.

Tunisia's rural and mountainous regions experience depopulation, limited infrastructure, and unequal access to services. Women are key agricultural workers but remain underrepresented in leadership and land ownership. Cooperatives help organize production, reach markets, and generate income, yet social and institutional barriers limit women's full participation and the potential of cooperatives to support sustainable rural development. To explore how these issues affect women-led cooperatives in Tunisia's mountain communities, researchers from Tunisian Agricultural Research Institute, ICARDA, and OXFAM collaborated on a mixed-methods study combining qualitative and quantitative analysis.

KEY FINDINGS

The research revealed a number of challenges affecting the performance of professional structures, notably legal and administrative obstacles, gender gaps in leadership, and limited access to markets. Despite the diversity of issues raised, three priorities emerged as most important for achieving sustainable development. These priorities were identified through data analysis and stakeholder engagement and focus on: revitalizing professional structures, promoting women's leadership, and increasing economic competitiveness. The key findings below outline these pressing areas, supporting the growth of women-led professional structures and strengthening rural economies.

Institutional, regulatory, and financial barriers affecting women's professional structures

Despite the legal recognition of women's professional agricultural structures and the institutional support provided through training programs, empowerment schemes, and fiscal incentives under the Investment and Tax Codes, significant institutional and organizational constraints persist. Fieldwork covering 24 women's professional structures reveals that the absence of permanent headquarters remains one of the most critical challenges, directly affecting operational continuity, meeting regularity, and organizational stability. This lack of physical infrastructure undermines transparency in decision-making and often leads to its concentration among a limited number of members, increasing the risk of internal conflict. In addition, most structures lack formal annual action plans, reflecting weak strategic planning and limited capacity to define and monitor objectives. These challenges are compounded by financial fragility: 9 out of the 24 structures (37.5%) reported having received no financial support from either national or international sources. Weak functioning of regional monitoring committees and delayed institutional intervention further exacerbate these constraints. Moreover, donor support provided outside formal legal frameworks frequently results in poorly adapted assistance, fragmented coordination, and reduced effectiveness, limiting the overall impact of women's agricultural organizations.

Deep-rooted Structural and cultural barriers to women's leadership in professional fields

Women face multiple barriers that limit their effective participation in professional structures. Economic and social instability often prevents them from covering membership fees or contributions, reducing opportunities to join cooperatives with high share prices relative to their income. Low education levels further restrict participation and hinder access to leadership roles. Social norms, fear of leadership burdens, and self-doubt also discourage women from running for positions of responsibility. Data from the governorates of El Kef and Zaghuan, covering 24 professional structures in the food processing sector, show that only 42% of these structures are led by women. Addressing financial, educational, and social barriers is essential to improve women's engagement, increase representation in leadership, and strengthen the inclusivity and effectiveness of professional structures in rural areas.

Constraints in access to inputs, markets, and consumers

Women's professional structures face critical constraints in accessing raw materials, particularly aromatic plants, grains, and vegetables, as climate change and resource depletion threaten production continuity. Limited training on climate adaptation reduces women's capacity to manage these impacts effectively. Market access is also restricted by social norms requiring male consent or escorts, while poor packaging diminishes product appeal and fails to reflect the quality of their work. Addressing these intertwined challenges (resource scarcity, climate impacts, mobility restrictions, and product presentation) is essential to safeguard production, improve market reach, and strengthen the resilience and efficiency of women's professional structures.

POLICY INSIGHTS

Strengthening support, and market accessibility for women's cooperatives

Strengthening women's professional structures requires more than data reviews or meetings; it demands a hands-on approach through active engagement of regional committees and systematic field monitoring to ensure effective interventions and tangible local impact. Managers and members must adopt clear, transparent budgeting practices with detailed income and expenditure records, supported by proper documentation, in line with principles of accountability. Equally important is establishing democratic governance through participatory decision-making, which strengthens collective vision and broadens consultation. Internal regulatory frameworks can further support conflict resolution, reinforce shared management practices, and consolidate achievements. By combining institutional support, robust governance, and clear operational systems, women's professional structures can enhance performance, ensure effective resource management, and contribute meaningfully to local economic development and broader national objectives.

Empowering women in leadership and governance within professional groups

Ensuring the development of female leaders within these structures requires awareness-raising, education, and guidance, as well as sensitization to the dangers of harmful gender norms and encouragement of active participation in value-added meetings. This also includes training women to understand their responsibilities and qualifying them to assume leadership roles effectively, taking into account the distinctive characteristics of each professional entity. It is also necessary to focus on developing a comprehensive national strategy for governance within women's professional structures, taking into account rural specificities and the scientific, cultural, psychological, and environmental situation of women in these areas. Supporting women in raising awareness of the importance of establishing women's professional structures is an essential step toward improving their livelihoods and enhancing their economic and social contributions.

Establish a financing mechanism that ensures stability and promotes openness to local and international partnerships

Empowering women's agricultural structures requires the creation of a permanent national financing mechanism that takes into account the specificities of the regions in terms of the type of products, environmental diversity, and geographical differences. This mechanism aims to support the financial stability of these structures and help them achieve their objectives by providing clear and specific support.

In addition, greater feasibility and efficiency can be achieved by encouraging openness to local and international partnerships and the exchange of successful experiences, enabling them to be used as tools for development and exploitation. This approach contributes to enhancing opportunities for success and achieving production goals by combining expertise, leveraging accumulated experience, and opening up to new markets.

REFERENCES

- Breitenstein, A. (2025). PERR-PROD-CMJN-finalise [PDF document]. Consulté le 8 août 2025, sur <https://www.arnaudbreitenstein.net/wp-content/uploads/2025/03/PERR-PROD-CMJN-finalise.pdf>
- International Labour Organization. (2025). ILOSTAT database [Informal employment rate by sex and rural / urban areas (%)- Annual]. Consulté le 8 août 2025, sur <https://ilostat.ilo.org>
- International Labour Organization. (2025). ILOSTAT database [unemployment rate by sex and rural / urban areas (%)- Annual]. Consulté le 8 août 2025, sur <https://ilostat.ilo.org>
- Ministry of Agriculture, Water Resources and Fisheries (MARHP). (2025). Statistical data on professional agricultural organizations in Tunisia [Rapport interne].
- Mazhoud, H., Boucif, A., Ouhibi, A., Hajji-Hedfi, L., & Chemak, F. (2025). Investigating the Gender-Climate Nexus: Strengthening Women's Roles in Adaptation and Mitigation in the Sidi Bouzid Region. *Climate*, 13(8), 164. <https://doi.org/10.3390/cli13080164>
- Najjar, D., Oueslati, D., Bem Ghanem, H., Amil, R., Ait Hssain, J., Nidkazza, Z., Benrais, B., Kallida, R., & Oussoulous, N. (2025, à paraître). Seeds of Change: Cultivating Feminist Leadership in the Cooperatives of the MENA Region. *Gender & Development*.
- DGRV. (2024). New Guidelines as a tool for a strong agricultural cooperative sector in Tunisia. Consulté le 8 août 2025, sur <https://www.dgrv.coop/new-guidelines-as-a-tool-for-a-strong-agricultural-cooperative-sector-in-tunisia/>
- Food and Agriculture Organization (FAO). (2024). Title of the presentation [Diapositives PowerPoint]. Consulté le 8 août 2025, sur <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/f6682b1b-793c-4e6a-ae2d-f90fec998a67/content>
- Hanafi, A., Mazhoud, H., Chemak, F., Faysse, N., & Kharroubi, F. (2024). Women's development organisations in rural areas of Tunisia: rethinking support to strengthen their autonomy. *Cahiers Agricultures*, 33, 36.
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2024). UN Women Strategic Note Brochure Tunisia 2022-2025 [PDF]. Consulté le 8 août 2025, sur <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-03/un-women-strategic-note-brochure-tunisia-2022-2025-en.pdf>
- United Nations Development Programme (UNDP). (2024). Vers une économie verte et inclusive : Les femmes tunisiennes actrices de l'entrepreneuriat durable. UNDP Tunisia. Consulté le 8 août 2025, sur <https://www.undp.org/fr/tunisia/communiqués/vers-une-economie-verte-et-inclusive-les-femmes-tunisiennes-actrices-de-l'entrepreneuriat-durable>
- Ministry of Agriculture, Water Resources and Fisheries (MARHP) & DGRV. (2022). Résumé analytique: Coopératives en Tunisie [PDF]. Consulté le 8 août 2025, sur http://www.onagri.nat.tn/uploads/veille/Livre_Etude_fin_al.pdf

This policy brief was prepared in collaboration with OXFAM and ICARDA, by the following authors:

- Hela Hassine Rezgui, Director, Office for the Empowerment of Rural Women, Ministry of Agriculture, Water Resources and Fisheries, Tunisia. helahassinerezgui@gmail.com
- Neila Chafri, Head of the Rural Women's Information Unit, Regional Office for Agricultural Development, El Kef, Tunisia. nchafri@yahoo.fr
- Dorsaf Oueslati, Senior Research Assistant, International Center for Agricultural Research in the Dry Areas (ICARDA), Tunisia. D.Oueslati@cgiar.org
- Dina Najjar, Senior Gender Scientist, International Center for Agricultural Research in the Dry Areas (ICARDA), Morocco. D.Najjar@cgiar.org
- Hajer Ben Ghanem, Researcher in Barley Variety Development, National Institute for Agricultural Research, Tunisia. benghanemhajer26@gmail.com
- Lamia Saafi, Director of Agricultural Professional Structures, General Directorate of Finance, Investments and Professional Structures, Ministry of Agriculture, Water Resources and Fisheries, Tunisia. essaafilamia@yahoo.fr
- Khaoula Fekih, Head of the Agricultural Professional Structures Department, General Directorate of Finance, Investments and Professional Structures, Ministry of Agriculture, Water Resources and Fisheries, Tunisia. khaoulafekih@yahoo.com
- Syrine Somrani, Research Assistant, National Institute for Agricultural Research, Tunisia. syrineesomrani@gmail.com
- Maroua Ameziane, Consultant, La Mission 1, maroua.ameziane@gmail.com

It draws on primary qualitative and quantitative data collected through workshops, stakeholder consultations, national reports, and publicly available statistics conducted between February and October 2025.

The views expressed in this brief are those of the authors and do not necessarily reflect those of the supporting institutions.

NOTE POLITIQUE - TUNISIE

RENFORCER LA PARTICIPATION DES FEMMES : VERS DES ORGANISATIONS AGRICOLES INCLUSIVES EN TUNISIE

Renforcer la gouvernance, l'accès aux ressources et aux marchés tout en défiant les normes de genre pour bâtir des économies rurales inclusives

Hassine Rezgui, H., Chafri, N., Oueslati, D., Najjar, D., Ben Ghanem, H., Saafi, L., Fekih, K., Somrani, S., Ameziane, M. (2025)



QUELS SONT LES ENJEUX ?

Les 4 007 organisations agricoles tunisiennes (Direction générale des Finances, des Investissements et des Structures Professionnelles) jouent un rôle crucial dans le développement rural, comprenant des sociétés coopératives de services agricoles et des associations de développement agricole. Malgré leur rôle central, la participation des agriculteurs reste très faible ($\leq 4\%$). Ces organisations sont particulièrement importantes pour les femmes, qui représentent 93 % des travailleuses agricoles informelles en milieu rural (contre 80 % des hommes, ILO 2019), souvent sans protection sociale, avec des salaires faibles et des emplois irréguliers ou saisonniers. Le chômage féminin rural atteint 28 %, contre 14 % pour les hommes, faisant de ces organisations une source d'emploi plus stable.

Le BAFR soutient actuellement 267 organisations féminines (246 associations et 21 coopératives) regroupant 8 202 membres, opérant sous un cadre réglementaire national. Ces organisations contribuent à l'autonomisation économique locale, à la dynamisation sociale et au soutien des chaînes de valeur. Elles restent toutefois confrontées à des défis persistants de gouvernance, de financement, de pérennité, d'institutionnalisation et d'accès aux marchés. Les surmonter nécessite une stratégie de réforme globale fondée sur un diagnostic objectif, une analyse stratégique et des interventions ciblées pour améliorer efficacité, adaptabilité et continuité, permettant aux organisations agricoles féminines de réaliser pleinement leur potentiel comme leviers du développement rural.

RÉSULTATS PRINCIPAUX

Malgré leur rôle central, **la participation des agriculteurs reste très faible ($\leq 4\%$)**. Ces organisations sont particulièrement importantes pour les femmes, qui représentent 93 % des travailleuses agricoles informelles en milieu rural (contre 80 % des hommes, ILO 2019), souvent sans protection sociale, avec des salaires faibles et des emplois irréguliers ou saisonniers.

Le chômage féminin rural atteint 28 %, contre 14 % pour les hommes, faisant de ces organisations une source d'emploi plus stable.

Dans les gouvernorats de El Kef et Zaghuan, couvrant 24 organisations du secteur de la transformation alimentaire, **seulement 42 % sont dirigées par des femmes**. Lever ces barrières financières, éducatives et sociales est essentiel pour renforcer l'engagement féminin, accroître la représentation dans le leadership et améliorer l'inclusivité et l'efficacité des organisations rurales.

Les régions rurales et montagneuses de Tunisie connaissent un déclin démographique, des infrastructures limitées et un accès inégal aux services. Les femmes y jouent un rôle central dans l'agriculture mais restent sous-représentées dans les fonctions de leadership et la propriété foncière. Les coopératives organisent la production, facilitent l'accès aux marchés et génèrent des revenus, mais des obstacles sociaux et institutionnels limitent la pleine participation des femmes et le potentiel de ces coopératives à soutenir un développement rural durable. Pour explorer comment ces enjeux affectent les coopératives dirigées par des femmes dans les communautés montagnardes tunisiennes, des chercheurs de l'Institut Tunisien de Recherche Agricole, de l'ICARDA et d'OXFAM ont collaboré à une étude combinant analyses qualitatives et quantitatives.

CONCLUSIONS PRINCIPALES

Les recherches menées ont révélé plusieurs défis affectant la performance des organisations agricoles féminines, notamment des obstacles légaux et administratifs, des écarts de genre en leadership et un accès limité aux marchés. Trois priorités se dégagent comme essentielles pour un développement durable : revitaliser les organisations, promouvoir le leadership féminin et renforcer la compétitivité économique. Ces priorités sont fondées sur l'analyse des données et l'engagement des parties prenantes.

Barrières institutionnelles, réglementaires et financières

Malgré la reconnaissance légale des organisations agricoles féminines et le soutien institutionnel via formations, programmes d'autonomisation et incitations fiscales, des contraintes importantes persistent. Les travaux de terrain sur 24 organisations montrent que l'absence de siège permanent reste critique, affectant la continuité opérationnelle, la régularité des réunions et la stabilité organisationnelle. Ce manque d'infrastructure physique réduit la transparence et concentre souvent le pouvoir décisionnel entre quelques membres, augmentant le risque de conflits internes. La planification stratégique est faible : peu d'organisations disposent d'un plan d'action annuel formel. La fragilité financière est également un facteur : 9 structures sur 24 (37,5 %) n'ont reçu aucun soutien financier national ou international. La faiblesse des comités régionaux de suivi et les interventions institutionnelles tardives accentuent ces contraintes. De plus, un soutien extérieur non cadré légalement entraîne souvent une assistance inadaptée et une coordination fragmentée, limitant l'impact des organisations agricoles féminines.

Barrières structurelles et culturelles au leadership féminin

Les organisations féminines font face à des contraintes critiques pour l'accès aux intrants, en particulier plantes aromatiques, céréales et légumes, alors que le changement climatique et l'épuisement des ressources menacent la continuité de la production. Le manque de formation sur l'adaptation climatique limite la capacité des femmes à gérer ces impacts. L'accès aux marchés est restreint par des normes sociales exigeant le consentement masculin ou un accompagnement, tandis qu'un mauvais conditionnement réduit l'attrait des produits et ne reflète pas la qualité du travail fourni. Surmonter ces défis interdépendants est essentiel pour sécuriser la production, améliorer l'accès au marché et renforcer la résilience et l'efficacité des organisations féminines.

Contraintes d'accès aux intrants, aux marchés et aux consommateurs

Les femmes rencontrent de multiples obstacles limitant leur participation effective. L'instabilité économique et sociale les empêche souvent de payer cotisations ou parts sociales, réduisant leur accès aux coopératives aux parts élevées par rapport à leurs revenus.

Le faible niveau d'éducation freine leur participation et leur accès aux postes de direction. Les normes sociales, la peur des responsabilités et le manque de confiance en soi découragent également la candidature aux postes de leadership. Dans les gouvernorats de El Kef et Zaghouan, couvrant 24 organisations du secteur de la transformation alimentaire, seulement 42 % sont dirigées par des femmes. Lever ces barrières financières, éducatives et sociales est essentiel pour renforcer l'engagement féminin, accroître la représentation dans le leadership et améliorer l'inclusivité et l'efficacité des organisations rurales.

RECOMMANDATIONS

Renforcer le soutien et l'accès aux marchés pour les coopératives féminines

Améliorer la performance des coopératives féminines dépasse la simple analyse de données ou la tenue de réunions. Cela nécessite une approche concrète, avec l'implication active des comités régionaux et un suivi régulier sur le terrain afin de garantir des interventions efficaces et un impact tangible sur les territoires. Les responsables et membres doivent adopter une gestion financière claire et transparente, avec un suivi détaillé des revenus et dépenses, soutenu par une documentation rigoureuse, conformément aux principes de responsabilité et d'audit. La gouvernance démocratique, à travers la prise de décision participative, renforce la vision collective et élargit le cercle de consultation. Des règles internes solides et adaptées peuvent également prévenir les conflits, consolider la gestion partagée et pérenniser les résultats. Cette combinaison de soutien institutionnel, de gouvernance solide et de systèmes opérationnels clairs contribue à améliorer les performances, optimiser la gestion des ressources et soutenir le développement économique local et national.

Renforcer le leadership des femmes dans les organisations

Le développement de leaders féminines exige sensibilisation, formation et accompagnement, ainsi qu'une réflexion sur les normes de genre limitantes. Les programmes doivent préparer les femmes à comprendre leurs responsabilités et à assumer efficacement des rôles de direction, en tenant compte des spécificités de chaque organisation. Il est également essentiel de définir une stratégie nationale de gouvernance adaptée aux contextes ruraux et aux réalités environnementales, culturelles et sociales. Encourager la participation active des femmes contribue à renforcer leur impact économique et social et à améliorer la dynamique locale.

Mettre en place un mécanisme de financement garantissant la stabilité et favorisant l'ouverture aux partenariats locaux et internationaux

Les coopératives féminines ont besoin d'un mécanisme national de financement stable et pérenne, tenant compte des divers produits, de la diversité environnementale et des spécificités géographiques. L'ouverture à des partenariats locaux et internationaux et l'échange de bonnes pratiques permettent d'améliorer la production, l'accès aux marchés et la compétitivité. Cette approche renforce la viabilité financière, la performance et la résilience des coopératives, tout en favorisant le développement économique inclusif des territoires ruraux.

RÉFÉRENCES

- Breitenstein, A. (2025). PERR-PROD-CMJN-finalise [PDF]. Consulté le 8 août 2025, sur <https://www.arnaudbreitenstein.net/wp-content/uploads/2025/03/PERR-PROD-CMJN-finalise.pdf>
- International Labour Organization (ILO). (2025). ILOSTAT database: Informal employment rate by sex and rural/urban areas (%)– Annual. Consulté le 8 août 2025, sur <https://ilostat.ilo.org>
- International Labour Organization (ILO). (2025). ILOSTAT database: Unemployment rate by sex and rural/urban areas (%)– Annual. Consulté le 8 août 2025, sur <https://ilostat.ilo.org>
- Ministry of Agriculture, Water Resources and Fisheries (MARHP). (2025). Statistical data on professional agricultural organizations in Tunisia [Rapport interne].
- Mazhoud, H., Boucif, A., Ouhibi, A., Hajji-Hedfi, L., & Chemak, F. (2025). Investigating the Gender-Climate Nexus: Strengthening Women's Roles in Adaptation and Mitigation in the Sidi Bouzid Region. *Climate*, 13(8), 164. <https://doi.org/10.3390/cli13080164>
- Najjar, D., Oueslati, D., Bem Ghanem, H., Amil, R., Ait Hssain, J., Nidkazza, Z., Benrais, B., Kallida, R., & Oussoulous, N. (2025, à paraître). Seeds of Change: Cultivating Feminist Leadership in the Cooperatives of the MENA Region. *Gender & Development*.
- DGRV. (2024). New Guidelines as a tool for a strong agricultural cooperative sector in Tunisia. Consulté le 8 août 2025, sur <https://www.dgrv.coop/new-guidelines-as-a-tool-for-a-strong-agricultural-cooperative-sector-in-tunisia/>
- Food and Agriculture Organization (FAO). (2024). Title of the presentation [Diapositives PowerPoint]. Consulté le 8 août 2025, sur <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstream/s/f6682b1b-793c-4e6a-ae2d-f90fec998a67/content>
- Hanafi, A., Mazhoud, H., Chemak, F., Faysse, N., & Kharroubi, F. (2024). Women's development organisations in rural areas of Tunisia: rethinking support to strengthen their autonomy. *Cahiers Agricultures*, 33, 36.
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2024). UN Women Strategic Note Brochure Tunisia 2022–2025 [PDF]. Consulté le 8 août 2025, sur <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-03/un-women-strategic-note-brochure-tunisia-2022-2025-en.pdf>
- United Nations Development Programme (UNDP). (2024). Vers une économie verte et inclusive : Les femmes tunisiennes actrices de l'entrepreneuriat durable. UNDP Tunisia. Consulté le 8 août 2025, sur <https://www.undp.org/fr/tunisia/communiques/vers-une-economie-verte-et-inclusive-les-femmes-tunisiennes-actrices-de-lentrepreneuriat-durable>
- Ministry of Agriculture, Water Resources and Fisheries (MARHP) & DGRV. (2022). Résumé analytique: Coopératives en Tunisie [PDF]. Consulté le 8 août 2025, sur http://www.onagri.nat.tn/uploads/veille/Livre_Etude_final.pdf

Cette note politique a été élaborée en collaboration avec OXFAM, l'ICARDA et l'Institut libanais de recherche agricole, par les auteurs suivants :

- Hela Hassine Rezgui, Directrice, Bureau de l'Appui aux Femmes Rurales, Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche, Tunisie. helahassinerezgui@gmail.com
- Naila Chafri, Responsable de l'Unité d'Information des Femmes Rurales, Office Régional de Développement Agricole, El Kef, Tunisie. nchafri@yahoo.fr
- Dorsaf Oueslati, Chercheuse Associée Senior, Centre International de Recherche Agricole dans les Zones Arides (ICARDA), Tunisie. D.Oueslati@cgiar.org
- Dina Najjar, Scientifique Senior en Genre, Centre International de Recherche Agricole dans les Zones Arides (ICARDA), Maroc. D.Najjar@cgiar.org
- Hajer Ben Ghanem, Chercheuse en Développement de Variétés d'Orge, Institut National de la Recherche Agricole, Tunisie. benghanemhajer26@gmail.com
- Lamia Saafi, Directrice des Structures Agricoles Professionnelles, Direction Générale des Finances, des Investissements et des Structures Professionnelles, Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche, Tunisie. essaafilamia@yahoo.fr
- Khoulfa Fekih, Responsable du Département des Structures Agricoles Professionnelles, Direction Générale des Finances, des Investissements et des Structures Professionnelles, Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche, Tunisie. khaoulafekih@yahoo.com
- Syrine Somrani, Assistante de Recherche, Institut National de la Recherche Agricole, Tunisie. syrineesomrani@gmail.com
- Maroua Ameziane, Consultante, La Mission 1, maroua.ameziane@gmail.com

Elle s'appuie sur des données primaires qualitatives et quantitatives collectées à travers des ateliers, des consultations avec les parties prenantes, des rapports nationaux et des statistiques publiques, recueillies entre février et octobre 2025.

Les opinions exprimées dans cette note sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles des institutions partenaires ou de soutien.

النتائج الرئيسية

نسبة انخراط الفلاحين التونسيين في هذه الهياكل لا تزال منخفضة جدًا، إذ لا تتجاوز 4٪. وتحظى هذه الهياكل بأهمية خاصة لدى النساء، نظرًا لمحدودية فرص العمل المتاحة لهن في المناطق القروية. فحسب بيانات منظمة العمل الدولية لعام 2019، تعمل في المناطق القروية 93٪ من النساء في القطاع الزراعي في وظائف غير رسمية، مقارنةً بـ 80٪ من الرجال.

تسجل معدلات البطالة لدى النساء في المناطق القروية نسبة 28٪، مقابل 14٪ فقط لدى الرجال (وفقًا لمنظمة العمل الدولية لعام 2019). ما يجعل فرص العمل ضمن الهياكل المهنية أكثر استقرارًا.

تشير البيانات المستخلصة في ولايتي الكاف وزغوان، الذي يشمل 24 هيكلًا مهنيًا في مجال معالجة المنتجات الغذائية، إلى أن نسبة الهياكل المهنية التي تترأسها نساء لا تتجاوز 42٪.

تبرز هذه المعطيات الحاجة الملحة إلى تعزيز الدعم المالي والتكويني والاجتماعي للنساء لتمكينهن من المشاركة الكاملة في الهياكل المهنية وتعزيز القيادة النسائية في القطاع الزراعي.

ورقة سياسية - تونس

من التهميش إلى المشاركة الفاعلة: تعزيز دور المرأة في الهياكل المهنية الزراعية في تونس

سد الفجوات في الحوكمة، والوصول إلى الموارد، والاندماج في الأسواق، مع تحدي الأعراف الجندرية الصارخة لبناء اقتصاديات القروية شاملة ومستدامة

حسين رزقي، هـ، الشغري، ن،، الوسلاطي، د،، نجار، د،، بن غانم، هـ،، السعفي، ل،، الفقيه، خ،، سمراني، س،، أمزيان، م. (2025)



ما هو على المحك؟

تعد الهياكل المهنية الفلاحية في تونس، والبالغ عددها 4007 هيكلًا (وفقًا للإدارة العامة للتمويل والاستثمارات والهياكل المهنية)، من الركائز الأساسية لدعم الاقتصاد الريفي. وتشمل هذه الهياكل الشركات التعاونية للخدمات الفلاحية (المركزية والأساسية) ومجامع التنمية الفلاحية. ورغم الدور المحوري الذي تضطلع به في تعزيز التنمية الزراعية والاجتماعية، فإن نسبة انخراط الفلاحين التونسيين في هذه الهياكل لا تزال منخفضة جدًا، إذ لا تتجاوز 4٪. وتحظى هذه الهياكل بأهمية خاصة لدى النساء، نظرًا لمحدودية فرص العمل المتاحة لهن في المناطق القروية. فحسب بيانات منظمة العمل الدولية لعام 2019، تعمل في المناطق القروية 93٪ من النساء في القطاع الزراعي في وظائف غير رسمية، مقارنةً بـ 80٪ من الرجال. أما في قطاعي الخدمات والصناعة، فلا تتجاوز نسبة النساء العاملات في الوظائف غير الرسمية 31٪. يؤدي العمل غير الرسمي إلى غياب الحماية الاجتماعية، وانخفاض الأجور، وعدم انتظام العمل، وتكرار الموسمية، وسهولة الاستغناء عن العاملات. بالإضافة إلى ذلك، تسجل معدلات البطالة لدى النساء في المناطق القروية نسبة 28٪، مقابل 14٪ فقط لدى الرجال (وفقًا لمنظمة العمل الدولية لعام 2019). ما يجعل فرص العمل ضمن الهياكل المهنية أكثر استقرارًا. بناءً على ذلك، تلعب الهياكل المهنية الفلاحية دورًا محوريًا في التمكين الاقتصادي للمرأة، وتعزيز الديناميكية الاجتماعية داخل المجتمعات الهشة، فضلًا عن دعم سلاسل القيمة المحلية. وقد أولت الدولة، من خلال وزارة الفلاحة والموارد المائية والصيد البحري، اهتمامًا خاصًا بهذه الهياكل النسائية، عبر "مكتب الإحاطة بالمرأة القروية" (BAFR)، الذي يضطلع بدور أساسي في بلورة وتنفيذ السياسات العمومية المتعلقة بالهياكل المهنية الفلاحية النسائية (OPA) وبلغ عدد هذه الهياكل النسائية حاليًا، وفقًا لمكتب الإحاطة، 267 هيكلًا (246 مجمع تنمية و21 شركة تعاونية)، ويضم عدد المنخرطات فيها 8202 امرأة. وتتمتع هذه الهياكل بإطار قانوني منظم يتيح لها العمل ضمن منظومة مهنية على المستوى الوطني. ورغم التقدم المحرز، ما تزال هذه الهياكل تواجه تحديات متعددة تتعلق بالحوكمة، والتمويل، والاستدامة، والانفتاح، والمأسسة، مما يستدعي رؤية إصلاحية شاملة تركز على تشخيص موضوعي، وتحليل استراتيجي دقيق، وتدخلات موجهة ومحددة الأهداف، لتعزيز كفاءتها وقدرتها على التكيف والاستمرارية.

التحديات الهيكلية والثقافية المتجذرة تحد من وصول النساء - إلى مناصب قيادية داخل الهياكل المهنية

تواجه النساء في المناطق الريفية تحديات كبيرة تعيق مشاركتهن الفاعلة في الهياكل المهنية، حيث تتفاقم صعوبة الانخراط بسبب عدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي ونقص الموارد المالية اللازمة لتغطية الاشتراكات أو المساهمات، مما يقلص فرص انضمامهن إلى التعاونيات والهيئات المهنية. كما يشكل ضعف المستوى التعليمي عائقاً أمام وصولهن إلى مواقع القيادة، بينما يثني التردد في الترشح للمناصب القيادية الكثيرة بسبب قلة التكوين، أو المخاوف المرتبطة بأعباء المسؤولية، أو التأثيرات الثقافية والاجتماعية التي لا تشجع النساء على تولي الأدوار القيادية. وتشير البيانات المستخلصة في ولايتي الكاف وزغوان، الذي يشمل 24 هيكلًا مهنيًا في مجال معالجة المنتجات الغذائية، إلى أن نسبة الهياكل المهنية التي تترأسها نساء لا تتجاوز 42٪. تُبرز هذه المعطيات الحاجة الملحة إلى تعزيز الدعم المالي والتكويني والاجتماعي للنساء لتمكينهن من المشاركة الكاملة في الهياكل المهنية وتعزيز القيادة النسائية في القطاع الزراعي.

التحديات الإنتاجية والتسويقية تُقيّد ربحية الهياكل المهنية النسائية وتُحدّ من قدرتها على الوصول إلى المستهلكين

في ظل الهشاشة الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها الهياكل المهنية النسائية، تواجه النساء صعوبات متزايدة في توفير المواد الأولية، خاصة في ظل التغيرات المناخية وتأثيرها المباشر على الأنشطة الفلاحية. وتكتسي هذه المسألة أهمية خاصة نظراً لاعتماد إنتاج هذه الهياكل على مدخلات زراعية مثل النباتات العطرية، الحبوب، والخضروات. كما يُفاقم استنزاف الموارد الطبيعية، لا سيما النباتات العطرية، من التحديات التي تواجهها النساء في ضمان استمرارية أنشطتهن. وتعرض استدامة برامجهن للخطر بسبب هذه الصعوبات، التي تزداد حدة نتيجة غياب التدريب اللازم لفهم التغيرات المناخية والتعامل معها بطرق فعالة. كما تشكو العديد من النساء من صعوبات في الوصول إلى الأسواق البعيدة، بفعل الأعراف الاجتماعية التي تشترط موافقة الآباء أو الأزواج، أو تفرض وجود مرافق أثناء السفر. إلى جانب ذلك، تعاني المنتجات من ضعف في أساليب التغليف، ما يجعلها غير جذابة للمستهلك، ولا تعكس الجودة العالية والجهد المبذول في إنتاجها.

التوصيات

تعزيز أداء الهياكل الفلاحية النسائية وتمكينها

إن تعزيز أداء الهياكل المهنية النسائية من قبل المؤسسات المشرفة على عملها لا ينبغي أن يقتصر على استعراض المعطيات الرقمية أو عقد الاجتماعات المتكررة، بل يستدعي اعتماد مقاربة شاملة تركز على إشراك فعلي للجان الجهوية، ومتابعة ميدانية دقيقة، بما يضمن فاعلية التدخلات ويُسهّم في تحقيق أثر ملموس يعود بالنفع على الجهة، ويُشجّع الاقتصاد المحلي، ويدفع بمسار التنمية قدماً. كما يُفترض أن يتحلّى المسيرون وأعضاء الهياكل المهنية بقناعة علمية بأهمية إعداد ميزانية واضحة وشفافة، تتضمن توضيحاً دقيقاً للمداخل والمصاريف، استناداً إلى وثائق وحجج مدعّمة، وبما ينسجم مع مبادئ المساءلة والمراقبة. ومن الضروري أيضاً ترسيخ مبدأ التداول الديمقراطي لضمان حسن التسير، عبر اتخاذ قرارات تشاركية تُسهّم في تعزيز الرؤية الجماعية وتوسيع دائرة الاستشارة. ويُستحسن العمل على إرساء نظام داخلي قانوني يُساعد على فضّ الإشكالات، وتجسيد الإنجازات استناداً إلى تسير مشترك وتوافق ديمقراطي، بما يحقق المصلحة الوطنية العامة ويعود بالنفع على الجميع.

تواجه المناطق القروية والجبلية في تونس نزوح السكان، ضعف البنية التحتية، وعدم تكافؤ الوصول إلى الخدمات. تلعب النساء دوراً محورياً كعاملات في القطاع الزراعي، إلا أن تمثيلهن في المناصب القيادية وملكية الأراضي ما يزال محدوداً. تساعد التعاونيات في تنظيم الإنتاج، والوصول إلى الأسواق، وتوليد الدخل، إلا أن الحواجز الاجتماعية والمؤسسية تحدّ من المشاركة الكاملة للنساء ومن قدرة التعاونيات على دعم التنمية القروية المستدامة. هذه الورقة السياسية هي جزء من مبادرة "ماوتن هور"، وهي برنامج متعدد في ستة بلدان، وتركز هذه الطبعة على تونس. لاستكشاف كيفية تأثير هذه القضايا على التعاونيات التي تقودها النساء في المجتمعات الجبلية التونسية، تعاون باحثون من المعهد اللبناي للبحوث الزراعية والمركز الدولي للبحوث الزراعية في المناطق الجافة وأوكسفام في إجراء دراسة مختلطة المنهج جمعت بين التحليل النوعي والكمي.

النتائج الرئيسية

كشفت أبحاث عن جملة من التحديات التي تؤثر في أداء الهياكل المهنية، من أبرزها العقبات القانونية والإدارية، والفجوات الجندرية في القيادة، ومحدودية الوصول إلى الأسواق. ورغم تنوع القضايا المطروحة، برزت ثلاث أولويات تُعدّ الأكثر أهمية لتحقيق التنمية المستدامة. وقد تم تحديد هذه الأولويات من خلال تحليل البيانات ومشاركة أصحاب المصلحة، وهي تتركز حول: تنشيط الهياكل المهنية، وتعزيز قيادة المرأة، وزيادة القدرة التنافسية الاقتصادية. تستعرض النتائج الرئيسية أدناه هذه المجالات الملحة، دعماً لنمو الهياكل المهنية التي تقودها النساء، وتعزيزاً لاقتصادات المناطق القروية.

التحديات المؤسسية والتنظيمية والمالية تُقيّد ديمومة الهياكل المهنية النسائية

رغم الاعتراف القانوني بالهياكل الفلاحية المهنية ودورها الحيوي كفاعلين اقتصاديين واجتماعيين، ورغم إشراف ومراقبة الهياكل النسائية من قبل مؤسسات رسمية، مثل مكتب الإحاطة بالمرأة القروية (BAFR)، من خلال برامج تكوين ومراقبة تهدف إلى تعزيز النجاعة والجدوى في التمكن، إلى جانب المبادرات الاقتصادية المدعومة من الدولة وشركائها، وما تتمتع به هذه الهياكل من امتيازات مالية وقانونية منصوح عليها في مجلة الاستثمار والمجلة الجبائية، إضافة إلى توفر الأطر القانونية المنظمة عبر الأنظمة الأساسية والداخلية التي تفرض اعتماد آليات ديمقراطية في التسير، إلا أن العديد من الهياكل المهنية النسائية لا تزال، على أرض الواقع، تواجه مشكلات مؤسسية وتنظيمية تؤثر سلباً على أدائها. وتُعدّ إحدى أبرز الإشكالات غياب المقررات الدائمة، مما يعيق انتظام سير العمل وعقد الاجتماعات، ويُهدد استقرار هذه الهياكل على المدى الطويل. في ظل غياب المقررات الدائمة، يتراجع التداول على صنع القرار، مما يؤدي إلى احتكاره من قبل عدد محدود من الأفراد، ويزيد من احتمالية نشوب صراعات داخلية وتوترات تنظيمية. كما تعاني هذه الهياكل من ضعف في التخطيط الاستراتيجي، إذ تفقر إلى خطط عمل سنوية واضحة، ما يُصعّب عليها تحديد أهداف دقيقة وتنفيذها بانتظام. وتزداد هذه التحديات حدة بفعل هشاشتها المؤسسية والمالية، خاصة في ظل غياب خط تمويل مستدام، وضعف تفعيل اللجان الجهوية المكلفة بمتابعة الهياكل، إضافة إلى غياب التدخل في الوقت المناسب. وقد أفاد أعضاء من تسعة هياكل مهنية من أصل 24 شملها عملنا الميداني بأنهم لم يلقوا أي دعم تمويلي من أي جهة وطنية أو دولية. كما يُعدّ تعامل بعض المانحين مع هذه الهياكل خارج الإطار القانوني إشكالية قائمة، إذ غالباً ما يفتقر هؤلاء المانحون إلى فهم دقيق لتحديات التي تواجهها هذه الهياكل، ما يؤدي، في كثير من الأحيان، إلى تقديم دعم غير فعال، يُربك التنسيق ويُشتت الأدوار داخل المنظومة.

