

# Réseau Genre et Développement



## Colloque Genre et Développement

*L'institutionnalisation du genre dans les organisations*

*Défis, état des lieux et perspectives*



Actes du 2ème colloque Genre et Développement, aout 2021

ISBN 978 2 35275 0024



9 782352 750024

## Comité scientifique

Nom prénom	Organisation
Pr Alain SISSAO	Institut National des Sciences des Sociétés
Pr Madeleine KONKOBO	Université Joseph Ki Zerbo
Drs Brigitte THIOMBIANO	IPD-AOS
Dr Sylvestre OUEDRAOGO	IPD-AOS
Mme Clémentine OUOBA	IPD-AOS
Liliana SOLER	Graduate Institute
Dr Basile GROSS	Graduate Institute
Dr Olivier ZEMBA	Université Norbert Zongo, Koudougou

**Images page de couverture :** Journées de la Jeune Fille à Kombissiri avec Plan International, 2021

**Directeur de publication :** Dr Sylvestre OUEDRAOGO

IPD-AOS, novembre 2021

INSTITUT PANAFRICAIN POUR LE DEVELOPPEMENT / AOS

278-Avenue Bendogo, 01 BP 1756 Ouagadougou 01 - BURKINA FASO

Tél.: (226) 25 40 86 21 / 25 40 86 95 / 25 36 47 62

Fax.: (226) 25 36 47 30

E-mail: [ipdaos@fasonet.bf](mailto:ipdaos@fasonet.bf) [dr.ipdaos@gmail.com](mailto:dr.ipdaos@gmail.com)

<http://www.ipd-aos.org>

y@m Edition ISBN 978 2 35275 0024

***Nos remerciements à l'Agence Belge de Développement Enabel à Ouagadougou pour l'impression du document***

<https://www.enabel.be/fr/content/que-fait-enabel-au-burkina-faso>



## Listes des contributeurs -rices

*Boama Brigitte THIOMBIANO, Chargée d'enseignement à l'IPD-AOS*

*Dr Honorine Pegdwendé SAWADOGO/OUÉDRAOGO, Sociologue, à l'INSS/CNRST*

*BELEMKOABGA Ibrahim, Conseiller en Promotion du Genre, Chef de Département Suivi - Evaluation du Secrétariat Permanent du Conseil National pour la Promotion du Genre*

*KOUASSI Assiè Adjo*

*Dr Yisso Fidèle BACYE, & Dr Moubassiré SIGUE Laboratoire Genre et Développement de l'Université Joseph Ki-Zerbo*

*YARO Oumarou*

*Bouraima KABORE*

*Pacôme Cyrille GUIRAUD, Expert Genre, NAP-GCF/PNUD*

*Anna Marleyne KOFFI-KOUAME, Point Focal National Genre, CCNUCC/PNCC*

*Dr Honorine SANGARE/ILLA, Enseignante chercheur Université Thomas Sankara*

*Dr Sylvestre Ouédraogo, Directeur IPD-AOS*

*Dr Haoua KONE/TAGO, Enseignante et Présidente de l'association TIC et Genre*

# Sommaire

<i>Institutionnalisation du genre : généralités .....</i>	<i>9</i>
<i>Genre et développement, quelques orientations théoriques. ....</i>	<i>13</i>
<i>L'écriture et le langage inclusifs pour consolider les acquis et promouvoir l'égalité de genre .....</i>	<i>23</i>
<i>Etats des lieux de l'institutionnalisation du genre au Burkina Faso .....</i>	<i>31</i>
<i>L'institutionnalisation du genre dans les organisations ; défis, état des lieux et perspectives .....</i>	<i>35</i>
<i>Le quota genre sous le prisme des mécanismes de conquête du pouvoir par les partis politiques au Burkina Faso .....</i>	<i>37</i>
<i>Institutionnalisation du genre dans la gouvernance et la stratégie de développement du réseau des caisses populaires du Burkina : démarche, outils de mise en œuvre et impact. 40</i>	
<i>Les performances des cellules genre dans les ministères au Burkina Faso : quelques cas d'études .....</i>	<i>44</i>
<i>Les avancées dans le processus d'institutionnalisation des questions Genre et changements climatiques dans la planification, les politiques et programmes en Côte d'Ivoire avec l'appui des Partenaires Techniques et Financiers. ....</i>	<i>50</i>
<i>La pertinence de la prise en compte de l'analyse genre dans les universités publiques du Burkina Faso .....</i>	<i>55</i>
<i>Inclusion financière par le numérique pour un développement économique de la femme au Burkina Faso .....</i>	<i>64</i>
<i>La situation des Femmes burkinabè en rapport avec l'usage du porte-monnaie électronique .....</i>	<i>69</i>

## Avant-propos : Le réseau Genre et Développement

L'Institut Panafricain pour le Développement région Afrique de l'Ouest - Sahel (IPD/AOS), est une émanation de l'Association Internationale Institut Panafricain pour le Développement (IPD). L'IPD/AOS dont le siège régional est à Ouagadougou depuis le 5 août 1977, couvre 10 pays (Bénin ; Burkina Faso ; Cap Vert ; Côte d'Ivoire ; Guinée Bissau ; Guinée Conakry ; Mali ; Niger ; Sénégal et Togo)

Il œuvre à la promotion d'un développement durable des populations rurales, et urbaines. Il s'est spécialisé dans la formation des cadres supérieurs à travers cinq filières qui sont :

- Planification Régionale et Aménagement du Territoire (PRAT)
- Télédétection et Système d'Information Géographique (TSIG)
- Genre Population et Développement (GPD)
- Management des Projets et Microréalisations (MPMR)
- Agriculture et Innovations Technologiques (AIT)

L'IPD-AOS a en charge actuellement le projet d'appui aux entreprises d'économie sociale et solidaire au Burkina et au Cameroun avec le soutien de la Fédération Généroise de Coopération (FGC).

Les missions de l'IPD/AOS consistent à valoriser les actions de formation en :

- Garantissant un niveau élevé de satisfaction des personnes et des organisations bénéficiaires des formations
- Développant chez les bénéficiaires des formations une culture d'initiatives ;
- Faisant des personnes formées des managers modèles qui vulgarisent la formation reçue.

Dans le domaine spécifique du genre, en plus des formations de type LMD dispensées dans l'Institut depuis une dizaine d'années, (présentielle, cours du soir et à distance) l'Institut a un partenariat avec le Pôle genre et développement de l'Institut de hautes études internationales et du développement (*IHEID, Genève*) qui propose une *formation* à distance en genre dans le domaine de la formation CAS (Certificate of Advances Studies). Une cérémonie de remise de diplômes CAS s'est tenue en juin 2018 au sein de l'Institut avec les responsables du pôle Genre et Développement de l'IHEID.

Des cérémonies de remise de diplômes à deux promotions CAS se sont tenues respectivement en novembre 2016 et en juin 2018 au sein de l'Institut avec les responsables du pôle Genre et Développement de l'IHEID pour la 2<sup>ème</sup> promotion et les partenaires techniques et financiers

L'IPD-AOS a également coordonné bon nombre de projets dans le domaine du genre ces 20 dernières années :

Depuis 1990, l'IPD-AOS pionnière dans la contextualisation de l'approche genre et développement, a pu réaliser plusieurs sessions de formation relatives à la promotion de la femme et au genre et développement dans le cadre de ses programmes annuels de renforcement des capacités des ressources humaines. Ce travail se fait sous deux angles : soit sous forme d'unités de formation pour le renforcement des capacités des agents de développement accueillis à l'interne et sous forme d'appui/consultation à l'externe pour les partenaires qui sollicitent l'expertise de IPD-AOS.

Depuis l'apparition des concepts et approche genre et développement, l'IPD/AOS a amélioré le contenu de ses programmes de formation axée sur les femmes. Ainsi certaines unités de formation ciblant spécifiquement les femmes, ont été reformulées pour tenir compte du genre: à la place de Gestion des relations hommes femmes dans le développement (GERED) il est question de Formation en genre et développement ; femmes et gestion des ressources naturelles (FGRN) devient Genre et Gestion des ressources naturelles (GGRN) ; de nouvelles unités de formation ont vu le jour comme Genre et Gestion des Services de Santé communautaires (GESCO), Formation de formateurs en Genre et Développement (FFGD) dans un premier temps en collaboration avec le KIT d'Amsterdam, et puis IPD/AOS seul ; Genre et changement Institutionnel (AGCI) en collaboration avec une ONG du nord qui est l'Institut Royale des Tropiques d' Amsterdam,. En outre il est introduit dans le cycle longue durée Planification Régionale et Aménagement du Territoire (PRAT) des heures pour introduire l'approche genre et développement dans le programme des stagiaires et faire aborder les outils genre dans la méthodologie de recherche en sciences sociales. En outre des stagiaires bâtissent leur mémoire de fin de stage sur l'approche genre et développement pour la promotion de la femme.

En ce qui concerne le renforcement des capacités à l'externe, le régime est différent. Ce sont des partenaires qui font appel à l'expertise de l'IPD/AOS pour rejoindre leurs agents chez eux afin de les former. Un appui/consultation est alors réalisé pour l'agence d'exécution. Un programme de formation à la carte est alors élaboré selon la compréhension des Termes de référence et exécuté. C'est ainsi que IPD/AOS a été prestataires de services pour plusieurs

services publics de l'état (Ministères sectoriels tels l'Agriculture, l'Institut d'Economie Rurale, la Promotion de la femme, la Santé, l'Education nationale ...) ONG/Associations nationales et internationales (Diakonia, famille OXFAM ...), partenaires des agences du système des Nations Unies et les coopérations au développement qui financent des projets de développement communautaire qui prévoient formation genre (partenaires de l'Ambassade du Canada, UNFPA, UNICEF..), Projet BIT. Dans le cadre du partenariat Commission Economique pour l'Afrique : Centre Africain pour le Genre et la Développement (CEA/CAGED), une série de préparation et de réalisation de plusieurs sessions de formation de formateurs/trices et cadres au suivi et évaluation de la prise en compte de la dimension genre dans plans d'action de Dakar et Beijing.

Dans le cadre du projet d'appui aux entreprises d'économie sociale coordonné par l'IPD-AOS, une attention particulière est accordée aux femmes. Environ la moitié des bénéficiaires sont des organisations féminines. Actuellement, deux organisations de femmes exploitent un périmètre maraîcher biologique à l'IPD-AOS

### **Projet de collaboration avec le pôle Genre et développement de l'IHEID de la Graduate Institute de Genève**

l'IPD-AOS avec son département Genre, Population et Développement souhaite collaborer avec le pôle GED de l'IHEID dans les domaines suivants :

- Renforcement institutionnel en genre et développement de l'IPD –AOS
- Appui à la formation en Genre et développement
- Veille informationnelle sur le genre et développement au Burkina et en Afrique de l'Ouest à travers les cellules genre.

A ce niveau, on peut mentionner des activités de type formation des enseignants et professeurs en GED

Il y a également la collaboration dans le domaine de la recherche en GED.

### **Appui à la formation en genre et développement**

Pour l'appui à la formation en GED, on peut avoir le renforcement de la documentation en genre et développement de l'Institut ainsi que l'octroi de bourses aux étudiants/stagiaires.

L'appui à la révision des curricula est aussi important afin de créer un meilleur ancrage du CAS avec le système LMD en vigueur à l'IPD-AOS.

## **Veille informationnelle sur le genre et développement au Burkina et en Afrique de l'Ouest**

Le Pôle GED de l'IHEID entreprend le CAS et il est important que l'institut aide à ventiler et donner des informations sur le CAS à travers les médias et d'autres canaux appropriés.

On peut également entreprendre des ateliers, des colloques ainsi que des séminaires d'informations en GED.

### **Celebration des journées du 8 mars**

Déjà *IPD – AOS* à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits de la femme a organisé :

- *Le 04 mars 2017* un PANEL sur « Les avantages de l'inclusion des femmes du processus de prise de décision au service du développement » ;
- *Le 7 mars 2019*, l'*IPD-AOS* a d'ailleurs animé un séminaire à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits de la femme.) sur le thème sur le thème ‘analyse genre de la fonction enseignant-chercheur dans les universités publiques du Burkina Faso : quel leadership féminin?

Le 8 mars 2021 Inclusion financière par le numérique pour un développement économique de la femme.

La veille informationnelle permet aussi de publier plus de nouvelles et d'actualités sur le sujet sur le site web de l'Institut.

## I - Institutionnalisation du genre : généralités

Boama Brigitte THIOMBIANO, Chargée d'enseignement à l'IPD-AOS

L'institutionnalisation du genre ; « une stratégie qui a pour but de promouvoir l'égalité entre les sexes et de faire avancer les droits des femmes et ce en infusant une analyse de genre, de la recherche sensible au genre, les perspectives des femmes et des buts d'égalité entre les sexes dans l'ensemble des politiques, projets et institutions » (AWID, 2004)

« Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines –politique, économique et social– de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes » (Onu 199)

*Il s'agit donc d'une démarche d'intégration transversale du genre ou, en d'autres mots, d'une approche intégrée de l'égalité. Ce qui implique que le genre soit pris en compte et intégré à tous les niveaux et dans toutes les activités des États, des agences de développement, des ONG et OCI, devenant ainsi partie « des activités courantes » de celles-ci.*

### Origine

L'institutionnalisation est souvent associée à la 4<sup>ème</sup> conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes tenue à Beijing en 1995, mais l'on peut tracer les origines du concept dès la première conférence des Nations Unies sur les femmes, tenue à Mexico en 1975 (Tiessen, 2007). Les agences de coopération de certains pays, ont adopté une position pour une intégration transversale du genre dès les années 70 à travers le développement de politiques d'égalité ou de lignes directives. Selon Tiessen (2007), ces tentatives précoces étaient plutôt vagues et laissaient peu de place à l'implantation de stratégies et de mécanismes pour le changement. Après Beijing, une grande partie des institutions de développement, des gouvernements nationaux et des ONG internationales ont adopté l'institutionnalisation du genre et ont développé ou endossé des politiques d'égalité entre les sexes qui partagent des objectifs, des buts et des stratégies communs (Moser and Moser 2005).

Mukhopadhyay et al. (2006) la considère comme le résultat de deux changements interreliés qui ont eu lieu avant la Conférence de Beijing:

- Le passage de l’approche Intégration des femmes au développement (IFD) à l’approche Genre et développement (GED).
- Le passage de l’idée « intégrer les femmes » à l’idée « institutionnaliser le genre ».

Selon les auteurs, le passage de l’IFD à GED a été le résultat de deux critiques principales faites à l’approche IFD introduite dans les années 70.

- Amélioration des conditions matérielles des femmes, avec peu de progrès au niveau du statut des femmes.
- Non prise en compte transversale des besoins et intérêts des femmes dans l’ensemble des politiques et programmes.

Le passage de « l’intégration des femmes » à « l’institutionnalisation du genre » est né de cette critique et a permis de promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes au niveau de tous les aspects et initiatives d’une organisation.

Ce changement conceptuel qui a eu lieu lors du passage de l’approche IFD à l’approche GED ne doit cependant pas être vu comme complet, cohérent et uniformément appliqué par les gouvernements, les ONG et les agences de développement (Mukhopadhyay et al., 2006).

### **L’institutionnalisation du genre au niveau organisationnel et dans les projets de développement**

La prise en compte du genre au niveau organisationnel constitue un élément important de l’approche de l’institutionnalisation du genre. Elle est née du constat que les organisations sont elles-mêmes des milieux non-neutres par rapport au genre dans le sens qu’elles reflètent, d’une façon plus ou moins importante, les rôles et relations de genre construits dans la société (Rao et al., 1997).

Ce qui implique que des transformations doivent avoir lieu à l’intérieur des organisations de développement et que celles-ci doivent mettre en place des stratégies pour réduire les inégalités de genre au niveau organisationnel.

L’approche est censée promouvoir au sein de l’organisation des opportunités égales pour les femmes et les hommes au niveau de l’apprentissage, des conditions de travail, de l’accès au pouvoir et aux instances de prise de décision, etc... Elle doit favoriser une remise en question des normes, règles, attitudes et comportements formels et informels qui institutionnalisent des

inégalités au sein de l'organisation et qui empêchent de mettre en place des interventions efficaces pour promouvoir l'égalité entre les sexes. De même, les personnes employées par l'organisation sont appelées à examiner leurs attitudes et pratiques culturelles en lien avec les questions de genre, et ce à travers un processus qui influencera à la fois les vies privées et publiques des individus.

L'institutionnalisation du genre dans les programmes et projets implique l'intégration des préoccupations de genre et d'égalité entre les sexes dans les analyses, dans la conception, suivi et évaluation de toutes les politiques, programmes et projets, ainsi que des initiatives pour permettre aux femmes et aux hommes de formuler et d'exprimer leurs points de vue et de participer aux processus décisionnels sur toutes les questions.

Jahan (1995) fait la distinction entre deux moyens inter-reliés à travers lesquels le genre peut être institutionnalisé dans les projets : soit en adoptant une approche intégrationniste soit une approche transformative ou de type « agenda-setting ».

L'approche intégrationniste, la plus courante, implique d'incorporer les préoccupations d'égalité entre les sexes dans l'analyse, la formulation et la mise en œuvre des programmes et des politiques.

Cela permet d'améliorer la qualité des projets dans le sens où cela permet aux organisations de mieux cibler les hommes et les femmes et de concevoir des interventions qui sont appropriées et adaptées à leurs besoins différents.

Les limites de cette approche tiennent au fait qu'elle a pour but principal d'intégrer les femmes, ainsi que les hommes, dans des cadres conceptuels du développement déjà existants.

Les préoccupations de genre en lien avec la position des femmes et leurs intérêts stratégiques sont par contre au centre de l'approche transformative.

L'analyse de genre est réalisée en termes d'inégalités entre les femmes et les hommes ce qui permet de comprendre les causes politiques des inégalités et de la marginalisation des femmes dans le contexte précis d'intervention.

Engagés à appuyer une véritable transformation sociale en s'attaquant aux inégalités de genre, les programmes seront plus stratégiques et viseront des résultats pas seulement au niveau de la condition des femmes mais aussi de leur position.

## Bilan de l'institutionnalisation du genre après Beijing

Depuis la conférence de Beijing, l'institutionnalisation du genre ou le gender mainstreaming est de plus en plus courants chez les acteurs du développementales. Toutefois, malgré quelques expériences porteuses de succès enregistrés, les résultats au niveau international restent limités (Mukhopadhyay et al., 2006b ; Moser et al., 2005).

Les efforts d'institutionnalisation ont eu pour principal résultat le développement de politiques en matière d'égalité entre les sexes, mais la mise en œuvre a été très inégale et l'impact de ces politiques demeure, dans la plupart des cas, mal connu et mesuré (Moser et al. 2005).

Dans la réalité, les pratiques en faveur de la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes ne sont pas assez institutionnalisées dans les États, les agences de développement et les ONG;

La plupart des efforts d'intégration du genre dans les projets et les programmes sont considérés incomplets et impliquent seulement quelques activités isolées. Parmi les nombreuses raisons à l'origine de ce constat, il est important de signaler trois types de difficultés inter-reliées qui contribuent à l'évaporation des politiques de genre:

- Des problèmes au niveau de la mise en œuvre : le manque de leadership, d'engagement et de volonté politique, ressources limitées et insuffisantes, le manque de systèmes d'imputabilité, le manque d'infrastructure, le manque de connaissances et de maîtrise des concepts et des outils de genre, etc.
- Des résistances actives ou passives au changement qui émergent en lien avec la nature même du projet d'institutionnalisation du genre et de ses ambitions de transformation des relations de pouvoir;
- Le phénomène de dépolitisation de l'institutionnalisation du genre qui, tend à faire disparaître l'aspect politique de transformation qui lui était associé au départ et qui est remplacé par une vision mécaniciste et technique.

Malgré les difficultés et les critiques, l'institutionnalisation du genre peut être à l'origine de résultats intéressants lorsque sa mise en œuvre mène à des transformations réelles des relations sociales de genre et à l'autonomisation des femmes.

L'institutionnalisation du genre demeure pour la coopération internationale un mécanisme important permettant d'intégrer les préoccupations d'égalité entre les sexes dans l'ensemble des programmes et des projets. Il est de ce fait nécessaire d'avoir une vision claire de la théorie de changement que l'on veut mettre en œuvre et de mettre en place des actions qui permettent à la fois de renforcer le pouvoir des femmes et de construire l'égalité entre les sexes au niveau structurel dans la société.

## II - Genre et développement, quelques orientations théoriques.

Dr Honorine Pegdwendé SAWADOGO/OUÉDRAOGO, Sociologue, à l'INSS/CNRST

Sur la base de la différenciation physiologique qui distingue les êtres humains mâles et femelles s'opère une construction sociale d'identité sexuée. Chaque société façonne les identités et les rôles féminins et masculins en termes d'activités, de statuts, de droits et de responsabilités. Ce sont ces identités que l'on appelle : **rappports sociaux de sexe** ou « *Gender* » ou **genre**.

### Genre et sexe : quel lien

La notion de sexe renvoie à un déterminisme biologique et génétique. Il fait référence à la différence qui existe entre l'homme et la femme, au plan biologique et anatomique, (physique, chromosomes, organes génitaux). Il relève du naturel et ne peut être changé par l'individu. (Toutefois il faut prendre en compte les avancées scientifiques). Le sexe identifie 2 êtres biologiques, l'homme et la femme, alors que le concept genre définit les statuts, les rôles et les responsabilités attribués aux hommes et aux femmes ainsi que les valeurs et les attitudes qu'une communauté ou une société juge comme appropriées à un sexe ou à l'autre. Il renvoie aux fonctions et aux rapports socialement construits à partir de la différence sexuelle. Ces fonctions sociales ne sont pas figées. Elles évoluent plus ou moins lentement suivant les situations sociales, politiques, culturelles, religieuses et économiques de chaque société. Ces rôles varient en fonction de la société, de la culture, de la classe socio-économique, de l'âge et du contexte historique. Ils sont liés à la division du travail. Ils sont dynamiques : ils varient dans le temps et dans l'espace. Par « genre » on entend la construction socioculturelle des rôles masculins et féminins et des rapports entre les hommes et les femmes. Alors que « sexe » fait référence aux caractéristiques biologiques, le genre décrit des fonctions sociales assimilées et inculquées culturellement. C'est à juste titre que l'on dit que **le genre est un construit social** car les relations de genre sont :

- construites dans la société depuis la nuit des temps ;
- acquises, apprises et retransmises aux jeunes générations par le biais de la socialisation ;
- relatives à une société donnée ;
- variables d'une société à l'autre.

Cette construction sociale a une dimension institutionnelle et une dimension symbolique.

Le genre a une dimension institutionnelle dans le sens où il est :

- institutionnalisé par la famille, la communauté, les organisations et l'État ;
- se perpétue à travers la religion, la culture, les normes et la tradition ;
- enraciné dans le patriarcat.

Cette construction sociale a également une dimension symbolique dans la mesure où le genre renvoie aux significations et aux valeurs socialement rattachées au masculin et au féminin (Bourdieu, 1998; Héritier, 1996). Ces significations participent de l'organisation de la vie sociale. Contrairement à la différence anatomique et biologique entre les sexes, qui est innée et fixe, les relations sociales entre femmes et hommes fluctuent et se modifient en permanence. Les représentations du masculin et du féminin peuvent ainsi différer :

- entre les sociétés.
- au sein d'une même société selon les époques et les groupes sociaux.
- d'un individu à l'autre.
- chez une même personne qui a des représentations mouvantes au cours de sa vie ou selon les circonstances et les contextes.

En d'autres termes : « les hommes » et les « femmes » sont deux catégories de sexes, tandis que les concepts « masculins » et « féminins » correspondent à des catégories de « genre ».

Puisque le genre est relatif à chaque contexte, le Burkina Faso a défini le genre selon ses objectifs de développement. Le gouvernement burkinabè est conscient que le développement intégral de chaque Burkinabè, homme et femme, passe par la jouissance effective de ses droits civique, civil, politique, économique et social. Dans le but de réduire les inégalités et disparités de genre et favoriser l'instauration d'une justice sociale et un développement équitable, le gouvernement burkinabè a élaboré et adopté en 2009 la Politique nationale genre (PNG), un programme décennal (2009-2019). Après dix ans de mise en œuvre, la PNG a fait l'objet d'une évaluation finale en 2019.

Les résultats de cette évaluation ont révélé qu'en dépit des avancées enregistrées dans certains secteurs de base et dans une certaine mesure dans l'accès des hommes et des femmes aux facteurs de production et aux services de soins de santé et d'éducation, les inégalités entre les deux sexes existent toujours. Tirant leçon de cette évaluation, une Stratégie nationale genre (SNG) quinquennale (2020-2024), assortie d'un plan d'actions triennal (2020-2022), a été élaborée et adoptée le 13 janvier 2021 en vue de pérenniser les acquis et relever les principaux défis. L'objectif global de la SNG est de favoriser l'instauration de l'égalité entre les sexes et

l'autonomisation des femmes et des filles au Burkina Faso. La Stratégie Nationale Genre 2020-2024, maintient la définition du concept de genre retenue de façon consensuelle et utilisée dans la mise en œuvre de la PNG au cours des dix années passées. Elle stipule que : « le genre doit être analysé sous l'angle des inégalités et des disparités entre hommes et femmes en examinant les différentes catégories sociales dans le but d'une plus grande justice sociale et d'un développement équitable » (Compaoré et Ouédraogo, 2020, p.10).

### **Nota bene**

- Le Sexe est biologique, inné et universel
- Le Genre est culturel, acquis et relatif à chaque contexte social
- Genre = sexe + attributs sociaux (rôles, responsabilités, statuts, etc.)
- Le **genre** n'est pas la **femme**. Utiliser les deux termes de manière interchangeable est conceptuellement erroné.

### **L'approche genre**

Les relations de genre sont définies comme les mécanismes, particuliers à chaque culture, qui déterminent les fonctions et les responsabilités assignées aux uns et aux autres. Elles déterminent l'accès aux ressources matérielles (terre, crédit, formation, etc.) et immatérielles telles que le pouvoir. Les implications dans la vie quotidienne sont multiples: répartition du travail domestique et extra-domestique et des responsabilités familiales, niveau d'instruction et opportunités de promotion professionnelle, insertion dans les instances du pouvoir et capacité de négociation et de décision, etc. Le genre est une approche par les droits, une approche qui demande toujours une forte contextualisation. L'approche genre n'est autre chose qu'une analyse, d'une situation ou d'un contexte social donné, selon le genre. Cette analyse selon le genre mène inévitablement à un examen fondamental des structures sociales et des institutions (Rathgeber, 1990). Il convient donc non seulement de prendre en compte le genre au regard des relations qui s'instaurent entre les hommes et les femmes à l'intérieur d'un ménage, mais aussi au regard des structures et des notions qui renforcent les différences, les déséquilibres et les inégalités de genre sous l'aspect social, juridique et politique.

L'approche genre s'intéresse ainsi à comprendre comment les actrices et acteurs au cours de leurs activités et interactions fabriquent la vie sociale. L'approche genre s'intéresse fondamentalement au pouvoir; en ce sens, elle est un outil d'analyse qui permet de comprendre la construction historique, sociale et culturelle des différences, des inégalités. De plus, les

études de genre, en mettant l'accent sur la question de la reproduction sociale ainsi que sur l'articulation des rapports sociaux dans la sphère reproductive et productive permettent de comprendre les mécanismes de reproduction des inégalités dans le développement. L'approche genre donne ainsi une perspective différente, en prenant en compte le sens donné par les actrices et acteurs à leurs pratiques, mettant ainsi en exergue la diversité de leurs expériences, leur inventivité (Granié et Guétat-Bernard, 2006). De cette observation et de l'analyse genre faite de divers contextes sociaux, il ressort que les situations des hommes et des femmes ne sont pas le produit d'un destin biologique mais sont d'abord des construits sociaux, étant entendu que les hommes et les femmes forment deux groupes sociaux qui sont engagés dans un rapport social spécifique : les rapports sociaux de genre (Kergoat, 2000).

L'**approche genre** va ainsi contribuer à **promouvoir** l'égalité des droits et le partage équitable des ressources et des responsabilités entre femmes et hommes grâce à la prise en compte de leurs contraintes et de leurs besoins. L'approche genre suppose de considérer les différentes opportunités offertes aux hommes et aux femmes, les rôles qui leur sont assignés socialement et les relations qui existent entre eux. Il s'agit de composantes fondamentales qui influent sur le processus de développement de la société et sur l'aboutissement des politiques, des programmes et des projets des organismes internationaux et nationaux. Le genre est intimement lié à tous les aspects de la vie économique et sociale, quotidienne et privée des individus (hommes et femmes). Alors le genre est moins une idéologie qu'une méthodologie ayant une dimension transversale et opérationnelle, pouvant être considéré comme un outil susceptible d'être intégré dans des cadres disciplinaires et/ou des projets/programmes de développement (Coulomb-Gully, 2010). Intégrer l'approche genre dans les projets/programmes de développement signifie utiliser la méthodologie genre et les outils genre.

### ***II.1 Méthodologie « genre »***

La méthodologie genre comporte trois étapes. Il s'agit tout d'abord de porter les lunettes genre, ensuite de faire une analyse genre du contexte social dans lequel le projet intervient et d'utiliser des outils genre dans tout le processus de mise en œuvre du projet.

### ***II.2 Porter des lunettes genre, signifie :***

- Que l'équipe de projet (ou le/la chercheur.e) doit être sensible au genre de par sa composition et sa maîtrise de la méthodologie genre
- Que l'équipe de projet (ou le/la chercheur.e) doit être convaincue de la pertinence de l'intégration du genre dans les projets/programmes

- De recruter un.e spécialiste en genre si l'équipe ne remplit pas les deux premières conditions

### ***II.3 Faire une analyse genre de la situation***

- Faire une enquête exploratoire pour comprendre les normes culturelles du milieu;
- Identifier les contraintes et les limites des hommes et les femmes dans le contexte socioculturel dans lequel on intervient;
- Faire une analyse des rôles et des responsabilités;
- Faire une analyse des besoins pratiques et des intérêts stratégiques;
- Faire une analyse du niveau d'accès et de contrôle des ressources.

**Utiliser les outils genre durant le processus de mise en œuvre** en définissant des indicateurs permettant de suivre et d'évaluer la prise en compte du genre dans la mise en œuvre des actions de développement. Le point suivant expose de façon détaillée les différents outils genre.

### ***II.4 Outils genre***

- ✓ **L'inclusion** de tous les acteurs et actrices

Pour que tout le monde soit pris en compte, il y a des questions qu'il faut se poser :

- Quelle est la population cible?
- Quels sont les acteurs.trices qui peuvent influencer négativement ou positivement le processus de projet?

*Pour ce faire, il faut :*

- Bien communiquer autour du projet
- Motiver les acteurs.trices à s'intéresser au projet
- Inviter les acteurs.trices à participer aux activités du projet

### ***II.5 La participation de tou-t-e-s***

La participation est la clé de réussite de tout projet. Il est alors impératif que les parties prenantes participent activement au processus de mise en œuvre du projet. L'on peut baliser le terrain en posant les questions suivantes :

- Le calendrier de travail convient-il à tou.te.s?
- Le lieu des rencontres est-il accessible (distance, interdit, etc.)?
- Les femmes et les hommes se sentent-ils dans le même groupe?
- Comment faire pour motiver la prise de parole par les femmes ?

*Pour y arriver, il faut :*

- Intégrer les contraintes de tou.te.s dans le programme des activités;
- Choisir de façon participative le lieu de formation/rencontres;
- Faire attention à ceux/celles qui s'expriment peu;
- Donner la parole à tous et à toutes pour les comprendre de l'intérieur;
- Motiver leur participation active dans la construction de leur société;
- Mettre en évidence les points de vue de tou.te.s ceux/celles qui sont concerné.e.s par l'étude.

### ***II.6 Le langage/l'écriture inclusifs***

L'expression orale et écrite inclusive constitue un outil genre qui permet de rendre visible la participation de tou.te.s. Le constat est que dans les rapports ou les comptes rendus des réunions s'intéressant au développement local, ce sont les "acteurs locaux", les "actifs" qui sont les catégories nommées. Ce vocabulaire, à l'oral comme à l'écrit, ne représente pas les deux dimensions, féminine et masculine du corps social. Les femmes participent : alors valoriser leurs activités implique de commencer par les rendre visibles dans l'espace public; cela passe par le langage et l'écriture.

Exemple : on pourrait dire "les actrices et acteurs" ayant pris part à la réunion...

Rendre visible les activités des femmes et des hommes par le langage et l'écriture, participe directement d'un cheminement vers l'égalité entre les deux genres.

### ***II.7 Une population d'enquête représentative de la société étudiée***

Selon le contexte social et le projet/programme, les bénéficiaires ou la population d'enquête doit refléter au mieux la société dans son ensemble : enfants filles/garçons; jeunes filles/garçons; adultes femmes/hommes; personnes âgées hommes/femmes; personnes en situation de handicap hommes/femmes.

### ***II.8 Des guides d'entretien et des questionnaires sensibles au genre***

Les questions ou les thèmes de débats des outils de collecte doivent permettre de renseigner :

- Les conditions de travail des femmes et hommes
- Le statut des hommes et femmes
- Les besoins pratiques des hommes et femmes
- Les intérêts stratégiques des hommes et femmes
- Etc.

### ***II.9 La collecte d'informations sensibles au genre***

La « visibilité » est le point de départ de l'intégration des hommes et des femmes de tous les groupes socio-économiques dans la recherche pour le développement. Cette visibilité se précise par la collecte de données sur les rôles et les comportements des hommes et des femmes en société. Le recueil des données sensibles au genre permet d'examiner pourquoi certains rôles, responsabilités et obligations sont dévolus aux hommes plutôt qu'aux femmes et vice-versa et qu'ils déterminent, en conséquence, les raisons pour lesquelles le système social fonctionne d'une telle manière. La collecte de données sensibles au genre permet ainsi de renseigner la situation des relations de genre, notamment :

- la division sexuelle du travail;
- l'accès et le contrôle ;
- les facteurs d'influence.

### ***II.10 L'analyse des informations recueillies***

L'analyse des données récoltées doit dévoiler :

- Les conditions de vie et les besoins pratiques des hommes et des femmes
- Le statut et les intérêts stratégiques des hommes et des femmes

### ***II.11 Les actions/activités suivies et évaluées***

Les activités du projet/programme doivent mettre l'accent sur la participation, le renforcement de capacité, et les possibilités de transformation. Les activités doivent être rigoureusement suivies. Le suivi requiert :

- une équipe de suivi sensible au genre
- un travail de proximité intensif et extensif sur le terrain
- une grille de suivi
- des indicateurs de suivi sensibles au genre

Les indicateurs d'un projet doivent être formulés « sur mesure » par rapport aux objectifs et résultats attendus du projet. Ils seront définis en association avec les personnes concernées et ciblées par le projet. Il existe 2 types d'indicateurs sensibles au genre :

- Les indicateurs désagrégés par sexe (le nombre de bénéficiaires d'un projet est décomposé en nombre d'hommes/nombre de femmes)
- Les indicateurs pour mesurer la réduction des inégalités de genre (Ex: amélioration de la mobilité des femmes, participation des femmes à la prise de décision, amélioration de la répartition des ressources entre hommes et femmes...).

Le processus de projet peut être évalué à mi-parcours, à la fin ou quelques années après la fin du projet/programme. Pour cela, il faut :

- une équipe d'évaluation sensible au genre
- une fiche d'évaluation avec des questions évaluatives sensibles au genre

## ***II.12 Résultats***

Les résultats doivent mettre en exergue :

- les bonnes pratiques et effets positifs observés ;
- les limites/risques/effets négatifs ;
- les leçons apprises ainsi que les recommandations.

Telle qu'exposée, la méthodologie genre permet l'inclusion, la participation, la prise en compte des points de vue des acteurs et actrices, un suivi rigoureux des activités et une évaluation des différentes actions posées afin de s'assurer qu'elles répondent aux besoins réels des bénéficiaires. Comment et dans quelle mesure la prise en compte du genre peut agir sur les rapports hommes/femmes et aboutir à un changement social, étant entendu que le changement ne prend de sens que par rapport à un contexte, qui ne se reçoit pas mais se construit ; étant entendu aussi que les modifications dans les conditions matérielles peuvent accélérer ou ralentir le changement mais ne le déterminent en aucun cas ?

## **L'approche genre, un outil de changement social et un enjeu de développement**

Il faut rappeler que les rapports sociaux de genre s'inscrivent dans les symboles et le langage, les normes et valeurs, et traversent les institutions et les nations. Et, le changement social n'est autre qu'une remise en cause des inégalités, une critique des dominations héritées du passé. Dans ce sens, un projet/programme de développement qui intègre une approche genre dans son processus d'intervention questionne les rapports de genre et travaille à réduire les inégalités hommes/femmes, à atténuer les rapports de domination auxquels les femmes ou les hommes sont soumis et à améliorer ainsi la situation du groupe défavorisé, conduisant progressivement à un changement structurel lié au genre.

Les changements sociaux, en termes de genre, peuvent être très divers : participation accrue des femmes à des instances décisionnelles, hausse des revenus dont elles peuvent contrôler l'usage, vote et application d'une loi contre les différents types de violences faites aux femmes (conjugales, déscolarisation, etc.), meilleure contribution des hommes aux tâches domestiques (cuisine, garde des enfants, entretien ménager, etc.), implication active des hommes dans l'appui à leur partenaire séropositive au sein des couples sérodiscordants, meilleure implication des femmes dans les dépenses du ménage (construction, santé, scolarisation des enfants, etc.), etc. Comme tout changement social, ils peuvent concerner les sphères publiques ou privées, les changements dans l'une influençant ceux dans l'autre sphère. Selon la nature du projet/programme, on touche à des champs d'intervention très divers, comme les violences, le microcrédit, l'agriculture, les infrastructures, la participation politique, etc.

Dans tous ces domaines, les actions de développement peuvent contribuer au changement des rapports de genre. D'abord, en fournissant aux membres de l'équipe chargée des initiatives de développement et aux partenaires de recherche des lignes directrices et des outils simples et méthodiques visant à intégrer l'analyse selon le genre dans toutes les étapes du cycle de projet, pour i) mieux comprendre et documenter les modalités, l'importance et l'impact de la dynamique de genre au niveau des ménages et des réalités locales et régionales; ii) favoriser et appuyer des résultats de recherche plus précis sur les systèmes de production; iii) améliorer l'efficacité et la durabilité des projets/programmes afin de garantir l'utilisation d'interventions stratégiques et technologiques plus appropriées et une répartition plus équitable des avantages.

Ensuite par des actions qui bénéficient directement aux femmes ou aux hommes: formations, appui/accompagnement, accès à des crédits, des soins, des conseils, etc. Enfin, en renforçant les ressources et les compétences des populations, en termes de genre, ou en faisant un travail de plaidoyer et de vulgarisation sur le genre, tout le long du cycle de projet, du diagnostic au suivi-évaluation.

La plupart des interventions ont des effets directs ou indirects sur les relations de genre, en raison de la manière dont elles sélectionnent leurs bénéficiaires, des processus de prise de décision qu'elles organisent et des rapports de force qu'elles modifient. Lorsqu'une intervention est aveugle au genre, elle comporte le risque de renforcer les inégalités. La prise en compte du genre dans les projets/programmes est alors recommandée. Toutefois, cette prise en compte du genre implique une certaine complexité des démarches proposées qui risque d'entraîner des surcoûts qui peuvent

représenter un effet dissuasif. Un des accompagnements les plus efficaces serait de mettre des fonds nécessaires à disposition, afin que l'intégration du genre ne reste pas qu'un vœu pieux. Un tel financement de l'intégration du genre dans les projets et leurs évaluations peut se faire par une budgétisation appropriée (budgétisation sensible au genre) qui permet de faire valoir le juste coût des ressources humaines et des formations nécessaires. Une autre possibilité serait de permettre des dispositifs de cofinancement d'un appui en termes de genre pour le montage de projets pro-genre, mieux, de projets transformateurs du point de vue du genre, l'accompagnement de leur mise en œuvre et de leur suivi, ainsi que pour leur évaluation. Dans tous les cas, le discours sur l'intégration du genre ayant beaucoup progressé, il est aujourd'hui indispensable de l'accompagner par des financements nécessaires pour que cette prise en compte des rapports sociaux entre femmes et hommes puisse être effective et générer les effets escomptés au profit des bénéficiaires.

## Bibliographie

- Bourdieu P. (1998). *La domination masculine*, Paris, Seuil, coll. Liber, 134 p.
- Compaoré N. et Ouédraogo, J.R. (2020). *Stratégie Nationale Genre 2020-2024*, Burkina Faso, Document final, *SICI Dominus et Particip GmbH*, Ministère de..., Ouagadougou, Burkina Faso, 97 p.
- Coulomb-Gully, M. (2010). Féminin/Masculin: question (s) pour les SIC. Réflexions théoriques et méthodologiques. *Questions de communication*, (17), 169-194.
- Granié, A.-M. et Guétat-Bernard, H., (2006). *Empreintes et inventivités des femmes*, Toulouse, Paris, PUM/IRD, pp. 143-167.
- Héritier, F. (1996). Masculin/féminin: la pensée de la différence. Paris, Odile Jacob, *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, (8).
- Kergoat, D., (2000). « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 2000.
- Rathgeber, Eva M. «WID, WAD, GAD: Trends in research and practice». *The Journal of Developing Areas*, n° 24 (juillet 1990), p. 489-502.
- Schalkwyk, J., H. Thomas et B. Woroniuk. (1997). *Handbook for Mainstreaming A Gender Perspective in the Agriculture Sector*. Publications sur l'agriculture et le développement rural, n° 6. Stockholm, Suisse, ACIDI, *Service des ressources naturelles et de l'environnement*.

### **III - L'écriture et le langage inclusifs pour consolider les acquis et promouvoir l'égalité de genre**

Dr Honorine Pegdwendé SAWADOGO/OUÉDRAOGO, Sociologue, à l'INSS/CNRST

La langue française a toujours enseigné le masculin générique (par exemple des **acteurs** du développement durable), c'est-à-dire la primauté du masculin sur le féminin dans les accords en genre (par exemple des hommes et des femmes sont **allés**), ainsi qu'un ensemble d'autres conventions largement intériorisées. La règle générale est que le masculin est universel. L'intériorisation de ces habitudes langagières participe de la perpétuation d'inégalités et de stéréotypes de sexe dans la communication quotidienne qui occulte trois aspects essentiels que sont l'égalité, la diversité et l'inclusion. Vu que la société a changé et que les femmes ont conquis les mêmes droits que les hommes, il est nécessaire que le langage en rende compte car, le discours condense les transformations en cours au sein d'une société : il les reflète, et surtout les configure.

Les mots véhiculent des idées, des concepts, des impressions, des points de vue des hommes et des femmes. Alors, chacun et chacune devraient se sentir aussi bien dans le discours que dans tous les textes écrits. Cela est possible par l'utilisation d'une syntaxe épiciène car elles s'adresseront aussi bien aux femmes qu'aux hommes. L'effacement du féminin dans la langue française renforce l'inégalité car le masculin générique ne rend pas visibles les deux dimensions, féminine et masculine du corps social.

Si les femmes ont pris part à une activité, il est important de valoriser leur participation en les rendant visible dans l'espace public, et cela passe par le langage inclusif car, seul le fait d'être nommé permet à l'être humain d'exister. Rendre visible les actions des femmes pour l'égalité de genre et donner une valeur égale à leurs activités, participe directement d'un cheminement vers l'égalité entre les hommes et les femmes. De même, dès lors qu'un adjectif se rapporte à une communauté humaine composée de femmes et d'hommes, il doit être adapté en écriture inclusive afin de ne pas invisibiliser la place occupée par les femmes dans la population ainsi désignée. Ainsi, le langage inclusif et l'écriture épiciène sont considérés comme des outils de promotion de l'égalité par plusieurs perspectives théoriques. Les études féministes, les *gender studies*, la linguistique, les études littéraires et la sociologie sont de celles qui, chacune, jettent

de la lumière sur un aspect différent du problème, et ce, en l'abordant sous un angle bien singulier.

Cette communication sur les procédés de rédaction inclusive s'inscrit dans une démarche visant à exposer les défis de l'inclusion et de l'égalité par le langage et l'écriture. Elle invite au respect des principes généraux de la rédaction inclusive, une approche globale d'écriture qui assure tant la visibilité des femmes que des hommes. Elle propose des outils qui limitent l'impact des biais et des préjugés parfois inconscients qu'on retrouve dans les documents publiés ou non, les discours officiels ou non. Pour ce faire, dans un premier temps, elle fait un rappel historique des différentes réflexions qui ont conduit progressivement à l'écriture inclusive; ensuite

## **De la féminisation linguistique à l'écriture et au langage inclusifs**

### ***III.1 La féminisation linguistique***

La féminisation linguistique s'inscrit et prend son essor dans le mouvement féministe nord-américain des années 1970-1980. Le fait que des emplois autrefois réservés aux hommes se sont ouverts aux femmes engendre un nouveau besoin : créer des appellations d'emploi au féminin et accorder une visibilité égale aux femmes et aux hommes dans les textes. La féminisation des textes a pour but d'éliminer le langage sexiste qui est centré sur l'un des sexes, le plus souvent sur les hommes. La féminisation linguistique est un procédé linguistique qui consiste à inclure le genre féminin dans le langage. Elle consiste à utiliser des formes féminines de noms, adjectifs et pronoms là où les règles grammaticales classiques préconisent l'usage du genre grammatical masculin désigné par l'Académie française comme non marqué en théorie, mais de plus en plus ressenti comme excluant le genre féminin.

On distingue d'une part la féminisation de la terminologie, c'est-à-dire la création ou l'utilisation de terme désignant au féminin des métiers, titres, grades et fonctions et d'autre part la féminisation ou neutralisation, selon les points de vue, des textes, avec l'introduction des marques du féminin.

### **De la féminisation à la parité linguistique**

La prise en compte du genre féminin dans le langage a permis la valorisation des femmes leaders et favoriser la visibilité des actions menées par de nombreuses femmes à travers le monde. Toutefois, la féminisation linguistique des textes a, au fur et à mesure, montré ses limites, dans la mesure où, elle est jugée excessive, impraticable et inefficace. Elle sera

progressivement remplacée par la parité linguistique qui exige un effort de la part de ceux et celles qui rédigent dans la prise en compte des deux genres ; l'objectif restant le même, c'est-à-dire l'abandon du masculin générique. Le constat est qu'au résultat, les textes deviennent acceptables pour tout.e.s car, ils incluent des appellations respectant et valorisant autant la place des femmes que des hommes (gouvernement du Québec, 1988). Il y a deux manières de prendre en compte la parité linguistique : on peut utiliser les doublets complets ou les doublets abrégés.

**Les doublets complets** est l'ensemble composé par la répétition de la forme masculine et de la forme féminine ou l'inverse de chaque terme.

Exemple, « l'étudiante ou l'étudiant », « ceux et celles », etc. Pour éviter d'avoir à dédoubler aussi les adjectifs et les participes passés, vous pouvez suivre la règle de la proximité, c'est-à-dire accorder le terme avec le dernier élément mentionné. Dans ce cas, il est conseillé de placer le nom masculin en deuxième position. Par exemple, « Les apprenantes et les apprenants inscrits doivent se présenter à 16 h ».

**Les doublets abrégés** sont réduits à l'aide d'un signe de ponctuation appelé le point médian.

- Exemple, « les professeur.e.s » ou « les étudiant.e.s ».

### **De la parité linguistique à l'écriture épïcène**

La réflexion sur la prise en compte du genre féminin aussi bien dans l'expression orale que dans l'expression écrite évoluant, elle a mis en exergue des contraintes liées au volume de texte. Alors, d'autres procédés ont été proposés, dans l'objectif d'alléger les textes, tout en les gardant sensibles au genre. C'est l'exemple de la rédaction épïcène qui se veut neutre, c'est-à-dire non-sexiste, non-binaire et non-genrée (Dupuy , 2020). En effet, le terme épïcène « se dit d'un mot, désignant un être animé (nom, adjectif, pronom), qui a la même forme au genre masculin et au genre féminin. Selon le contexte, les mots épïcènes renvoient à des êtres de sexe féminin ou masculin » (Arbour et de Nayves, 2018, p.3).

Exemple: élèves, enfants ou parents qui sont des exemples qui ne ciblent pas de genre en particulier. La rédaction épïcène permet de sortir de ce carcan binaire limité aux sexes féminin et masculin et d'utiliser la richesse de la langue française pour trouver des appellations qui incluent tout individu sans mention de leur genre d'appartenance. La forme épïcène est une forme linguistique qui reste la même au féminin et au masculin.

**La rédaction épïcène recommande les formulations neutres** : tentez de privilégier l'usage de mots inclusifs qui englobent tous les genres en choisissant soit des noms, des pronoms ou des adjectifs épïcènes.

- Un nom collectif est un nom assez général et neutre qui désigne un ensemble de personne, autant les hommes que les femmes.
- Par exemple, on peut employer le terme « le personnel » au lieu de « les employés » ou encore les termes « les gens », « les personnes », « nous », « vous », « on », « personne », « quiconque » ou « plusieurs » au lieu de « celui ou celle qui », « aucune ou aucun », etc.

Exemple : en remplacement de l'appellation « Madame, Monsieur » dans une lettre, il est donc possible d'utiliser, par exemple, l'appellation « Membres du comité de sélection » afin d'inclure toutes personnes sans égard à leur genre.

La rédaction épïcène permet d'utiliser une variété lexicale et syntaxique et de recourir à des formes rares et originales qui témoignent de la richesse de la langue française.

Écrire de manière épïcène ne revient pas à recourir systématiquement au féminin ni à « féminiser » la grammaire, mais bien à utiliser les outils dont la langue dispose déjà pour pallier une invisibilisation qui, elle, sous couvert de simplification, est devenue systématique. Il ne s'agit donc pas de réinventer les règles de la langue [...] [et] il n'est nulle part question de nouveaux mots ou de points médians (Dupuy, 2020). L'écriture épïcène permet de reconnaître l'existence de l'autre ; et, dans ce cas, cela passe par l'utilisation de mots écrits qui font abstraction et englobent l'individu dans son entièreté (Dupuy, 2020).

### **L'écriture et le langage inclusif**

Tenir compte de la parité linguistique ou utiliser des formulations épïcènes c'est adopter une **écriture inclusive** car les deux procédés tiennent compte des hommes et des femmes. **L'écriture inclusive** est donc possible par certains principes de la rédaction épïcène. La parité linguistique qui prend en compte les hommes et les femmes, et les formulations épïcènes (qui sont neutres, non-sexistes, non-binaires et non-genrées) peuvent être définies comme une **écriture inclusive** en considérant qu'elles incluent tous les individus, peu importe leurs caractéristiques dans le discours écrit (Dupuy, 2020).

## **L'écriture inclusive pour consolider les acquis et promouvoir l'égalité de genre**

### ***III.1 En quoi l'écriture inclusive permet-elle de consolider les acquis ?***

L'écriture joue un rôle dans la conservation de l'histoire, la diffusion de la connaissance et la formation du système juridique. Les mots véhiculent des idées, des concepts, des impressions, des points de vue des hommes et des femmes. Les femmes ont conquis les mêmes droits que les hommes, il est nécessaire que le langage et l'écriture en rendent compte car, le discours condense les transformations en cours au sein d'une société : il les reflète, et surtout les configure. Seule l'écriture inclusive et le langage inclusif permettent de rendre compte des défis déjà relevés par les femmes et de consolider les acquis.

### ***III.2 En quoi l'écriture inclusive peut-elle promouvoir l'égalité de genre ?***

L'effacement du féminin dans la langue française renforce l'inégalité car le masculin générique ne rend pas visibles les deux dimensions, féminine et masculine du corps social.

Si les femmes ont pris part à une activité, il est important de valoriser leur participation en les rendant visible dans l'espace public, et cela passe par le langage inclusif car, seul le fait d'être nommé.e permet d'exister.

Exemples : les participants et participantes aux entrevues ont souligné...

Alors, chacun et chacune devrait se sentir aussi bien dans le discours que dans tous les textes écrits. Cela est possible par l'utilisation d'une syntaxe et une grammaire non sexistes ou plutôt épiciène car elles s'adresseront aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Rendre visible les efforts des femmes et donner une valeur égale à leurs activités, participe directement d'un cheminement vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Plus les femmes seront visibles et représentées dans les discours par un langage inclusif, plus elles seront motivées de prendre la parole et défendre leurs intérêts stratégiques. Le langage inclusif est ainsi un outil qui peut permettre de faire la promotion de l'égalité.

## L'écriture inclusive : défis de la syntaxe et du lexique dans la langue française

L'écriture inclusive peut présenter de nombreux défis. Pour relever le défi lié à l'accord, en cas de double désignation, il est conseillé d'adopter l'ordre de présentation féminin puis masculin. L'accord et la reprise se font au plus proche, soit au masculin.

Exemple : La doyenne ou le doyen est libéré d'un certain nombre de périodes d'enseignement. De même, plusieurs procédés permettent d'englober tous les genres en choisissant soit des noms, des pronoms ou des adjectifs épiciques pour parer aux difficultés liées au lexique. Pour ce faire, l'on peut choisir :

- **Un nom collectif** est un nom assez général et neutre qui désigne un ensemble de personnes, autant les hommes que les femmes. Par exemple, on peut employer le terme « le personnel » au lieu de « les employés » ou encore les termes « les gens », « les personnes », « nous », « vous », « on », « personne », « quiconque » ou « plusieurs » au lieu de « celui ou celle qui », « aucune ou aucun », etc.
- **La formulation neutre** : il est également possible de formuler des phrases à la tournure épicique ou impersonnelle. À titre d'exemple, vous pouvez remplacer « Êtes-vous un étudiant à l'université ? » par « Faites-vous partie de la communauté étudiante ? » Un nom épicique s'écrit de la même façon tant au féminin qu'au masculin, seulement le déterminant fluctue, par exemple, le ou la responsable.
- **La personnalisation**, par exemple, « Vous pouvez vous informer. » plutôt que « Les étudiants et les étudiantes peuvent s'informer. » Ou au contraire **la dépersonnalisation** est possible, par exemple, « la communauté étudiante » au lieu de « les étudiantes et les étudiants ».

### 4. Astuces et procédés pour une rédaction inclusive

#### Quelques règles à suivre pour la rédaction inclusive et épicique

Règles	Exemples
Proscrire les notes statuant que le masculin est générique et inclut le féminin. Ce n'est pas une solution acceptable, puisque cela exclut les femmes du discours.	« Dans ce document, le masculin est utilisé au sens neutre pour alléger le texte. »
Privilégier les formulations neutres (épiciques). Lorsque cela est possible, trouver une formulation neutre remplaçant le doublet.	« La rédaction » Au lieu de : « Le rédacteur ou la rédactrice »
Si les doublets sont requis, privilégier les doublets non abrégés. Lorsque le contexte de communication n'impose pas de contraintes de longueur au texte, écrire la forme masculine et	« La patiente et le patient » ; « La clinicienne ou le clinicien »

la forme féminine en toutes lettres, coordonnées par « et » ou « ou ». Les doublets non abrégés sont également de mise à l’oral.	
--	--

### ***III.1 Quelques procédés grammaticaux pour une formulation neutre***

<b>Règles</b>	<b>Exemples</b>
Un nom collectif	« Le lectorat » au lieu de « Les lecteurs et les lectrices ».
Un nom de fonction ou d’unité administrative	« La rédaction » au lieu de « le rédacteur ou la rédactrice ».
Un nom épïcène pluriel	« Les journalistes » au lieu de « Le ou la journaliste »
Un adjectif épïcène	« Juge spécialiste en ... » au lieu de « Juge spécialisé(e) en... »
Un pronom épïcène	« Juge à qui... » au lieu de « Juge auquel ou à laquelle... »
Un déterminant épïcène	« Chaque juge » au lieu de « Chacun ou chacune des juges ».
Une tournure impersonnelle	« Êtes-vous de citoyenneté canadienne ? » au lieu de « Êtes-vous citoyen ou citoyenne canadienne ? »
Un verbe à l’infinitif ou au participe présent	« Gérer... », « Gérant... » au lieu de « Il ou elle gère... »
Une phrase nominale	« Gestion de... » au lieu de « Il ou elle gère... »

### ***III.2 Quelques astuces pour une rédaction élégante et variée mais non discriminatoire***

- Abandonner la mise au masculin habituelle du texte
- Penser épïcène et rédiger épïcène
- Veiller à préserver la lisibilité des textes
- Assurer l’intelligibilité du texte
- Veiller à une bonne répartition des formes féminines
- Évaluer la pertinence du recours aux marques du genre
- Utiliser toute la gamme de procédés disponibles
- Adapter l’intégration des formes féminines à chaque type de texte

### **Bibliographie**

Arbour, M.E. et De Nayves, H. (2018). Formation sur la rédaction épïcène. Office Québécois de la Langue Française (OQLF). Gouvernement du Québec : Québec. Repéré à : [https://www.oqlf.gouv.qc.ca/redaction-epicene/20180112\\_formation-redaction-epicene.pdf](https://www.oqlf.gouv.qc.ca/redaction-epicene/20180112_formation-redaction-epicene.pdf)

Arbour, M. È., De Nayves, H., et Royer, A. (2014). Féminisation linguistique: étude comparative de l'implantation de variantes féminines marquées au Canada et en Europe. *Langage et société*, (2), 31-51.

Biron, M. (1991). Au féminin: guide de féminisation des titres de fonction et des textes.

Dawes, E. (2003). La féminisation des titres et fonctions dans la Francophonie: de la morphologie à l'idéologie. *Ethnologies*, 25(2), 195-213.

Dumais, H. et, C. Ferrer (1998). Pour un genre à part entier. Guide de rédaction pour des textes non sexistes. Québec : Ministère de l'Éducation, Coordination à la Condition féminine, Gouvernement du Québec.

Dupuy, A. (7 décembre 2020). L'écriture inclusive: la définir pour mieux la comprendre. Centre collégial de développement de matériel didactique (CCDMD). En ligne. Repéré à: <https://correspo.ccdmd.qc.ca/index.php/document/lecriture-inclusive-la-definir-pour-mieux-la-comprendre/>

Irigaray, L. (1990). Sexes et genres à travers les langues: éléments de communication sexué : français, anglais italien Paris : Grasset.

Larochelle, S. (10 janvier 2021). Langage épïcène : s'exprimer sans genres. [En ligne]. La Presse. Repéré à : <https://www.lapresse.ca/arts/litterature/2021-01-10/langage-epicene/s-exprimersans-genres.php>

Thérèse Moreau, (1999). Le nouveau dictionnaire féminin masculin des professions, des titres et des fonctions. Metropolis.

Viennot, E. (2020). *Le langage inclusif: pourquoi, comment*. Les Éditions iXe.

## **IV - Etats des lieux de l'institutionnalisation du genre au Burkina Faso**

BELEMKOABGA Ibrahim, Conseiller en Promotion du Genre, Chef de Département Suivi - Evaluation du Secrétariat Permanent du Conseil National pour la Promotion du Genre

En application à la déclaration et au programme d'action de Beijing de 1995, qui avait recommandé aux Etats de développer des initiatives pour systématiser l'approche genre, la vulgariser et l'appliquer dans tous les domaines à tous les niveaux ; le Burkina Faso a créé au plan institutionnel :

- Un comité de suivi de la mise en œuvre des recommandations de Beijing ;
- Un Ministère de la Promotion de la Femme, chargé de mettre en œuvre la politique Gouvernementale en matière de promotion de la femme, fut créé en 1997.

Depuis la création du ministère en charge de la femme et du genre, plusieurs politiques ont été adoptées et mise en œuvre:

- Politique Nationale de Promotion de la Femme (2004-2008)
- Politique Nationale Genre (2009-2019)
- Stratégie Nationale Genre ( 2020-2024)

De façon opérationnelle, le développement des relations de partenariat et la mise en place d'une stratégie du faire-faire ont constitué les bases d'implication de l'ensemble des acteurs/trices institutionnels à la mise en œuvre desdites politiques.

Chacune de ces référentiels avait un axe stratégique relatif au renforcement du cadre et des mécanismes institutionnalisation du genre. La réalisation de cet axe stratégique s'est matérialisée :

- Pour la PNPf (2004-2008) par la mise en place des points focaux dans les différents secteurs ministériels et les institutions
- Pour la PNG (2009-2019) et la SNG (2009- 2009) par la création du CONAPGenre, et ses démembrements et aussi l'érection par arrêté ministériel des points focaux en cellule ministérielles et institutionnelles pour la promotion du genre placées le plus souvent sous l'autorité du directeur ou de la directrice des études et de la planification,
- A ce jour quarante une (41) cellules institutionnelles et ministérielles pour la promotion du genre (CIMPG) existent dans vingt cinq ( 25) ministères et seize (16)

institutions parmi lesquelles la Présidence du Faso, la Primature et le L'Assemblée Nationale.

- L'Assemblée nationale compte en plus d'une cellule genre, une Commission du genre, de l'action sociale et de la santé (CGASS) et un Réseau des parlementaires Caucus Genre (RPCG)

## **Rappel des missions des cellules genre**

### ***IV..1 Missions des cellules genre***

Dans le dispositif institutionnel de mise en œuvre de la Stratégie nationale genre, il est créé dans chaque institution et ministère et placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice des Etudes et de la Planification, des cellules institutionnelles et ministérielles pour la promotion du genre.

Chaque cellule genre a pour mission de veiller à la prise en compte du genre dans les plans et programmes de leurs institutions ou ministères.

A ce titre, la cellule genre est chargée :

- De faire l'analyse de la situation genre et mettre en exergue la situation des femmes et des hommes ainsi que les problèmes affectant l'équité et l'égalité de genre ;
- D'élaborer chaque année un plan d'actions relatif à l'exécution de sa mission ;
- De mobiliser les ressources humaines, matérielles et financières nécessaires à l'exécution du plan d'action annuel ;
- De veiller à la prise en compte des besoins et intérêts des femmes et des hommes dans les cadres de planification et de programmation des programmes et projets ;
- De constituer une base de données ventilée par sexe sur la situation des groupes-cibles du secteur avec l'appui du service statistique du ministère ou avec l'INSD ;
- De contribuer à la définition des indicateurs de résultats tenant compte du genre dans les domaines d'intervention du secteur ;
- De contribuer à concevoir des supports de sensibilisation et de plaidoyer en genre - (fiches de sensibilisation et fiches argumentaires) ;
- De développer un système de suivi-évaluation intégrant le genre dans les ministères et institutions : développement des outils, base de données ;
- De présenter annuellement un rapport de situation du genre dans le secteur ;
- De participer aux sessions du CONAP Genre.

### **Acquis engrangés dans le fonctionnement des cellules genre**

- L'institution officielle des cellules par arrêté ministériel et l'insertion des certaines cellules dans l'organigramme des ministères et institutions;
- L'inscription d'une ligne budgétaire dans les ministères et institutions au profit des cellules genre

- l'allocation d'un budget pour les plans d'action genre des cellules (En 2012, avec l'appui financier et technique des PTF et de l'Etat, 23 Diagnostics des inégalités liées au genre ont été réalisés pour les ministères et les institutions, suivis par des plans d'actions genre);
- le plaidoyer et la sensibilisation de certaines cellules en faveur de la prise en compte du genre dans la planification et aussi de l'accès des femmes aux postes décisionnelles;
- la participation des cellules à des actions entreprises par leurs ministères ou institutions en faveur de l'institutionnalisation du genre.
- formation en planification, budgétisation et suivi-évaluation sensible au genre;
- formation en stratégie de plaidoyer, mobilisation des ressources, genre et gouvernance locale
- relecture de plans d'actions genre;
- organisation de voyages d'études;
- organisation d'une conférence publique "protection de l'image de la femme et de la jeune fille à l'ère du numérique
- (internet et téléphone portable);
- formation de formateurs en genre et en technique d'animation;
- organisation de conférences publiques dans les ministères sur l'approche genre;
- participation aux CASEM;
- participation à des cadres de planification dans les ministères;
- mobilisation de ressources pour des activités. Ces activités ont contribué à:
- l'avancée dans la prise en compte du genre dans la planification sectorielle,
- un "début de changement des mentalités" au sein des ministères et institutions concernés,
- la mobilisation des nouveaux acteurs sur le genre et à l'augmentation de la prise de conscience en faveur de l'équité hommes – femmes dans les postes décisionnels ;
- Au basculement des ministères dans la BSGDE

### **Insuffisances/difficultés dans le fonctionnement des cellules genre insuffisances/difficultés relevées**

- Le fonctionnement mitigé des cellules;
- La faiblesse et le manque d'harmonisation du système de planification et suivi des cellules genre;
- Le manque d'une stratégie pour favoriser la capitalisation des acquis et de l'expertise des anciens points focaux genre et pour assurer le respect du profil requis aux membres;
- La faible position hiérarchique et le faible pouvoir d'influence des membres des cellules sur la prise de décision;
- La non prise en compte des activités dans la planification et la budgétisation au sein des ministères;
- La disponibilité limitée des ressources financières, qui sont insuffisantes, irrégulières et, pour certaines cellules, non disponibles;
- Le retard dans le décaissement des fonds;

- Le manque d'un système de suivi des contributions sectorielles à la SNG (les cellules font le suivi de leurs activités, non des interventions de leur ministère);
- La disponibilité limitée de ressources humaines compétentes sur le genre.
- L'instabilité institutionnelle due aux scissions, fusions, etc.
- Les lacunes dans la collecte des données ventilées par sexe et dans l'utilisation d'indicateurs genre (malgré les progrès enregistrés, du travail reste à faire);
- La faible intégration de l'analyse genre dans les documents d'analyse et de planification au niveau sectoriel et décentralisé : malgré l'existence des guides d'intégration du genre dans les politiques et les Plans de développement aux niveaux national et local
- la mobilité des membres des cellules genre.
- la non implication de certaines cellules aux activités de leur département;
- la non adhésion de certains responsables.

### **Perspectives**

- L'organisation d'un séminaire gouvernemental sur la prise en compte du genre dans les systèmes de planification à tous les niveaux ;
- le renforcement du partenariat avec les PTF pour la mobilisation des ressources financières;
- L'érection des cellules genre en directions d'appui à la l'institutionnalisation du genre dans les ministères ; lesquelles directions d'appui devraient être logées dans les Directions Générales des études et des statistiques sectorielles (DGESS).
- La pérennisation des acquis des cellules passe par la formalisation des cellules genres dans l'organigramme de l'ensemble des institutions et ministères.

### **Références bibliographiques**

La déclaration et le programme d'action de Beijing (1995) 141 pages

Ministère de la Promotion de la Femme (2009), Politique Nationale Genre (2009-2019)

Ministère de la Femme, de la Solidarité nationale et de la Famille (2019) Rapport d'évaluation de la Politique de la Nationale Genre (2009-2019), 139 pages

Ministère de la Femme, de la Solidarité nationale de la Famille et de l'Action humanitaire (2020), Stratégie Nationale Genre (2020-2024) 217 Pages

## **V - L'institutionnalisation du genre dans les organisations ; défis, état des lieux et perspectives**

KOUASSI Assiè Adjo

Nous avons manifesté un intérêt pour le thème : « **Quelle inclusion du genre dans les programmes de recherches de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique de Côte d'Ivoire** ».

Cette étude qualitative et quantitative fait ressortir la présence déficitaire des filles à tous les niveaux, dans les filières scientifiques et technologiques et surtout de l'effectif très réduit au 3<sup>ème</sup> cycle, pour les études doctorales et de recherches d'une part, d'autre part la disproportion entre les effectifs d'enseignantes et d'enseignants.

L'objectif général de la recherche est de faire l'état des lieux de la prise en compte du genre dans l'enseignement et les programmes de recherches en vue de proposer des recommandations d'amélioration l'approche genre comme outil de développement.

L'analyse nous permettra d'évaluer les politiques et programmes en cours d'exécution dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

A travers les données recueillies dans les directions et cellules genre des différents ministères telles que, la Direction des Œuvres Universitaires, de la Vie Associative et du Genre (DOUVAG) du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique de Côte d'Ivoire (MESRSCI) des comparaisons entre effectifs de filles et garçons des établissements publics d'enseignement supérieur et éducation nationale, la Cellule Genre du Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Insertion Professionnelle et du Service Civique ( Cellule Gene MPJIPJ), le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant (MFFE), le Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation.

Des recommandations axées sur le renforcement de capacité des acteurs du domaine, dans l'approche méthodologique genre, la nécessité d'adoption de mesures spécifiques visant à limiter les obstacles à l'accès, au maintien des filles et des femmes dans le système de l'enseignement supérieur, ont été formulées à l'issue de ces travaux. Il s'agit de resituer la question du genre dans les politiques et programmes de recherches de l'enseignement supérieur en Côte d'Ivoire.

- Mesurer le degré de prise en compte du genre dans les politiques et programmes ;
- Analyser les contraintes auxquelles les étudiantes et les enseignantes sont confrontées ;
- Analyser les textes régissant l'enseignement supérieur et les statistiques relatives à la répartition des effectifs d'étudiants e d'enseignants selon le genre ;
- Proposer un cadre juridique et institutionnel de promotion de l'approche genre dans les politiques et programmes de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

## **VI - Le quota genre sous le prisme des mécanismes de conquête du pouvoir par les partis politiques au Burkina Faso**

Dr Yisso Fidèle BACYE, & Dr Moubassiré SIGUE Laboratoire Genre et Développement de l'Université Joseph Ki-Zerbo

Conscient du rôle de la femme dans la production et la gestion des ressources nationales, le Burkina Faso s'est résolument engagé dans la promotion de l'égalité entre sexes sociaux à travers l'adoption d'une politique nationale genre. Celle-ci promeut une indifférenciation sexuelle dans l'accès aux ressources, avec un accent particulier orienté sur la promotion de l'équité. Ainsi, l'on s'investit au placement et au positionnement discriminatoires sur les listes électorales au profit des femmes.

Cela a conduit à l'adoption de la loi sur le quota genre qui invite à un quota de 30% de femmes sur les listes électorale dans un pays où celles-ci occupent 52% de la population. Il s'avère que les formations politiques sont des conglomerats d'individus ayant des intérêts individuels parfois divergents. Les partis vivent de ce fait comme des entreprises où chaque acteur investit ses capitaux et en espère une bonification de par les élections et les nominations. La loi sur le quota genre est adoptée par l'assemblée nationale constituée d'hommes et de femmes tous des politiciens maîtrisant les méandres des formations politiques.

C'est dire qu'au moment de l'adoption de cette loi, les élus nationaux, les formations politiques et les gouvernants connaissent son statut : mort-né ; d'où la question de recherche : quels sont les enjeux de l'application de la loi sur le quota genre au Burkina Faso ? d'emblée, l'hypothèse de cette recherche suppose que les luttes de positionnement sur les listes électorales sont fondées sur les capacités financières et la notoriété des individus de telle sorte que les femmes en sont faibles. Dans une posture de recherche qualitative, la collecte des matériaux nécessaires s'est faite à travers des entretiens semi-structurés, adressés aux responsables des partis politiques, et aux femmes militantes et leaders. Dès l'abord il convient de mentionner que les enjeux de positionnement des femmes sont d'ordre rationnels et liés aux enjeux mêmes des partis politiques. Les positionnements se font non seulement à travers les compétences mobilisatrices de chaque candidat mais aussi par le biais de ses capacités financières.

**Mots clés** : partis politiques, positionnement des femmes, égalité, quota genre, Burkina Faso

Le constat fait état d'une domination masculine dans le positionnement des candidat (e)s;

<b>MPP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>er</sup> =homme</li> <li>• 2<sup>ème</sup> =femme (ILBOUDO Marchal)</li> </ul>
<b>CDP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>er</sup> , 2<sup>ème</sup> , 3<sup>ème</sup> =hommes</li> <li>• 5<sup>ème</sup> = femme (OUEDRAOGO M. Blandine)</li> </ul>
<b>NTD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> = hommes</li> <li>• 3<sup>ème</sup> = femme (ZABA W. Pauline)</li> </ul>
<b>UPC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup>= hommes</li> <li>• 3<sup>ème</sup> = Femme (SAWADOGO Rainatou)</li> </ul>

Article 4 de la loi sur le quota genre précise que: « chaque liste de candidatures présentée à l’occasion des élections législatives ou municipales doit être alternée femme-homme ou homme-femme »

Pourquoi une domination masculine du positionnement sur les listes électorales?

### Méthodologie

- Méthode qualitative
- Recherche documentaire + Entretien qualitatif ( guide d’entretien semi structuré)
- Responsables (femme ou homme) de partis politiques
- Femmes aspirant à candidature
- Femmes membres de partis politiques (mouvance et opposition)

### Résultats préliminaires

- Un positionnement sur les listes électorales déterminé par la capacité de mobilisation des candidats;
- Un placement des candidats sous-tendu par leurs capitaux économiques (les femmes ressentent plus cet impact de la précarité économique);
- L’encrage social du candidat et ses affinités politiques, explicatif de leur positionnement politique;
- La filiation comme une limite potentielle au meilleur positionnement de la femme,
- La tutelle maritale, une contrainte au positionnement des femmes:
- « l’engagement politique implique des réunions à des heures indues et pour une femme mariée, cela peut entraîner des bisbilles en famille »
- Rapport de causalité entre complexe d’infériorité et positionnement de la femme:
- « vous pouvez proposer une femme elle va refuser au profit d’un homme. Quand nous nous on établissait la liste, il y a une des femmes qui a refusé en disant qu’elle pense que le monsieur était mieux indiqué »

- Ce point de vue pourrait se rapporter à la domination masculine de Bourdieu et précisément sous sa dimension violence symbolique.

## **Conclusion**

- La mise en œuvre réussie du quota genre est une variable essentielle de renforcement de la démocratie au BF
- Les stéréotypes sexistes toujours prégnants défavorisent la participation de la femme en politique
- Nécessité d'introduire à l'école, un module de formation politique pour une culture politique à la base;
- Opérer une discrimination positive pour une meilleure participation de la femme à la concurrence électorale ?

## **VII - Institutionnalisation du genre dans la gouvernance et la stratégie de développement du réseau des caisses populaires du Burkina : démarche, outils de mise en œuvre et impact.**

YARO Oumarou

Le secteur de la microfinance du Burkina Faso est dominé par le Réseau des Caisses Populaires du Burkina (RCPB) qui fait office de leader incontesté avec plus de 70 % de part de marché. Il mène ses activités sous la forme de coopérative dont les membres sont copropriétaires. Dans le cadre de la mise en œuvre de sa mission sociale et financière, il s'est doté d'une politique volontariste en matière de parité genre que nous avons eu le plaisir d'élaborer et assurer la mise en œuvre. Par cette politique, le Réseau des caisses populaires du Burkina Faso (RCPB) s'engage dans une nouvelle dynamique, celle de relever le taux de représentativité des femmes au sein des organes de gouvernance. Ce taux tourne autour de 24% et est réduit à 18% si l'on extrait les dirigeants du comité de crédit élus parmi les employés du RCPB.

Le RCPB relève que, avec l'avènement de la reconfiguration, la lutte de pouvoir devient très difficile pour les femmes. Les employés de la faïtière comme des caisses ont de la difficulté à freiner les effets culturels qui agissent indéniablement sur les résultats des élections.

La stimulation pour atteindre un seuil de représentativité significative doit être de mise afin que les femmes aient plus de voix au chapitre et occupent une place honorable au sein des organes de gouvernance du RCPB.

Sur une période de dix (10) ans, le résultat est bluffant ;

- 76% des 1120 travailleurs (soit 859 travailleurs) sont des femmes ;
- 60% des 270 postes de responsabilités sont occupés par les femmes;
- 36 % des 350 dirigeants élus des organes sont des femmes ; - 55% des membres bénéficiaires sont des femmes ;
- Depuis 2 ans, l'institution est dirigée par une Directrice Générale.

On remarque par ailleurs que les résultats de l'entreprise ont cru de plus de 200%.

De ces constats et au nombre des facteurs explicatifs de ce succès, nous avons noté l'apport indéniable des femmes, en terme de résilience, de compétences, d'intégrité, de rigueur.

## **Retour sur les cinq stratégies développées**

**Stratégie 01** : interventions distinctes en zone rurale de celles à effectuer en zone urbaine

**Stratégie 02** : mobilisation des directeurs de caisses afin qu'ils adhèrent à la vision long terme en matière d'équité des genres au sein de la gouvernance du RCPB

**Stratégie 03** : capitalisation sur les groupements solidaires, bassin privilégié de membres pour repérer des femmes au leadership assume et possédant les capacités pour devenir dirigeantes

**Stratégie 04** : intégration de mesures de suivi aux mécanismes de gestion

**Stratégie 05** : sensibilisation des PCA et de l'ensemble des dirigeants sur la valeur ajoutée d'une plus grande participation des femmes aux organes de gouvernance

## **Quelques extraits de la démarche d'implémentation du genre**

### ***VII.1 La vision de parité du RCPB***

Cette vision s'énonce ainsi qu'il suit : « une gouvernance où les responsabilités sont partagées entre les hommes et les femmes dans une échéance à moyen et long terme tendant vers la parité ».

### ***VII.2 Pour quoi la recherche de la parité du genre***

Le DG de la FCPB l'a spécifié dans son interpellation sur la vision. La parité vise à apporter « Une valeur ajoutée significative à la performance des organes qui se traduirait par la prise de décisions éclairées grâce à la diversité des perceptions et la mise à contribution de plusieurs sensibilités, expériences et pratiques »

La parité pose la problématique de la représentativité des femmes au sein des organes du RCPB. Cette représentativité recherchée doit être perçue, non comme un moyen pour les femmes de « faire la peau aux hommes », mais plus tôt pour instituer un certain équilibre, plus d'efficacité et une équité dans les organes.

## **Que faire?**

— Changer notre regard et notre perception des capacités de direction de la femme:

- Consentir à dépasser les considérations traditionnelles sur les rôles et la place des femmes (qui limitent leur champ d'action) .
- Prendre les mesures idoines pour une parité progressive dans les organes
  - Analyser la situation de la représentativité des femmes dans les organes de notre caisse pour dégager les écarts qui existent ;
  - Fixer un objectif annuel d'augmentation de la représentativité des femmes ;
  - Mener les actions de sensibilisation et de repérages/ciblage des femmes leaders potentielles de notre communauté ;
  - Prôner un appui incondtionnel à toutes les femmes qui émergeraient comme leader potentiel ;
  - Partager entre caisses populaires l'expérience édifiante vécue avec des dirigeantes dévouées et assidues prendre toute initiative en adéquation avec les réalités du milieu pour mobiliser les femmes.

### ***VII.1 Comment s'y prendre?***

- Mettre en place le comité de coordination local qui se chargera, entre autres, de planifier, d'assurer la mise en œuvre des activités et effectuer le suivi nécessaire pour évaluer l'état de l'atteinte de la cible souhaitée.
- Suivre les directives et consignes de la Faïtière et de la délégation
- Prendre une part active aux formations organisées dans le cadre de la parité dans la gouvernance
- Former le personnel terrain
- Prendre appui sur les groupes solidaires et les membres individuels
- Gagner la confiance et s'associer les compétences des leaders (hommes et femmes) des communautés
- Partager les tâches spécifiques à chaque catégorie de personnel afin que tout le staff soit mobilisé et que tous et chacun à quelque niveau qu'il se trouve, s'implique dans l'attente de la parité à moyen terme.

### ***VII.2 Quels avantages?***

Les avantages pour le réseau et les caisses à s'ouvrir à davantage de femmes réside dans le fait que les femmes présentent certains atouts dont les retombés vont indéniablement impacter positivement la performance des actes posés par les instances de gouvernance.

Ces atouts peuvent être déclinés ainsi qu'il suit :

- Elles sont plus permanentes dans la communauté donc elles peuvent palier l'indisponibilité des hommes (en raison de leurs nombreux déplacements) dans certaines zones ;
- Elles font une analyse plus profonde des situations;
- Elles ont un sens froid dans la prise de décision;
- Elles formulent de bons conseils;
- Elles font preuve de rigueur : elles retiennent et rappellent les décisions;
- Elles ont moins de rancœur en situation de divergence dans la prise de décision;
- Elles ont une intégrité plus grande par rapport à l'argent, donc pour sécuriser la caisse;

- Elles sont davantage présentes dans le milieu, ainsi leur capacité de communication permettrait à plusieurs d’entre elles d’atteindre plus rapidement les gens;
- Elles ont une meilleure connaissance des besoins des membres et particulièrement de ceux des femmes;
- Leur présence calme les débats qui souvent sont houleux lorsque les comités ne sont composés que d’hommes.

**NB** : Ne pas omettre les avantages concurrentiels puisque la présence des femmes assure une proximité de l’institution avec la communauté.

### ***VII.3 Quelles contraintes à lever***

- Le veto du mari et sa réticence au désir de la femme de participer dans les organes de la caisse ;
- Le manque de confiance en elles-mêmes de nombre de femmes ;
- L’organisation du temps : conciliation entre les travaux ménagers les AGR et les responsabilités de dirigeant ;
- Les préjugés des hommes (dirigeants et DCP).

### ***VII.4 Quelle organisation mettre en place?***

Un comité de coordination locale (au niveau caisse) doit être mis en place. Il a pour responsabilités de :

- Sensibiliser les membres et préparer les femmes à assumer davantage de responsabilités ;
- Assurer le maintien de la préoccupation et l’engagement pour la parité du genre au niveau local afin d’atteindre la cible identifiée.
- Évaluer la vitesse d’action nécessaire pour atteindre les cibles tout en respectant le milieu
- Choisir les stratégies et les activités les plus opportunes au contexte local pour atteindre la cible identifiée.
- Traduire en termes d’actions concrètes les instructions et appuis venant de la faîtière et de la délégation
- Planifier et assurer la mise en œuvre des activités en tenant compte des réalités de la caisse.
- Effectuer le suivi nécessaire pour évaluer l’état de l’atteinte de la cible souhaitée.
- 

**NB** : Le succès ou non des efforts de parité aux organes de gouvernance, tant au plan quantitatif que qualitatif se joue au niveau des caisses. Leur engagement est donc primordial.

## **VIII - Les performances des cellules genre dans les ministères au Burkina Faso : quelques cas d'études**

Bouraima KABORE

L'élimination des inégalités entre les hommes et les femmes constitue une condition essentielle à la réduction de la pauvreté et au développement humain durable. Conscient de cela, le gouvernement burkinabè a manifesté sa volonté de faire de la société burkinabè, une société débarrassée des inégalités de toutes sortes, et principalement celles liées au genre. Cette volonté s'est manifestée au plan international et national par l'adhésion et l'adoption de nombreux textes visant dont la mise en œuvre contribuera à réduire les inégalités de genre dans divers domaines de développement. Bien que placé sous la tutelle du MFSNFAH, la mise en œuvre des politiques et stratégies en matière de promotion du Genre n'incombe pas au seul département, mais à tous les autres ministères et institutions, ONG, actrices et acteurs du développement national. Une synergie d'actions est nécessaire.

La création des cellules genre participe donc de cette volonté d'assurer une coordination institutionnelle dans la mise en œuvre des politiques et stratégies nationales. Ainsi, des directives ont été données pour chaque ministère de mettre en place une cellule genre. Cette présentation porte essentiellement sur les performances des cellules genre dans les Ministères au Burkina Faso en se basant sur quelques cas d'études

### **Méthodologie**

La proposition de la présente thématique s'inspire des travaux de recherche menés par Marcelline YIGO portant sur l'« analyse des obstacles au fonctionnement des cellules ministérielles et institutionnelles pour la promotion du genre » en 2015 et Jacqueline BOUGOUMA portant sur « l'analyse genre des performances des cellules ministérielles pour la promotion du genre : cas du Ministère de l'Environnement, verte et du Changement Climatique et du Ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'Entrepreneuriat des Jeunes » en 2020. Elle s'inspire également de la Stratégie Nationale genre (SNG 2020 – 2024).

### **C'est quoi ces Cellules Genre ?**

Les cellules pour la promotion du genre ont été créées suite à un constat sur le fonctionnement mitigé des points focaux genre mis en place au sein de certains ministères et institutions. Un

document portant sur le renforcement des capacités institutionnelles élaboré en août 2011 par le ministère en charge de la promotion de la femme a identifié des difficultés majeures des points focaux à savoir :

- Leur faible influence sur les prises de décision au sein des départements ministériels ;
- Le faible accès du MPFG aux informations sur les activités en faveur du genre menées par les autres départements et leurs résultats ;
- L'insuffisance de l'intégration du genre dans les politiques et programmes sectoriels.
- La création des cellules pour la promotion du genre en remplacement des points focaux devrait permettre d'accroître le pouvoir de décision de ces structures relais au sein des ministères et institutions afin de garantir une plus grande synergie d'action dans la mise en œuvre de la PNG.
- Les cellules ministérielles pour la promotion du genre sont des organes du dispositif de mise en œuvre de la stratégie nationale genre.
- Elles sont créées dans chaque institution et ministère, et placées sous l'autorité du directeur ou de la directrice générale des études et des statistiques sectorielles (DGESS), les cellules institutionnelles/ministérielles pour la promotion du genre sont chargées de :
  - Veiller à la prise en compte du genre dans les plans et programmes des institutions ou des ministères ;
  - Appuyer la prise en compte du genre dans la programmation, le suivi et le reporting sur l'état de réalisation des actions et l'évolution des indicateurs en rapport avec les thématiques relevant de leurs secteurs ;
  - Elaborer les rapports à transmettre au sp/conapgenre ;
  - Créer un environnement favorable à l'égalité de genre dans les différents secteurs de développement national.
- Au sein de chaque ministère, la cellule est mise en place à travers un arrêté ministériel. Elle est composée de dix (10) membres dont au moins cinq (5) femmes et placée sous l'autorité administrative du Secrétaire général. Elle se réunit en session ordinaire deux fois par an.

### **Importance des cellules genre**

Les cellules ministérielles pour la promotion du genre participent donc de la mise en œuvre du faire faire.

Dans le dispositif institutionnel de mise en œuvre de la PNG, les cellules pour la promotion du genre sont considérées comme des acteurs clés. Elles contribuent ainsi à apporter des réponses à la problématique d'institutionnalisation du genre et font partie des organes permanents de coordination dans le cadre de la mise en œuvre de la SNG.

## Performances des cellules genre

**Des travaux de recherche menés par Marceline YIGO :** « *Analyse des obstacles au fonctionnement des cellules ministérielles et institutionnelles pour la promotion du genre* »

**Objectif:** identifier les difficultés liées au fonctionnement des cellules ministérielles et institutionnelles pour la promotion du genre.

**Constats:** Rapport du MPFG sur l'évaluation des capacités des cellules (juillet 2012) :« les cellules pour la promotion du genre rencontrent des difficultés qui entravent leur fonctionnement effectif ». Et « Compte tenu du rôle important de ces cellules pour la promotion du genre dans la mise en œuvre de la PNG, le Ministère de la Promotion de la Femme et du Genre à travers le SP-CONAP/ Genre devra travailler à leur fonctionnement effectif et efficace»

**Hypothèse :** « les cellules ministérielles et institutionnelles pour la promotion du genre sont confrontées à des difficultés d'ordres techniques et opérationnelles qui entravent leur fonctionnement efficace ».

Selon elle, les performances des cellules sont entravées par :

Tableau n°1. Le manque de compétences suffisantes des membres de la cellule en matière de genre ;

Tableau n°2. L'insuffisance des ressources financières et matérielles allouées ;

Tableau n°3. Le manque de suivi adéquat de ces cellules de la part de leur ministère ou institution et de celle du Ministère de la Promotion de la Femme et du Genre.

L'échantillon était composé de :

Tableau n°1. vingt-sept (27) cellules pour la promotion du genre ;

Tableau n°2. vingt-sept (27) agents des ministères et institutions non membres des cellules ;

Tableau n°3. une (01) représentant du SP- CONAP/ Genre ;

— une (01) représentante des partenaires techniques et financiers du cadre de concertation genre (l'UNFPA).

## Résultats

Il est ressorti qu'en termes de composition des cellules, le nombre de dix (10) membres par cellule pour les ministères n'a pas été respecté, et ce, conformément à lettre n°2010-311/MPF/CAB du 01 avril 2010 relative à la création des cellules pour la promotion du genre. Le nombre variait entre neuf (09) à treize (13) pour les cellules au sein des ministères. Cependant, certains ministères (MICA) disposaient déjà d'un comité genre avec quarante (40) membres.

Il ressort également que les performances des cellules ministérielles pour la promotion du genre sont entravées par :

- une faible maîtrise du concept ;
- une méconnaissance des missions des membres des cellules pour la promotion du genre par certains responsables et agents des ministères et institutions publiques ;
- un manque de visibilité des cellules pour la promotion du genre au sein des ministères et institutions ;
- une insuffisance des ressources financières allouées aux cellules pour la promotion du genre
- une mobilité du personnel des cellules ;
- une faible appropriation du genre par les membres des cellules ;
- une faible implication des agents dans les activités des cellules ;
- un faible suivi ou n'ont eu aucun suivi de leur ministère ou institution et du SP-CONAP/ Genre.

## Quelques suggestions

- Apporter un appui technique aux cellules pour la promotion du genre ;
- Octroyer plus de ressources financières aux cellules pour la promotion du genre pour la réalisation de leurs activités ;
- Faire des plaidoyers auprès des responsables des différents ministères et institutions pour un meilleur ancrage institutionnel ;
- Interpeller les premières autorités des ministères et institutions en vue d'un suivi permanent des actions de leur cellule pour la promotion du genre, et de leur implication effective dans les activités.

**Des travaux de recherche menés par Jacqueline BOUGOUMA** « *Analyse des performances des cellules ministérielles pour la promotion du genre : cas du Ministère de l'Environnement, de l'Economie Verte et du Changement Climatique et du Ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'Entrepreneuriat des Jeunes* »

L'objectif principal est d'analyser les performances des cellules genre dans les ministères. « Les cellules genre, même si elles apportent une contribution significative dans la prise en compte du genre au niveau sectoriel, rencontrent des obstacles dans l'atteinte des attributions qui leur ont été assignées ».

Son analyse se fonde sur les postulats suivants :

- les cellules ministérielles pour la promotion du genre ont de faibles connaissances en genre ;
- les cellules genre ont une faible contribution à l'institutionnalisation du genre;
- les agents des ministères ont une perception négative des cellules genre.

L'étude s'est focalisée principalement sur les cellules genre de deux ministères à savoir le Ministère en charge de l'environnement, de l'Économie Verte et du Changement Climatique et celui de Ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'Entrepreneuriat des Jeunes (MJPEJ, actuellement MJPEE)

### **Echantillon**

- Personnel des deux ministères (directeur ou une directrice, chef (fe) de service et agents).
- Membres des cellules genre ;
- Des personnes ressources (responsable de structure en charge du genre ou responsable d'organisation de promotion du genre).

### **Résultats**

Sur les compétences des cellules genre, il ressort une faible connaissance des outils d'analyse genre, une insuffisance des formations à l'endroit des membres ainsi que leur mobilité permanente influencent leur performance.

Au sujet de la perception des cellules genre par le personnel des ministères, au-delà du fait que la pertinence des cellules genre est reconnue, il ressort que selon les hommes, les cellules existent pour mettre en cause les différentes opportunités qu'ils avaient au niveau des postes de responsabilité en faveur des femmes tandis que chez les femmes, les cellules vont leur permettre d'accéder à des postes de responsabilités au même titre que les hommes.

Concernant l'institutionnalisation du genre, il ressort des insuffisances liées entre autres à :

- La participation des membres à l'élaboration des documents stratégiques, plans de travail annuel et des budgets de leurs ministères respectifs, ce qui ne permet pas d'avoir un regard critique genre sur ces documents pendant l'élaboration et/ou la validation ;
- Les budgets de l'Etat alloués à ces cellules pour la réalisation des activités de promotion du genre au sein des ministères restent très insuffisants (2000 000) ;

Les responsables affirment ne pas disposer de suffisamment de temps pour participer aux activités (formations sensibilisations) des cellules à tout moment lorsqu'ils/elles sont invité(e)s à y participer. Il ya des difficultés pour les membres à concilier les activités de la cellule et celles de leur structure respective ainsi qu'un manque d'engagement et d'intérêt de certains membres (SP/CONAPGenre, Rapport de l'AG des CelPGenre, 2019).

### **Suggestions**

- Renforcer la formation des membres et des responsables en genre ;
- Veiller à l'encrege des cellules ;
- Allouer des ressources suffisantes aux cellules et veiller au déblocage dans les délais idéals
- Désigner des membres engagés à mettre à la disposition des cellules genre ;
- Faire des plaidoyers auprès des premiers responsables sur la nécessité de l'intégration du genre dans toutes les activités

### **Conclusion**

Même avec cinq ans d'écart (2015 à 2020) entre ces deux études, il faut reconnaître que les difficultés évoquées restent presque les mêmes, ce qui sous-entend que les avancées, bien que visibles, restent lentes.

Ces deux études se rejoignent, non seulement en termes de préoccupations liés à la performance des cellules genre, mais également en termes de solutions proposées

Du reste, malgré ces insuffisances, il faut reconnaître que certains ministères font des efforts en termes d'allocations de ressources et d'animation de leur cellule genre. Ces cas sont à encourager et à en faire un cas d'école.

## **IX - Les avancées dans le processus d'institutionnalisation des questions Genre et changements climatiques dans la planification, les politiques et programmes en Côte d'Ivoire avec l'appui des Partenaires Techniques et Financiers.**

Pacôme Cyrille GUIRAUD, Expert Genre, NAP-GCF/PNUD  
Anna Marleyne KOFFI-KOUAME, Point Focal National Genre, CCNUCC/PNCC

Cette présentation s'inscrit dans l'élan des acquis du processus de l'institutionnalisation des questions Genre et Changements Climatiques dans les politiques et programmes en Côte d'Ivoire.

Au regard de l'engagement de la Côte d'Ivoire à faire de la question de Genre et de Changements Climatiques des priorités nationales de développement, les Partenaires Techniques et Financiers accompagnent ce processus en soutenant toutes les initiatives en la matière.

Ainsi, la prise en compte des questions genre se fait de façon transversale dans le pilotage des études et développement d'initiatives climatiques en lien avec les secteurs prioritaires des Contributions Déterminées au niveau National (CDN) révisées.

Et ce processus est soutenu par le Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MINEDD) et le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant (MFFE) avec l'appui du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et l'IISD du Réseau Mondial du PNA.

### **Contexte de l'intégration Genre et Changements Climatiques**

L'égalité de genre et les changements climatiques sont encore principalement traités séparément en Côte d'Ivoire, ce qui réduit l'efficacité des investissements dans ces domaines. Les avancées pour assurer une action climatique qui répond aux questions de genre restent timides, lentes et incohérentes.

- Les confusions et les lacunes de connaissances autour des concepts de « genre » et de « changements climatiques » ;
- Une incompréhension du lien entre le genre et les changements climatiques ;
-

- Le genre et les changements climatiques sont des problématiques transversales alors que les politiques de développement sont essentiellement sectorielles et pour la plupart cloisonnées ;
- L’insuffisance de données ventilées par sexe contribue à rendre le lien entre le genre et les changements climatiques moins visible en Côte d’Ivoire.

La Côte d’Ivoire s’est engagée, dans ses Contributions Déterminées au niveau National (CDN) révisées, à intégrer de façon transversale les questions de genre dans sa politique climatique conformément à ses engagements internationaux sur le climat. De ce fait, des stratégies et initiatives multiples ont été mises en place afin de donner forme à une politique climatique ivoirienne qui répond aux questions de genre en Côte d’Ivoire intégrant les bonnes pratiques et orientations internationales.

### ***IX.1 Acteurs du processus Genre et Climat***

- Ministère de l’Environnement et du Développement Durable à travers le Programme National Changements Climatiques et la Cellule Genre et Inclusion Sociale ;
- Ministère de la Femme, de la Famille et de l’Enfant à travers la Direction du Genre et de l’Equité ;
- NAP-GN à travers l’Institut International pour le Développement Durable (IISD) soutenir un processus PNA en Côte d’Ivoire qui répond aux questions de genre ;
- Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) en collaboration avec le MINEDD :
  - Renforcement de l’intégration de l’Adaptation aux Changements Climatiques dans la planification du développement en Côte d’Ivoire (NAP-GCF), financé par le Fonds Vert pour le Climat doit bâtir une résilience climatique des populations ;
  - NDC SP, financé le Gouvernement allemand, l’Union Européenne et le GIZ a pour objectif principal de développer la stratégie bas carbone de la Côte d’Ivoire ;
  - CBIT-FEM, financé par le Fonds Mondial pour l’Environnement (FEM) a pour objectif de travailler à la transparence climatique à travers le calcul des émissions de GES.

### ***IX.2 Engagement institutionnel et des Partenaires Techniques et Financiers***

- Cadre national favorable engagement de la Côte d’Ivoire
- Accord de Paris, 22 avril 2016 (MINEDD/PNCC et DLCC) ;
- Ratification déclaration de Beijing 1995 ;

- Les questions Genre et Changements Climatiques sont des piliers et axes (priorités nationales) dans le Plan National de Développement de la Côte d’Ivoire 2021-2024 ;
- PNUD/programme Développement Durable Inclusif ;
- Point focal Genre au niveau du PNUD ;
- Point Focal National Genre de la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques ;
- Mobilisation d’appui Technique et Financier du Gouvernement du Canada à travers le NAP-GN et l’IISD

## **Ancrage de l’intégration des questions genre et climat**

Point Focal National Genre et Changements Climatiques

Stratégie Nationale Genre et Changements Climatiques, vision 2030

Document de Politique Egalité des chances et Genre en cours de révision prenant en compte les questions Genre et Climat.

### ***IX.1 Pilotage opérationnel des questions Genre et Climat***

La mise en place de la **Plateforme Genre et Changement Climatique** a pour objectif de garantir une synergie et une mutualisation des compétences des acteurs nationaux clés Genre et Climat avec l’appui des Partenaires Techniques et Financiers. Ce groupe multisectoriel travaille pour une politique climatique qui répond aux questions de genre en Côte d’Ivoire. Pour y parvenir, la structure des responsabilités se présentent comme suit :

- L’équipe de Coordination assure la gouvernance et la coordination des activités de la plateforme ;
- Les Experts Environnement/Changements Climatiques fournissent des éléments d’orientation techniques en matière d’Environnement et de Changements Climatiques ;
- Les Experts Genre fournissent des éléments d’orientation techniques en matière d’intégration du Genre ;
- Le volet communication et médias : rendre visible les activités de la plateforme Genre et Changements Climatiques (PGCC) sur le site internet du PNCC, du MINEDD, du MFFE et autres canaux de communication ;
- Le volet Rapportage et Suivi-Evaluation : planifier les activités et faire le suivi et l’archivage des documents issus des rencontres.

Le Programme National Changements Climatiques (PNCC) du MINEDD à travers la Cellule Genre et Inclusion Sociale qui en assure la coordination avec l’appui technique de la Direction du Genre et de l’Equité du MFFE et de l’Expert Genre du NAP-GCF/PNUD.

## **Stratégie pour l'institutionnalisation Genre et Climat avec la facilitation des PTF (PNUD/IISD)**

- Recrutement de deux (2) conseillers nationaux Genre pour soutenir l'action climatique qui répond aux questions de genre par le PNUD et l'IISD ;
- Création de la Plateforme Genre et Changements Climatiques ;
- Session de renforcement des capacités des Cellules Genre et des Points Focaux changement Climatiques des Ministères techniques ;
- Audiences de plaidoyer MINEDD et MFFE ;
- Rédaction d'une note de plaidoyer ;
- Rédaction d'un Protocole d'Accord entre le MINEDD et le MFFE ;
- Dialogue national structuré autour de l'intégration des questions de Genre et Changements Climatiques dans les politiques et programmes en soutien à l'action climatique en Côte d'Ivoire à travers des Etudes, le Renforcement des capacités et la Communication.

### ***IX.1 Engagement politique de haut niveau***

La formalisation de la collaboration pour soutenir le processus Genre et Climat s'est faite à travers la signature du Mémoire d'Entente ou MoU par la Ministre de la Femme, de la Famille et l'Enfant et le Ministre de l'Environnement et du Développement Durable. Cette cérémonie a eu lieu, le lundi 25 octobre 2021 au Cabinet du MFFE, 16<sup>ème</sup> étage de la Tour E de la Cité Administrative.

### ***IX.2 Perspectives***

- Appuyer l'institutionnalisation de la Plateforme Genre et Changements Climatiques en Côte d'Ivoire afin de soutenir durablement l'intégration systématique du genre et des changements climatiques dans la planification du développement et la budgétisation aux niveaux national, sectoriel et infranational ;
- Contribuer à la mobilisation des ressources en faveur du genre et des changements climatiques afin d'assurer la mise en œuvre et le suivi-évaluation de la Stratégie Nationale Genre et Changements Climatiques (SNGCC) ;
- Faire un plaidoyer conjoint pour une intégration systématique du nexus genre et changements climatiques dans l'agenda du gouvernement à travers les différents documents nationaux de politique et de stratégie, ainsi que les manuels de procédures pour l'élaboration de documents de planification ;
- Développer des modules de formation genre et climat en vue d'approfondir les connaissances sur le lien genre, adaptation, atténuation et finance climatique ;
- Conduire la phase de territorialisation des questions genre et climat dans les priorités d'adaptation en lien avec les CDN révisées sur la base du diagnostic du contexte climatique en lien avec le potentiel des femmes en milieu rural.

Depuis 2018, le Gouvernement de Côte d'Ivoire a réalisé de nombreuses avancées dans la prise en compte du genre dans l'action climatique. Ces avancées touchent les domaines des études, des cadres politique et juridique, des dispositifs institutionnels, du financement, de documents de stratégies et plans d'actions, du renforcement des capacités et des outils d'aide à la prise de décision.

Ces avancées ont été rendues possibles grâce à une collaboration croissante entre le Ministère de l'Environnement et du Développement Durable et le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant et les autres parties prenantes travaillant sur le genre et les changements climatiques, avec un appui constant de Partenaires Techniques et Financiers (PTF) notamment le PNUD, ONUFEMMES, PNUE et l'IISD du NAP-GN.

En Côte d'Ivoire, les projets et initiatives climatiques sont mis en œuvre par le PNUD avec le PNCC comme partenaire d'exécution car il est l'entité opérationnelle de la mise en œuvre de la politique climatique du Ministère de l'Environnement et du Développement.

## **X - La pertinence de la prise en compte de l'analyse genre dans les universités publiques du Burkina Faso**

Dr Honorine SANGARE/ILLA, Enseignante chercheur Université Thomas Sankara

### **Contexte et justification d'une analyse genre**

Définition du concept genre et pertinence de l'analyse genre

Différence entre le concept genre (rapports sociaux de sexe, les constructions socio-culturelles sur lesquelles sont basées le fonctionnement des sociétés dans le monde entier) et le concept sexe qui est un élément biologique dont on s'est servi pour définir les constructions sociales.

N'étant ni "naturelles", ni "innées", ces constructions sont évolutives.

L'analyse genre permet donc l'identification et la déconstruction des stéréotypes liés au féminin et au masculin qui conditionnent les rapports entre les sexes marqués par des rapports de domination des hommes sur les femmes qui contribuent à reproduire des inégalités de genre.

« La budgétisation sensible au genre » (BSG) ou « budgétisation en termes de genre » ou « budget genré », ou encore « Initiatives budgétaires sensibles au genre IBSG », aussi appelée « budgets genre » ou « budgets intégrant une perspective genre » ou « budgets pour les femmes » est une application de l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire. Cela signifie une évaluation des budgets basée sur la dimension de genre, en incorporant une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire et en restructurant les recettes et les dépenses dans le but de promouvoir l'égalité des genres » (Conseil de l'Europe, 2005)..

### **Inégalités de genre, un phénomène historique et mondiale**

Il est reconnu que les femmes sont sujets historiquement et culturellement à toutes les formes d'injustices, de discrimination, de violences et d'inégalités dans toutes les sphères de la vie économique et sociale (Nations Unies 2006). Le patriarcat est de mise et n'épargne aucun domaine de l'activité économique et sociale.

Par conséquent le combat pour la participation de la femme aux différentes sphères de la vie et la recherche de la parité et de l'égalité entre les hommes et les femmes remonte dans les années 1791 avec la pionnière du féminisme OLYMPE DE GOUGES qui a rédigé la 'déclaration sur le droit de la femme et de la citoyenneté'.

### **a. Les différents courants féministes:**

- « féminisme internationale » (Décennie 1975-1985 : Décennie de la femme, de la paix, de l'égalité et du développement)
- « féminisme étatique » (1920)
- « féminisme académique » (1970)

### **Inégalités de genre, un phénomène historique et mondiale**

Ces combats se sont soldés :

- En 1920 par le droit de vote de la femme qui ne votera réellement qu'en 1945
- En 1872, Victoria est la 1<sup>ère</sup> femme à se présenter à la présidentielle américaine
- En 1960, le Sri Lanka est le 1<sup>er</sup> pays au monde à élire un chef d'état femme
- En 1974, Arlette Laguiller est la 1<sup>ère</sup> femme à oser se présenter à la présidentielle en France
- Simone Veil est la 1<sup>ère</sup> femme ministre de France en 1974
- Et dès 1970, une entrée massive des femmes sur le marché du travail et dans la sphère politique

### **Des constats sur les inégalités de genre dans le monde**

Selon le rapport 2017 du PNUD, sur les 193 pays au monde, seulement 16 (8,3%) sont dirigés par des femmes, en tant que présidentes ou premières ministres :

- Europe : 9 (56,25%); All., RU, Estonie, Suisse, Lituanie, Malte, Norvège, Pologne, Croatie
- Afrique: 2 (56,25%); Liberia, Namibie, Maurice
- Asie : 2 (56,25%); Bangladesh et Népal
- Amérique: 1 (56,25%); Chili
- Océanie: 1 (56,25%); Iles Marshall

Pour les portefeuilles ministériels: Environnement et Ressources énergétiques, Affaires sociales et Famille, Enfance et Jeunesse sont les plus confiés aux femmes. La France et le Nicaragua sont en tête avec plus de 53% de femmes

Le Rwanda vient en 7ème position et l'Ouganda en 19ème position devant le Danemark...

La suisse et l'Italie respectivement en 33ème et 36ème places

Pour les sièges au parlement en 2017 (en 2016, 22,8% des parlementaires était des femmes):

- Le Rwanda et la Bolivie en tête avec respectivement 61,3% et 53% de femmes
- Le continent américain avec une présence de 41,7 % de femmes
- L'Europe avec 26,4 % de femmes
- L'Afrique subsaharienne avec 23,8 % de femmes
- L'Asie avec 19,6 % de femmes
- Les États arabes avec presque 18,9 % de femmes
- Le Pacifique arrive en dernier avec 15%.

### **Pourquoi une analyse genre dans les Universités du Burkina Faso ?**

Mise en évidence de la pertinence de l'analyse genre par le féminisme académique dans les années 1970

La première organisation régionale mise en place pour faire la recherche sur les femmes africaines s'est faite sous l'égide des Nations Unies en 1975, African Center for Training and Research on Women (ACTRW) animé par des chercheurs occidentaux.

Deux ans plus tard, en 1977, des chercheuses africaines ont pris le relai avec la création de l'Association des Femmes Africaines pour la Recherche et le Développement (AFARD).

Actuellement, plusieurs initiatives d'institutionnalisation du genre se font dans les universités et centres de recherche en Afrique avec des préoccupations aussi bien pratiques que théoriques

Inégalités de genre dans les universités (ANEF 2014, Meulders et al. 2007; Sussman et Yssaad 2005).

Dans les années 1980/90, les problématiques de genre portaient essentiellement sur les inégalités en termes de :

- Répartition hommes/femmes à l'université
- Différences de progression et de promotion professionnelles
- De rémunération salariale

- De position hiérarchique
  - D'autres préoccupations suscitent la nécessité de repenser le genre dans les universités :
  - Inadaptabilité des infrastructures (enseignants-es ou étudiants-es vivants avec handicap)
  - Absence de pédagogie mixte qui tient comptes des étudiants vivant avec handicap
  - Absence de crèche ou des centres de garde-bébés pour des mères étudiant-e-s.
- Inégalités de genre dans les universités (ANEF 2014, Meulders et al. 2007; Sussman et Yssaad 2005).

Reconnaissant qu'on a assisté ces dernières années à une féminisation de l'enseignement supérieur et universitaire dans presque tous les pays de l'Europe des 27:

Pour la Belgique: « En 2009/10, 62% des étudiantes et 50% des étudiants se sont inscrits en Sciences humaines et sociales, contre 11% de femmes et 29% d'hommes en Sciences, 27% de femmes et 20% d'hommes en Sciences de la santé. La féminisation de la population estudiantine des universités francophones de Belgique ne s'est pas traduite par une distribution des hommes et des femmes à travers les filières d'études. Aussi, l'arrivée massive des jeunes filles à l'université s'est accompagnée d'une féminisation du corps enseignant qui a concerné les niveaux les plus bas de la carrière : assistants et autres statuts non définis par le corps scientifique. Les métaphores du 'tuyau percé' et du 'plafond de verre' persistent bel et bien, seul 10% des professeurs ordinaires sont des femmes ». Inégalités de genre dans les universités (ANEF 2014, Meulders et al. 2007; Sussman et Yssaad 2005).

Pour le Canada : « Entre 1990/91 et 2002/03, on constate une présence élevée des femmes dans l'enseignement universitaire et une diminution des hommes. En 2002/03, 81% des hommes avaient des doctorats et 72% des femmes, contre 73% d'hommes et 56% de femmes en 1990/91 ».

Ces deux auteurs présentent une image reluisante de la fonction enseignante au Canada et en Belgique Francophone, un bel avenir de la représentativité des femmes dans tous les grades et donc, dans les postes de prise de décision. Inégalités de genre dans les universités (Maiga 2011; Baudelot et Establet 2013).

En Afrique « l'évaporation » des femmes à chaque étape de la carrière semble être la règle au niveau des enseignant-e-s malgré que la scolarisation des étudiants-es augmentent sensiblement dans les universités, les disparités restent remarquables car plusieurs n'arrivent pas à terminer leur cycle universitaire soit à cause de leur cas social ou à cause de leur handicap qui n'est pas

pris en compte par les universités. Inégalités de genre dans les universités (Maïga 2011; Baudelot et Establet 2013).

Dans les universités publiques du Burkina Faso les femmes sont faiblement représentées par rapport aux hommes au niveau des effectifs estudiantins, de la fonction enseignante et accèdent difficilement aux postes de responsabilités les plus élevés et de décision ( exemple: Depuis la création de l'UTS/UO2, surtout l'UFE/SEG, il n'y a eu aucune femme directrice d'UFR).

Étant donné que, dans les Universités occidentales, le taux de représentativité des femmes est élevé, le constat est déplorable au Burkina Faso car au niveau Master et doctorat, la représentativité des femmes ou des personnes vivants avec handicap est faible.

### **Question principale**

Des constats, des disparités et inégalités entre hommes et femmes et aux regards des défis que rencontrent les personnes vivants avec un handicap, la question de la promotion du genre au niveau des Universités publiques du Burkina Faso est devenue une nécessité au vu des opportunités et des enjeux qui se présentent actuellement à ces institutions.

La question principale que nous nous posons est : « Quel est la place et l'état de la promotion du genre dans les Universités publiques actuelles du Burkina Faso ? »

### **Questions spécifiques**

De façon spécifique :

- Quel est l'état de la promotion du genre dans les universités publiques du Burkina Faso ?
- Quelle est la représentation des femmes par rapport à leurs homologues hommes dans les universités publiques du Burkina Faso ?
- Quelles sont les facteurs qui favorisent/défavorisent la promotion du genre dans les universités publiques du Burkina Faso ?
- Quelle stratégie de promotion du genre dans les universités publiques du Burkina Faso ?

### **Méthodologie**

Pour répondre à ces questions, notre démarche méthodologique s'appuie sur les cadres théoriques de deux approches sensibles au genre:

L'approche accommodante nous a permis d'apprécier le respect de l'application des normes et lois nationaux et internationaux de genre dans les universités et d'identifier s'il y existe des projets et programmes genre.

La finalité de notre analyse étant la promotion du genre, voire, le lancement des bases de l'élaboration d'un projet d'institutionnalisation du genre dans les universités, l'approche transformatrice sera également mobilisée.

La stratégie d'approche du réel est à la fois théorique et empirique. Le caractère exploratoire de l'analyse et le besoin de compréhension des phénomènes nous a amené à adopter une démarche à la fois quantitative et qualitative: collecte de données secondaires, interviews et focus groupes avec les parties prenante, personnel ATOS, étudiant-e-s et enseignant-e-s.

Pour l'élaboration la présente présentation, nous nous sommes inspirés de nos trois travaux pratiques du CAS et du DAS en Genre et Développement:

« Analyse genre de l'unité de formation et de recherche en sciences économiques et de gestion de l'université Ouaga 2 : état des lieux et perspectives » (CAS Concepts 2017)

« analyse genre de la fonction enseignant-chercheur dans les universités publiques du Burkina Faso: quel leadership féminin » (CAS Genre et Education 2017)

« La nécessité de 'genrer' les budgets des universités publiques du Burkina Faso : le cas de l'université THOMAS SANKARA » (DAS Genre & BSG 2020).

## **Place et promotion du genre dans les universités publiques du Burkina Faso**

Non prise en compte des besoins spécifiques et des intérêts stratégiques des parties prenantes (Etudiant-e-s, enseignant-e-s et personnel ATOS)

### ***X..1 Des infrastructures non adaptées, Curricula non sensibles au genre...***

Une catégorie ignorée et implicitement exclue de l'ES: les handicapés et les personnes défavorisées (auditive, aveugle, au cours de la vie... étudiant-e-s mères et pères...)

Une catégorie ignorée et implicitement exclue de l'ES: les handicapés et les personnes défavorisées (auditive, aveugle, au cours de la vie... étudiant-e-s mères et pères...)

« les offres de service de l'université et du gouvernement doivent tenir compte de la question de genre, à défaut nous serons brimés ... Par exemple, le programme du gouvernement, 'un étudiant, un ordinateur' a été mise en œuvre sur la base d'un quotas ne tenant pas compte des handicapés... en tant qu'handicapé, je ne peux pas effectuer un travail rémunérateur comme mes camarades valides pour mobiliser la contribution financière exigé pour obtenir un ordinateur subventionné... je suis donc injustement exclu d'office de cette politique ».

Une catégorie ignorée et implicitement exclue de l'ES: les handicapés et les personnes défavorisées (auditive, aveugle, au cours de la vie... étudiant-e-s mères et pères...)

« Quand on est une personne handicapée, l'université n'est pas une porte de sortie ... Tous-tes les étudiant-e-s malvoyant-e-s que j'ai connu, ont tous-tes abandonné... Moi j'ai tenu dur pour me maintenir, et ce grâce à une amie qui m'a solidairement soutenu en tout temps et partout... On subit une discrimination aussi bien de par les autres étudiant- es, mais également de professeurs-es. J'ai été marqué par un professeur qui ne comprenait pas ma raison d'être au campus et refusait systématiquement de m'interroger et de m'associer aux enquêtes de terrain. J'ai également éprouvé des difficultés pour obtenir les cours en versions numériques qui sont incontournables pour des malvoyant- e-s. Et, le système d'évaluation pédagogique n'est pas adapté ... Pour moi, il manque une bonne politique genre à nos universités et un engagement politique adéquat, et cela explique le nombre élevé d'abandons ».

Une catégorie ignorée et implicitement exclue de l'ES: les handicapés et les personnes défavorisées (auditive, aveugle, au cours de la vie... étudiant-e-s mères et pères...)

« Ces formes d'handicaps ne sont pas répertoriées dans les universités... Il y a également la situation des étudiants vivants avec un handicap auditif. Ces personnes, quand ils arrivent à l'université, elles sont non répertoriées et rencontrent des difficultés à suivre les cours si jamais elles n'ont pas les versions électroniques du cours ou les prises de notes de camarades qui arrivent souvent tard et à la fin du cours ».

- Une difficile pénétration des femmes dans le corps enseignant (EP des Universités publiques )
- Une difficile pénétration des femmes dans le corps enseignant (Cas UTS)
- Une faible représentativité des femmes dans la fonction enseignant-chercheur (UTS)
- Une faible représentativité des femmes dans la fonction enseignant-chercheur (UJKZ)
- Une faible représentativité des femmes dans la fonction enseignant - chercheur(UNK)

## ***X.2 Un leadership féminin apparemment apprivoisé dans les Universités***

Certains enseignants hommes occupent parfois sans aucune justification objective jusqu'à trois postes cumulatifs et plus dans les structures administratives, de gestion et consultatives, alors que d'autres hommes ou femmes, parfois de mêmes grades, comptabilise 0 à 1 poste.

Cette situation décrit implicitement une ségrégation et discrimination entre d'une part, les hommes enseignants et d'autre part, entre les hommes et les femmes. Elle se manifeste parfois par des rapports négatives entre les enseignants-es : mise à l'écart, intimidation, favoritisme, chantage, harcèlement sexuel et réseautage circonscrit.

La situation des femmes enseignantes est plus défavorable que leurs collègues hommes, déjà que les universités sont normalisées au masculin. Ces dernières voient leur leadership 'apprivoisé' dans une toile de contraintes individuelles, institutionnelles et voire sociétale.

### ***Des cas parlants :***

« ...ce n'est pas pour rien que je progresse difficilement de grade depuis 15 ans...Il existe des stéréotypes à l'université, notamment le harcèlement sexuel...jusqu'à mourir je ne céderais à une telle situation...de toute façon, même si c'est à 60 ans je serai agrégé... je suis depuis 10 ans coordonnatrice de filière et de master, j'ai développé un projet qui a mobilisé plus de 600 millions de FCFA ».

« Oui, il existe une discrimination à l'université entre les enseignants-es...Lorsqu'on a programmé ma soutenance de thèse au même moment que des collègues qui étaient une année en avance, un a exprimé clairement son opposition et a lancé que je devais être la 'petite copine' du professeur en charge de l'administration des thèses...Je sais qu'avec ce dernier collègue, la collaboration scientifique n'est plus possible...Il ne voudrait jamais écrire un article avec moi ».

## ***X.3 Un personnel ATOS masculin et faiblement qualifié***

Le personnel ATOS de l'UTS est constitué de 163 personnes peu qualifiées, dont 34,35% de femmes. Il est composé de fonctionnaires (46,62%) et de contractuels (53,38%) repartis dans les postes majoritairement d'agents de bureau (68,75%), de chefs de service (26,38) et de direction (5,52%). Les femmes sont assez représentées dans les postes de chefs de services (39,53%) et sont absentes de ceux de direction. Cette situation rejoint celle des femmes enseignant-e-s, lorsqu'elles sont responsabilisées, sont fixées sur des postes de subordination par rapport à leurs collègues hommes.

## **Quelques pistes de promotion du genre dans les universités publiques du Burkina Faso et perspectives d'institutionnalisation du genre dans les Universités**

Dans les universités publiques du Burkina Faso, les disparités, les inégalités et les discriminations de genre sont une réalité et se ressent à tous les niveaux des PP :

Au niveau des enseignant-e-s, il y a une faible représentativité des femmes et elles occupent souvent des rôles de subordination et intermédiaires ;

Pour les étudiant-e-s, les discriminations et inégalités s'affichent déjà au niveau de la structure des infrastructures et au niveau des pédagogies d'enseignement ;

Au niveau du personnel ATOS, revoir le cadre du travail et valoriser leurs carrières avec plus de participation des femmes aux postes de décision ;

### ***X..4 L'inexistence d'une politique de promotion des étudiantes et des femmes enseignantes*** ;

La conception des infrastructures ne tiennent pas comptes des femmes et des personnes défavorisées et vivant avec un handicap ;

Dans les universités publiques du Burkina Faso, la mise en place d'un cadre institutionnel favorable à l'intégration du genre passe par l'adoption d'une approche BSG ;

L'approche BSG à travers des projets innovateurs et 'genrés' apparaît comme la voie royale pour hisser ces dernières au rang des universités solides, vertueuses et socialement responsable vis-à-vis de la société.

## **XI - Inclusion financière par le numérique pour un développement économique de la femme au Burkina Faso**

Dr Sylvestre Ouédraogo, Directeur IPD-AOS

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication offrent un grand potentiel en matière de transformation des économies des pays du Sud. La plupart des études montrent qu'un investissement dans les TIC a une incidence positive sur le produit national brut : Plus une nation investie dans les TIC, plus sa croissance va s'améliorer.

Grâce aux TIC, dans le domaine des finances, il est apparu un phénomène que l'on appelle généralement la FINTECH ou finance technologique. La finance technologique regroupe les moyens et dispositifs utilisés par le canal du numérique ou de la digitalisation pour améliorer les transferts financiers entre les agents économiques. La finance technologique accélère la dématérialisation des échanges et des flux financiers. La première étape est l'utilisation des portes monnaies électroniques ( ORANGE money, CORIS Money, MOOV MONNEY...)/.

### **Les différentes catégories de la finance technologique**

Cela permet aux détenteurs de faire des transactions sans utiliser la monnaie fiduciaire ou scripturale, c'est-à-dire le papier ou les pièces de monnaie ou les chèques ou transferts bancaires. L'avantage du porte-monnaie électronique est que le/la détenteur-riche peut éviter des vols en détenant de la liquidité dans sa maison et l'opération est quasi instantanée. On évite également les problèmes habituels de manque de petite monnaie pour solder souvent les opérations.

Après les portes monnaies électroniques qui facilitent la vie de son détenteur, nous avons la possibilité d'avoir un compte bancaire virtuel. La détention du compte bancaire virtuel ou numérique grâce à sa facilité d'acquisition permet à son détenteur-riche de faire un pas dans le système bancaire formel et de pouvoir accéder à d'éventuels financements.

On peut donc dire que le troisième niveau de l'utilisation de la fintech est le fait de pouvoir accéder au crédit directement sans passer par des opérations classiques. Cela suppose que le détenteur fait exclusivement ses transactions avec son compte bancaire virtuel et que la banque a une grande confiance en l'agent économique du fait des nombreux mouvements qu'ils opèrent. La banque peut donc si elle est rassurée que son client va continuer à mouvementer

son compte lui accorder facilement des avantages financiers assez rapidement, surtout en ce qui concerne les fonds de roulement que la plupart des acteurs du secteur informel ont des difficultés à pouvoir mobiliser.

Le quatrième niveau de la FINTECH est le fait de développer son activité autour de cet environnement dématérialisé et de devenir en quelque sorte une mini banque ou un concurrent sérieux de la banque. Imaginez que vous possédez dans votre porte-monnaie électronique ou dans votre compte bancaire virtuel 3 millions de Francs CFA. Vous êtes capables de faire des transferts à des tiers pour qu'ils fassent leurs propres opérations et ils vont vous rembourser avec un intérêt. Si cette activité se développe, vous devenez en quelque sorte un appendice de la banque. Il faut savoir que le pouvoir d'une vraie banque, c'est la capacité de créer la monnaie par le biais du crédit. Comme vous ne pouvez pas dépenser plus que le montant de votre porte-monnaie, vous ne dérangez pas trop la banque à moins que vous pratiquiez des taux usuraires.

De nos jours, le monde de la micro finance informelle commence à utiliser ce canal pour révolutionner les systèmes comme les tontines. Il est très courant de voir des groupes WhatsApp qui font des tontines grâce aux transferts avec les portes monnaies numériques. Certains font des tontines qui se terminent par l'achat de biens physiques comme des congélateurs et autres. D'autres se limitent juste à reverser en numérique le montant dû.

Le cinquième niveau de la FINTECH est la spéculation financière pur au vrai sens du mot parce que l'opération reste virtuelle est les biens virtuels. Nous avons actuellement la floraison des monnaies virtuelles comme les bitcoins ainsi que le développement des marchés financiers de type HFT. Les transactions à haute fréquence, ou trading haute fréquence (THF ou HFT, de l'anglais High-frequency trading).

Nous avons vu la fermeture au Burkina de ce type de marchés financiers, mais les personnes qui le désirent passent par l'Internet pour continuer de travailler.

Après avoir présenté quelques éléments de la FINTECH, nous pouvons nous intéresser à son impact sur la femme et surtout sur les possibilités et limites de la FINTECH en matière d'inclusion financière de la femme.

### **La situation de la femme rurale**

Dans les pays du Sud, nous savons tous que la majeure partie de la population est rurale. Dans cette population à dominante rurale, la femme a de lourdes charges (travaux champêtres, garde

et soins des enfants, activités génératrices de revenus...) et également elle est handicapée par l'analphabétisme, nous n'allons pas trop nous attarder sur cette question que tout le monde sait, mais, essayer de voir en quoi la FINTECH peut faire changer positivement la situation de la femme surtout rurale sur le plan financier.

La situation de vulnérabilité de la femme s'est aggravée ces dernières années avec les déplacements massifs de la population dont les femmes en sont les premières victimes.

### **L'inclusion financière et le faible taux de bancarisation dans la sous-région**

L'inclusion peut se comprendre comme un mécanisme qui permet à toute personne désireuse de participer à une activité de pouvoir la faire dans de bonnes conditions. L'inclusion financière est donc le dispositif qui permet aux agents économiques de pouvoir participer et faire des transactions financières sans difficultés et sans interventions de tierces personnes ou acteurs dans des conditions avantageuses (prix étudiés, facilités et rapidités des opérations...).

Selon agence ecofin en fin de l'année 2017, le taux de personnes âgées de 15 ans et plus et possédant un compte dans une banque, à l'exclusion des microfinances et avoirs dans les porte-monnaie électroniques, était de 17 % de la population. Il est en très légère hausse comparé au 16,5 % de taux de bancarisation enregistré un an auparavant. (Rapport de la BCEAO).

Le taux de bancarisation au Burkina est de 21% environ et les taux d'utilisation des services de microfinance et global sont respectivement de 20% et de 41,29%.

Cette faible inclusion financière a suscité des réflexions au niveau de la sous-région et une stratégie régionale de l'inclusion financière (SRIF) a été adoptée depuis juin 2016 en Conseil des ministres de l'Union.

Cette stratégie comprend un ensemble d'activités comme la sensibilisation, de travail avec les associations de consommateurs, l'organisation de foires...

Pour Idrissa COMPAORE, Président du Comité national burkinabè de suivi de la mise en œuvre de l'inclusion financière, Idrissa Compaoré, l'inclusion financière est un système facilitant l'accès pour les individus et les entreprises, à toute une gamme de services financiers fournis à prix raisonnable et de façon responsable.

On peut donc se poser les questions suivantes ? la FINTECH permet-elle une inclusion financière de la femme ou que devons faire pour que la FINTECH intègre les femmes surtout rurales ?

### **Pour une véritable inclusion financière de la femme,**

De manière globale, pour avoir une inclusion financière véritable chez les femmes, il faut agir sur la digitalisation, l'éducation financière et des dispositifs de fonds de garantie. La digitalisation regroupe l'ensemble des procédés que le système bancaire met en place pour faciliter le travail de leurs clients. L'éducation financière peut permettre aux agents économiques de limiter la thésaurisation et de placer leurs avoirs dans des banques formelles ou des systèmes de micro finance ou même de simples portes monnaies électroniques. Les dispositifs de fonds de garantie peuvent aider les femmes qui s'endettent pour des raisons financières de pouvoir éponger leurs retards de paiements ou en cas de faillite et de défaillances manifeste.

La forte présence ou possession de téléphones en zones rurales, le développement des réseaux téléphoniques et l'informatisation des opérations de portes monnaies électroniques facilitent grandement la digitalisation de la finance en zone rurale.

Nous constatons également que les ONG dans le cadre de leurs projet CASH Transfer ont commencé à utiliser les portes monnaies électroniques.

Nous sommes au premier stade de l'inclusion financière qui est la possession possible d'un porte-monnaie électronique. Même à ce niveau, l'analphabétisme peut être un frein sérieux dans la gestion du porte- monnaie électronique (maitrise du système USSD, mots de passes, transfert et autres). Nous aurons forcément de l'intermédiation à ce niveau grâce aux kiosques ORANGE et MOOV pour commencer. Le chemin est long si on envisage la possibilité d'accéder à du micro crédit dématérialisé pour entreprendre son activité.

La pratique des tontines virtuelles grâce aux réseaux sociaux viendront peut-être améliorer ces dispositifs. Un vaste terrain est ouvert pour les startups qui peuvent investir dans la FINTECH pour les femmes et les zones rurales grâce à la combinaison de systèmes vocaux et digitaux mais la concurrence sera rude avec les banques formelles et les opérateurs qui sont prompts à bloquer les initiatives locales.

Nous avons vu le cas au début de la mise en place de l'actionnariat populaire avec la société Coopérative Faso Tomates qui avait commencé à le faire et à qui l'UEMOA a sonné d'arrêter cette activité de mobilisation de l'épargne qui est dévolue aux banques. SOFATO est un produit de la Société coopérative avec conseil d'administration/Bâtir l'avenir (SCOOP-CA/BA).

Des startups comme BAYSEDO au Sénégal arrivent pourtant à mobiliser l'épargne via des plateformes électroniques pour financer des activités agricoles.

Il est grand temps que l'on commence à faire des concours d'innovation pour accélérer l'inclusion financière des femmes.

## **XII - La situation des Femmes burkinabè en rapport avec l'usage du portemonnaie électronique**

Dr Haoua KONE/TAGO, Enseignante et Présidente de l'association TIC et Genre

Selon plusieurs sources d'information dont Wikipédia, un portemonnaie électronique (ou PME) est un dispositif qui peut stocker de la monnaie sans avoir besoin d'un compte bancaire et d'effectuer directement des paiements sur des terminaux de paiement. Il se présente actuellement sous forme de cartes prépayées (type carte à puce), ou encore de comptes en ligne et peut également être intégré, par l'intermédiaire de techniques standardisées, sur une grande variété d'appareils comme par exemple des clés USB ou des téléphones mobiles.

Selon un rapport du GSMA7, présenté par M. Soumanan SANOU dans son mémoire, le Mobile money est un moyen de paiement qui utilise le téléphone portable pour effectuer des transferts ou des paiements en faveur de personnes peu ou pas bancarisées.

De ce rapport du GSMA, il ressort que les services du mobile money répondent aux critères suivants :

- Le service doit offrir au minimum l'un des produits suivants : transferts P2P, paiements de factures, paiements marchands ou transferts internationaux.
- Le service doit s'appuyer sur un large réseau de points de service, hors agences bancaires, qui rendent le service accessible aux personnes non bancarisées ou sous-bancarisées. Les clients doivent pouvoir utiliser le service sans avoir disposé d'un compte bancaire au préalable. Les services qui utilisent le téléphone portable comme un simple canal d'accès supplémentaire à des produits bancaires traditionnels ne sont pas inclus.
- Le service doit offrir une interface permettant aux clients ou aux agents d'initier des transactions à partir de téléphones portables basiques.

Une définition semblable à celle du GSMA est donnée dans un rapport du cabinet PHB Development8. Selon ce rapport, le « paiement mobile » (ou m-paiement) correspond aux paiements pour lesquels le mobile est utilisé pour initier ou confirmer le paiement.

La vocation de ces dispositifs est la suivante :

### **Pour les banques :**

- de limiter le besoin de fournir des billets et des pièces de monnaie, dont la gestion est beaucoup plus coûteuse (comptage, conservation, transport, etc.) que le traitement d'écritures informatiques.
- de toucher une population non bancarisée, c'est-à-dire ne disposant pas de compte bancaire.

Pour les commerçants,

- de diminuer la très coûteuse gestion des pièces métalliques (fonds de caisse à conserver, comptages, manipulations, transport),
- de restreindre le risque sur les chèques et profiter d'un moindre coût que celui de la carte bancaire. Pour certaines formes de distribution (distributeurs automatiques, cabines de téléphone transports)
- d'éviter le recours à des jetons ou des tickets coûteux à produire, et les dangers de se balader avec un stock de monnaie ou de les conserver dans des lieux non surveillés.

### **Pour les usagers:**

- de se simplifier la vie. Mais les avantages théoriques sont minces : réduire l'encombrement des pièces et des billets ; éviter d'avoir à se munir de cartes affectées à un type de prestation (parking, vélib, restaurant d'entreprise), pallier très facilement tout manque de monnaie momentanée. Les craintes devant une technique nouvelle mal comprise réduisent l'attrait de la formule. L'obligation de se déplacer pour recharger ou de le faire devant tout le monde à la caisse, alors que les montants chargeables sont très faibles (100 euros) et les montants payés faibles (moins de 60 euros) est également un frein puissant. L'intégration dans un téléphone portable permettant de recharger sur demande est de nature à réduire ce dernier inconvénient.
- de permettre l'accès aux services bancaires (paiements, transferts de fonds, etc.) à des populations non bancarisées.

La multiplication des services exigeant un paiement par carte et non en pièces de monnaie ou en billet est de nature à populariser le dispositif. La génération nouvelle du système qui permet un paiement "sans contact" en même temps qu'il fournit des informations nouvelles à l'acheteur est également de nature à populariser une formule qui commence seulement devenir significative (300.000 cartes et plusieurs millions de transactions évoquées par exemple par Moneo).

De ces définitions, il résulte que les types de transactions qui peuvent être gérées par le Mobile Money sont entre autres :

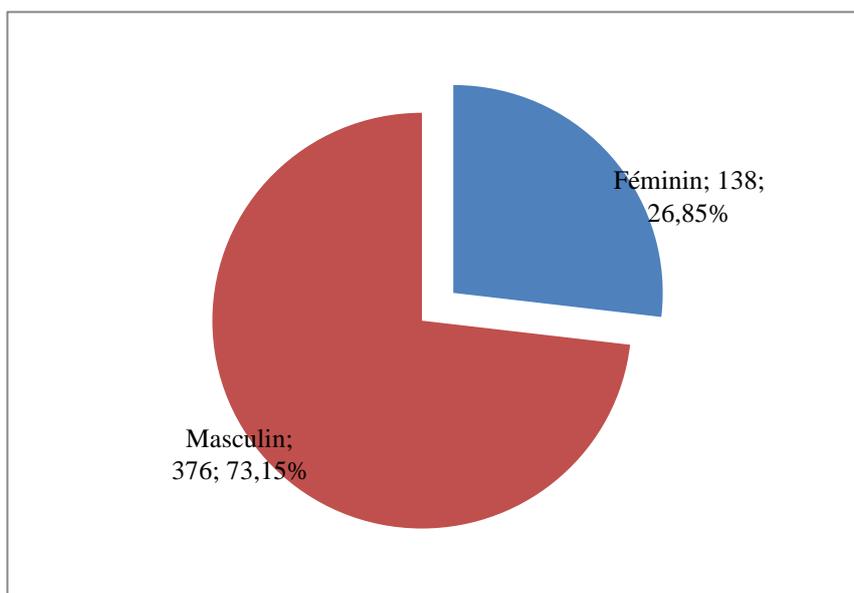
- De personnes à personnes. Exemple: envoi d'argent à des membres de sa famille ;
- Du consommateur vers le professionnel. Exemple: payer une facture, recharge de compte GSM en crédit de communications ;
- De professionnels vers professionnels. Exemple: payer un fournisseur ;

— Du gouvernement/professionnel vers le consommateur. Exemple: paiement de prestations sociales, virement de salaires.

### **Mais qu'en est-il de la situation de la femme en rapport avec le portemonnaie électronique ?**

Toujours selon M. Soumanan SANOU de l'ARCEP, les services de mobile money sont offerts par le réseau Airtel Burkina Faso S.A. sous la marque Airtel money et par le réseau ONATEL S.A. sous la marque Mobicash vénéga. Dans ce chapitre, seront données quelques statistiques socio professionnelles, socio-économiques et d'utilisation des services mobiles money.

Les données issues de l'enquête ont permis de faire une répartition de l'échantillon des utilisateurs de services de mobile money suivant un certain nombre de paramètres. Les paramètres utilisés pour cette répartition sont le sexe, l'âge, la catégorie socio professionnelle, le niveau d'instruction et la formule de mobile money. A ce niveau, nous sommes intéressés par la répartition par sexe qui nous indique que dans l'échantillon des utilisateurs de services de mobile money, les personnes du sexe masculin représentent 73,1% de la population enquêtée tandis que les personnes de sexe féminin représentent 26,8% de la population enquêtée. En d'autres termes, les utilisateurs de mobile money de sexe masculin étaient plus représentés dans l'échantillon que les utilisateurs de sexe féminin. La figure ci-dessous illustre cette répartition.



En conclusion, nous dirons que bien que la situation socio-économique de la femme burkinabè s'améliore au fil des années, sa situation en rapport avec l'usage du portemonnaie électronique laisse encore à désirer ? Effet, compte tenu de la scolarisation très faible des femmes engagées dans les activités d'échanges commerciaux, elles ont une certaine méfiance par rapport aux transactions financières, car elles ont peur d'être trompées. Il serait donc opportun de mener des actions de sensibilisation et de mise en confiance pour convaincre davantage de femmes à s'y intéresser. En outre, des programmes de soutien économique pourrait également permettre aux femmes de mener des AGR qui leur permettraient de se développer économiquement et avoir la possibilité de s'octroyer des portemonnaies électroniques.

*L'Institut Panafricain pour le Développement région Afrique de l'Ouest - Sahel (IPD/AOS), est une émanation de l'Association Internationale Institut Panafricain pour le Développement (IPD). L'IPD/AOS dont le siège régional est à Ouagadougou depuis le 5 août 1977, couvre 10 pays (Bénin ; Burkina Faso ; Cap Vert ; Côte d'Ivoire ; Guinée Bissau ; Guinée Conakry ; Mali ; Niger ; Sénégal et Togo)*

*Il œuvre à la promotion d'un développement durable des populations rurales, et urbaines. Il s'est spécialisé dans la formation des cadres supérieurs à travers cinq filières qui sont :*

- Agriculture et Innovations Technologiques (AIT)
- Genre Population et Développement (GPD)
- Management des Projets et Microréalisations (MPMR)
- Planification Régionale et Aménagement du Territoire (PRAT)
- Télédétection et Système d'Information Géographique (TSIG)

**Collaboration avec le programme Genre et développement de l'IHEID de la Graduate Institute de Genève**

L'IPD-AOS avec son département Genre, Population et Développement collabore avec le pôle GED de l'IHEID dans les domaines suivants :

- Renforcement institutionnel en genre et développement de l'IPD –AOS (prise en charge d'une chargée d'enseignement, appui à la bibliothèque en livres, appui en équipements techniques et en connectivité)
- Appui à la formation en Genre et développement (soutien aux enseignants en genre et développement, organisations de colloques et d'événements genre et développement, formations CAS, DAS et MAS et soutien à la filière GPD de l'IPD-AOS, création de passerelles entre les études CAS DAS et MAS et la filière genre et développement de l'Institut, recherches de collaboration avec d'autres instituts pour la mise en place d'un master interuniversitaire en genre et développement).
- Veille informationnelle sur le genre et développement au Burkina et en Afrique de l'Ouest à travers les cellules genre et le site web de l'institut

<http://www.ipd-aos.org/REGED/>

La production du présent document entre dans ce cadre et permet de diffuser des travaux de recherche des chercheurs et des acteurs du développement sur la thématique genre et développement.

Pour les personnes désirant s'inscrire à la formation CAS/MAS en genre, allez sur le lien :

<https://www.graduateinstitute.ch/gd>

Réseau  
Genre et  
Développement



ISBN 978 2 35275 0024



9 782352 750024