



GRUPE DE LA BANQUE AFRICAINE
DE DÉVELOPPEMENT
AFRICAN DEVELOPMENT BANK GROUP



PROFIL GENRE PAYS



RÉPUBLIQUE
DE CÔTE D'IVOIRE

DÉPARTEMENT GENRE, FEMMES ET SOCIÉTÉ CIVILE
BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT

ONU
FEMMES
CÔTE D'IVOIRE

PROFIL GENRE PAYS RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE

RAPPORT DE COLLECTE
DE DONNÉES ACTUALISÉES

Décembre 2024

DÉPARTEMENT GENRE, FEMMES ET SOCIÉTÉ CIVILE
BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT

ÉQUIPE CHARGÉE DE L'ÉLABORATION DU DOCUMENT

Membres de l'équipe :	<ul style="list-style-type: none"> ■ DOSSO Aïssatou, Chargée principale Genre et Innovation ■ DOUMBIA, Yacouba, ONU Femmes Côte d'Ivoire ■ TEHE Wilfried, Statisticien, ONU Femmes Côte d'Ivoire ■ SYLLA Awa, Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant ■ MBUYI-LUSAMBA Charleine, Chargée principale de la fragilité et de la résilience, RDTS ■ KOUAKOU Koffi Marc, Statisticien-Économiste principal sur les questions du genre, AHGC 1 ■ Pr KOFFI-NEVRY Rose, Consultante Spécialiste en genre et développement ■ BIAOU Alexandre, Consultant Spécialiste en genre et statistique
Coordination :	<ul style="list-style-type: none"> ■ GAHUNGA Nathalie Gisabo, Cheffe de Division, AHGC1 ■ JONES Basil, Chargé en Chef des programmes et de la Coordination des politiques en genre, AHGC ■ NGABALA-SODONON Antonia, Représentante Résidente, ONU Femmes Côte d'Ivoire
Supervision :	<ul style="list-style-type: none"> ■ PHIRI Martha, Directrice AHHD, Directrice p.i. AHGC
Pairs évaluateurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ TABO Symphorien Ndang, Statisticien principal, ECST ■ DABIRE Jean-Marie, Économiste pays en Chef ■ MBAYE Linguere, Cheffe de Division ECCE1 ■ FOKO Borel, Economiste en Chef AHHD2/RDGS

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ENCADRÉS	8
LISTE DES TABLEAUX	9
LISTE DES SIGLES, ACRONYMES ET ABBREVIATIONS	10
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	14
INTRODUCTION	17
CONTEXTE ET JUSTIFICATION	18
- Axe 1 : Analyse institutionnelle du genre	19
- Axe 2 : Analyse sectorielle genre	19
- Axe 3 : Genre et questions transversales	19
- Axe 4 : Mécanismes de suivi et de remédiation	19
OBJECTIFS	19
CHAPITRE 1 : ANALYSE INSTITUTIONNELLE DU GENRE	21
I- APERÇU DE L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ DE GENRE EN CÔTE D'IVOIRE	22
1.1 Situation géographique et démographique	22
1.2 Situation administrative et politique	22
1.3 Situation du développement socio-économique	22
1.4 Système de santé	23
II- CADRE LÉGISLATIF EN FAVEUR DE LA PROMOTION DU GENRE ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES	24
2.1 Au niveau international et régional	24
2.2 Au niveau national	25
2.3 Cadre politique et stratégique pour la promotion du genre et l'autonomisation des femmes	28
2.3.1 Cadre politique pour la promotion du genre et l'autonomisation des femmes	28
2.3.1.1 Les engagements politiques en faveur de la promotion du genre et de l'autonomisation des femmes	28
2.3.1.2 Plan National de Développement (PND), ODD et autres plans	28
2.3.1.3 Politique nationale genre	29
2.3.2 Cadre stratégique pour la promotion du genre et l'autonomisation des femmes	30
2.4 Direction institutionnelle et mécanismes de coordination pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes	31
2.4.1 Cadre institutionnel de promotion du genre : structures, mandat des institutions	31
2.4.2 Mécanismes de coordination des institutions	39
2.1.2 Mécanisme de coordination des partenaires au développement	40
2.5 Cadre opérationnel de promotion du genre	42
2.6 Normes sociales, pratiques culturelles et règles coutumières	44
2.6.1 Normes et pratiques sociales préjudiciables à la promotion du genre	45
2.6.2 Normes sociales qui ont un impact positif sur la promotion du genre	46
2.6.3 Analyse des forces et faiblesses du cadre normatif	48
CHAPITRE 2 : ANALYSE SECTORIELLE GENRE	49

I- PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE POLITIQUE, PUBLIQUE ET ASSOCIATIVE	50
II- AUTONOMISATION, ENTREPRENARIAT FÉMININ ET OPPORTUNITÉS ÉCONOMIQUES	53
2.1 Cadre légal et réglementaire relatif à l'environnement des affaires et concernant l'accès aux marchés publics	53
2.2 Genre et entrepreneuriat	55
2.3 Accès aux financements	57
2.4 Actions en faveur de l'autonomisation des femmes	58
2.5 Impact de la COVID-19 sur l'entrepreneuriat et les ménages	60
2.6 Analyse sectorielle genre : participation, autonomisation et entrepreneuriat	61
III- GENRE ET DÉVELOPPEMENT HUMAIN	62
3.1 Emploi et services sociaux de base	62
3.2 Accès aux services sociaux de base	64
3.2.1 Accès à l'éducation-formation, alphabétisation et enseignement supérieur	64
3.2.2 Analyse sectorielle genre : éducation	70
3.3 - Accès aux services de santé sexuelle & reproductive	70
3.3.1 Analyse sectorielle genre de l'accès aux services de santé sexuelle & reproductive	73
IV- GENRE ET AGRICULTURE	73
4.1 Accès à la propriété foncière	73
4.2 Forces et faiblesses du secteur de l'agriculture	75
V- ACCES A L'ENERGIE, AU TRANSPORT ET AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)	76
5.1 Accès à l'Énergie, à l'eau et au Transport	76
5.1.1 Répartitions des ménages selon le principal mode de cuisson des aliments	76
5.2 Accès aux tics	77
5.3 Forces et Faiblesses du secteur de l'Énergie	78
CHAPITRE 3 : GENRE ET QUESTIONS TRANSVERSALES	79
I- ACCES A LA PROTECTION CONTRE LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE	80
1.1 État des lieux des violences basées sur le genre	80
1.2 Forces et faiblesses de protection contre les VBG	81
II- GENRE ET CHANGEMENTS CLIMATIQUES	82
Bonnes pratiques de la Côte d'Ivoire en matière de développement de mécanismes de discussions, de partage d'expériences et d'intégration du nexus genre et climat afin de mobiliser les parties prenantes nationales et de potentiels partenaires.	84
CHAPITRE 4 : MÉCANISMES DE SUIVI ET DE REMÉDIATION	85
I- MÉCANISMES DE SUIVI-ÉVALUATION	86

II- INSUFFISANCES ET MÉCANISMES DE REMÉDIATION	86
L'inexistence du cadre légal, inexistence de fond pour les cellules genres	89
Insuffisance de campagne de masse sur le genre en milieu rural.	89
Faible niveau de coordination entre les structures étatiques et non étatiques pour une prise en charge holistique	89
III- QUELQUES DEFIS	89
IV- PRINCIPAUX POINTS D'ENTREE	90
CONCLUSION	91
RECOMMANDATIONS	93
ANNEXES	99
ANNEXE I : ÉQUIPE DE CONSULTANCE	100
ANNEXE II : REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	101
ANNEXE III : APPROCHE METHODOLOGIQUE	103
ANNEXE IV : GUIDE D'ENTRETIEN	107
ANNEXE V : LISTE DES DOCUMENTS CONSULTES	110
ANNEXE VI : LISTE DES STRUCTURES ET PERSONNES RENCONTRÉES	111
LISTE DES STRUCTURES ET PERSONNES RENCONTRÉES A ABIDJAN	111
LISTE DES STRUCTURES ET PERSONNES RENCONTRÉES A L'INTERIEUR DU PAYS	112
ANNEXE VII : REPARTITION DES PARTICIPANTS AUX ENTRETIENS	114
ANNEXE VIII : RESUME DES PRINCIPAUX INDICATEURS GENRE	115
ANNEXE IX : LISTE DES CELLULES GENRE INSTALLEES	117
ANNEXE X : NORMES SOCIALES	119

LISTE DES ENCADRÉS

Encadré 1 : Quelques Bonnes Pratiques du cadre légal	27
Encadré 2 : Engagement politique	28
Encadré 3 : Bonnes pratiques relatives au cadre institutionnel (structures étatiques)	35
Encadré 4 : Bonnes pratiques relatives aux Institutions Universitaires et de recherche	37
Encadré 5 : Audit genre de huit ministères appuyé par la BAD	38
Encadré 6 : Bonnes pratiques au niveau du cadre opérationnel	44
Encadré 7 : Quelques bonnes pratiques en matière de normes sociales	46
Encadré 8 : Quelques bonnes pratiques en matière d'autonomisation des femmes	59
Encadré 9 : Quelques Bonnes Pratiques au niveau de l'Enseignement supérieur et de l'Éducation nationale	69
Encadré 10 : Bonnes Pratiques sur le nexus changements climatiques et genre	84
Encadré 11 : Principales leçons apprises	93

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I : Cadre légal	25
Tableau II : Structures étatiques	32
Tableau II (suite) : Structures étatiques	33
Tableau III : Institutions universitaires et de recherche	36
Tableau IV : Structures paraétatiques et agences – partenaires	37
Tableau V : Mécanisme de coordination des partenaires au développement	41
Tableau VI : Cadre opérationnel de promotion du genre	43
Tableau VII : Analyse genre des cadres légal, institutionnel, opérationnel et des normes sociales	48
Tableau VIII : Participation des femmes à la vie politique, publique et associative	50
Tableau IX : L'environnement des affaires et marché public	54
Tableau X : Genre et entrepreneuriat	55
Tableau X (suite) : Genre et entrepreneuriat	56
Tableau XI : Impact de la COVID-19 sur l'entrepreneuriat et les ménages	60
Tableau XII : analyse genre de la participation, de l'autonomisation des femmes et de l'entrepreneuriat féminin	61
Tableau XIII : Accès à l'emploi	62
Tableau XIV : Education-formation, alphabétisation	64
Tableau XV : Répartition des étudiant.e.s par domaine de formation au titre de l'année académique 2021-2022	67
Tableau XVI : Analyse genre de l'accès à l'éducation et à l'enseignement supérieur	70
Tableau XVII : Accès à la santé	70
Tableau XVIII : Analyse genre de l'accès à la santé	73
Tableau XIX : Secteur de l'agriculture	73
Tableau XX : Analyse genre de l'agriculture et de l'accès à la propriété foncière	75
Tableau XXI : Accès à l'eau et à l'électricité	76
Tableau XXII : Accès à l'énergie	76
Tableau XXIII : Accès au transport	76
Tableau XXIV : TIC	77
Tableau XXV : Analyse genre des politiques et stratégies dans le domaine de l'énergie	78
Tableau XXVI : Violences basées sur le genre	80
Tableau XXVII : Analyse genre des violences basées sur le genre (VBG)	81
Tableau XXVIII : Difficultés dans la mise en œuvre des actions	87
Tableau XXVIII (suite) : Difficultés dans la mise en œuvre des actions	88
Tableau XXVIII (fin) : Difficultés dans la mise en œuvre des actions	89
Tableau XXIX : Principaux points d'entrée	90

LISTE DES SIGLES, ACRONYMES ET ABBREVIATIONS

SIGLES	DEFINITION
AFAWA	Affirmative Finance Action for Women in Africa / Initiative pour favoriser l'accès des femmes au financement en Afrique
AFEM-CI	Association des Femmes Chercheurs de Côte d'Ivoire
AFOR	Agence Foncière Rurale
ANADER	Agence Nationale d'Appui au Développement Rural
AVEC	Association Villageoise d'Épargne et de Crédit
BACI	Banque Atlantique de Côte d'Ivoire
BAD	Banque Africaine de Développement
BASE	Banque d'Amour et de Solidarité Efficace
CAMES	Conseil africain et malgache pour l'enseignement supérieur
CCNUCC	Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques
CDT	Centre de Démonstration et des Technologies
CDN	Contributions Déterminées au niveau National
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes formes de Violences à l'Égard des Femmes
CEPICI	Centre de Promotion de l'Investissement en Côte d'Ivoire
CEREEC	Centre pour les Énergies Renouvelables et l'Efficacité Énergétique de la CEDEAO
CI	Côte d'Ivoire
CIRES	Centre Ivoirien de Recherches Économiques et Sociales
CNDHCI	Conseil National des Droits de l'Homme de Côte d'Ivoire
CNF	Conseil National de la Femme
COCOFCI	Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire
DGPG	Direction Générale de la Promotion du Genre
DSPS	Direction des Stratégies, de la Planification et des Statistiques
ENSEA	École Nationale de Statistiques et d'Économie Appliquée
ENV	Enquête du Niveau de Vie des ménages
EPU	Examen Périodique Universel
ESPC	Établissement Sanitaire de Premier Contact
FAFCI	Fonds d'Appui aux Femmes de Côte d'Ivoire
FONDS	Fonds National de Développement Social
GECE	Genre et Compétitivité des Entreprises
GED	Genre et Développement
GUDE	Guichet Unique de Développement des Entreprises
GSEC	Groupement de Solidarité d'Épargne et de Crédit
IIG	Indice d'Inégalité de Genre
INS	Institut National de Statistique
IDH	Indice de Développement Humain
IGA	Indice de l'égalité du Genre en Afrique
IPAO	Institut Panos Afrique de l'Ouest
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat)
LGA	Le Genre Aujourd'hui

MAEP	Mécanisme Africain d'Évaluation par les Pairs
MEDD	Ministère de l'Environnement et du Développement Durable
MENA	Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Alphabétisation
MFFE	Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant
MGF	Mutilation Génitale Féminine
MINETP	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Technique et Professionnel
MENETFP	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (MENET-FP)
MINURSO	Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental
MINUSMA	La mission multidimensionnelle intégrée des Nations unies pour la stabilisation au Mali
MSHP	Ministère de la Santé, de l'Hygiène Publique et de la Couverture Maladie Universelle
ODD	Objectifs de Développement Durable
ONEG	Observatoire National de l'Équité et du Genre
ONG	Organisation Non Gouvernemental
ONP	Office National de la Population
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU FEMMES	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
OSC	Organisation de la Société Civile
PGP	Profil genre pays
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PMR	Pays Membres Régionaux
PNA	Plan National d'Adaptation
PNCC	Programme National Changement Climatique
PND	Plan National de Développement
PNGCC	Plateforme Nationale Genre et Changements Climatiques
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PSACI	Plan Stratégique Alliance Côte d'Ivoire
PTF	Partenaire Technique et Financier
RGPH	Recensement General de la Population et de l'Habitat
RHEEG-CI	Réseau des Hommes Engagés pour l'Égalité de Genre en Côte d'Ivoire
RM	Rapport de Masculinité
SAA	Service Autonome d'Alphabétisation
SDRASA	Stratégie de Développement Rural, de l'Agriculture et de la Sécurité Alimentaire
SGCI	Société Générale Côte d'Ivoire
SIGI	Social Institutions and Gender Index (Institutions Sociales et Égalité femmes-homme en CI)
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNU	Système des Nations Unies
STIM	Sciences Technologie Ingénierie et Mathématiques
TAS	Taux d'Achèvement Scolaire
TBA	Taux Brut d'Admission
TBS	Taux Brut de Scolarisation
TNA	Taux Net d'Admission
TNS	Taux Net de Scolarisation
TPE	Très Petite Entreprise
UNA	Université NANGUI ABROGOUA
VBG	Violences Basées sur le Genre
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
VTC	Voiture de Transport avec Chauffeur
ZLECAF	Zone de Libre-Échange Continentale Africaine





RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Ce profil genre pays est dérivé d'une étude menée au niveau national afin d'évaluer l'état de l'égalité de genre dans toutes les sphères de la vie. Il fournit des données désagrégées par sexe et par priorités sectorielles et actualisées de façon à permettre le suivi de l'intégration du genre dans l'agenda de développement du pays. Le rapport présente des statistiques sur le genre en Côte d'Ivoire, susceptibles de mettre en lumière les progrès réalisés par le pays en matière de genre depuis 2019. L'actualisation du profil genre n'implique pas la collecte de données primaires pour des rapports statistiques.

Le pays a entrepris des initiatives et réformes politiques, législatives, institutionnelles et stratégiques pour promouvoir l'égalité de genre. Toutefois, des inégalités persistent encore à plusieurs niveaux: dans l'accès aux ressources socio-économiques telles que l'éducation, la santé et l'emploi, ainsi que dans la participation à la vie publique, politique et économique. Pourtant, la Côte d'Ivoire ne connaît presque plus de domaines réservés à un genre.

Malgré la persistance des inégalités de genre, le pays a réalisé un progrès notable en matière de développement humain tel que mesuré par l'IDH, passant depuis 2020 de « pays à développement humain faible » à la catégorie des « pays à développement humain moyen ». Cependant, les femmes continuent de vivre des niveaux de développement humain inférieurs à ceux des hommes. Ces résultats reflètent l'omniprésence d'inégalités de genre dans l'accès aux services sociaux de base et aux ressources économiques.

Au plan juridique, le cadre légal existe et est favorable à la promotion du genre. Cependant, la mise en application des lois promouvant et protégeant les droits des femmes reste un défi à relever compte tenu de la persistance des normes et pratiques sociales préjudiciables bien ancrées, qui continuent de constituer un frein à la promotion du genre.

Au niveau institutionnel, le taux de représentativité des femmes au niveau du gouvernement est passé de 13,9% en 2011 à 25% en 2016 avant de régresser à 17,7% en 2018 puis à 14,9% en 2019 et à 22,58% en 2022. Au niveau des assemblées élues, le taux de représentativité des femmes reste très faible. À l'Assemblée nationale, ce taux est passé de 11,37% (2016) à 13,33% (2021). Les

membres du sénat comprennent 11 femmes sur un

effectif de 66 élus et 13 femmes sur 33 sénateurs nommés par le Président de la République. Dans les municipalités, l'on dénombre 16 femmes sur un total

de 201 maires, soit un taux de 7,96%. La proportion de femmes maires a augmenté de 2,9% (1995) à 5% (2013) puis à 7,96% (2018). Seulement 3,22% de femmes sont présidentes de conseil régional. Le score de la Côte d'Ivoire par rapport à l'Indice de l'égalité du Genre en Afrique (IGA) 2023 de 0,153 est très défavorable aux femmes et donc non satisfaisant au regard de la faible représentativité des femmes dans les prises de décision et les assemblées élues de même que le faible niveau d'autonomisation des femmes. Les disparités de genre de 0,847 enregistrées dans ces domaines traduisent le niveau élevé des inégalités de genre pour cette dimension.

Au niveau sécuritaire, des disparités de genre très accentuées persistent. Au titre des progrès, depuis le 13 décembre 2019, pour la première fois en Côte d'Ivoire, une femme a été admise au rang de gendarme commando béret rouge dans l'armée. Actuellement, la gendarmerie compte 11 femmes officiers dont 4 commandantes d'unité et 5 commandos. Il n'existe pas encore de femme colonelle dans la gendarmerie. Au niveau de la Police nationale, 9,69% de femmes occupent des postes de responsabilité ; celle-ci compte cinq femmes motardes de la brigade d'escorte moto (Préfecture de Police, 2019).

Depuis 2022, une femme, magistrate-commissaire de police de 2e classe a été nommée Secrétaire Exécutive de la Commission Nationale de lutte contre la Prolifération et la Circulation Illicite des Armes Légères et de Petit Calibre. Dans le secteur de la défense, l'on compte 36 officiers, 151 sous-officiers et 76 mdr militaires du rang (MDR). Au niveau de la police des eaux et forêts, une femme est depuis 2021 nommée Générale. Relativement aux opérations de paix, 4% d'Ivoiriennes interviennent dans la MINUSMA.

Sur le plan économique, la Côte d'Ivoire enregistre une performance insuffisante à l'Indice de l'égalité de genre en Afrique (IGA), en raison de la faible proportion d'entreprises formelles détenues par des femmes. Les parts réservées aux femmes demeurent encore limitées pour l'accès au crédit dans les banques et les institutions financières officielles. Les femmes sont très présentes (72,6%) dans les Très Petites Entreprises (TPE) et un peu visible dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME) (34%). Les femmes sont majoritairement présentes dans

les Très Petites Entreprises (TPE), où elles représentent 72,6%, mais leur visibilité diminue dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME), avec une proportion de 34%. À l'inverse, elles sont quasi absentes des grandes entreprises, ne représentant que 4,6%. Par ailleurs, les entrepreneures sont pratiquement inexistantes dans des secteurs clés tels que l'agriculture d'exportation, le transport, les cliniques privées, les BTP, l'industrie et la technologie.

En revanche, elles dominent dans le secteur du vivrier avec 97,5% de femmes contre 2,5% d'hommes. Elles représentent les trois quarts dans le commerce transfrontalier (75,6%) qui sont des activités qui relèvent du secteur informel avec une faible valeur ajoutée économique.

L'incidence de la pauvreté a baissé de 4,6 points passant de 44% en 2015 à 39,4% en 2018). L'emploi a connu des progrès notables chez les femmes mais les écarts demeurent énormes. La proportion de femmes ayant un emploi salarié est passée de 21,7% avant 2019 à 24,3% tandis que 75,7% des hommes ont un emploi salarié. Des disparités de genre persistent au niveau salarial. En effet, le salaire mensuel moyen des emplois chez les femmes est de 78 541 FCFA alors que celui des hommes est estimé à 128 016 FCFA.

La proportion de femmes ayant un revenu inférieur au SMIG est de 54,2% et de 37,1% chez les hommes. Concernant les ménages, 80,8% sont dirigés par des hommes et 19,2% par des femmes (INS, Enquête Nationale sur l'Emploi, 2019). Sur l'ensemble des ménages, 87,6% sont raccordés à l'électricité (CIE) et 86,7% utilisent principalement une source d'eau de boisson améliorée.

L'accès à l'éducation reste toujours problématique en dépit des progrès dans le primaire où il n'y a presque plus de disparité de genre : 49% de filles et 51% de garçons. Le taux d'achèvement des cursus scolaires est en nette progression chez les filles comme chez les garçons, quel que soit le cycle d'étude. À titre d'illustration, au 2nd cycle du secondaire, le taux d'achèvement est passé de 27,7% sur la période 2017-2018 à 36,5% sur la période 2020-2021 avec un bond qualitatif d'environ 9 points (soit 8,8 points) (MINETP, Direction des Stratégies, de la Planification et des Statistiques (DSPS, 2020-2021).

Le taux net de scolarisation est de 91,3% en 2022.

Le taux d'alphabétisation de la population de 15 ans et plus est de 53,9% chez les hommes et 42,5% pour les femmes. Ce taux révèle une grande disparité de genre. Chez les femmes, ce taux s'est amélioré passant de 34,8% en 2018 à 42,5% en 2021. Dans les universités publiques, tandis que les garçons dominent dans les filières STIM (71%), les filles ne représentent que 29,3%, comparativement aux autres filières où elles sont plus nombreuses soit 42,2%.

Les résultats du CAMES indiquent qu'en moyenne 4-5% de femmes sont promues dans les spécialités de Mathématiques et Sciences Physiques. Le pays a fait des progrès importants en matière de scolarisation des filles, mais certaines normes sociales discriminatoires sont au cœur des disparités qui persistent au niveau du secondaire et du supérieur.

Des avancées ont été enregistrées au niveau de la santé mais la fréquentation des centres de santé sociaux est insuffisante. L'espérance de vie est passée de 58,2 ans en 2019 à 61,2 ans en 2021 (59,2 ans chez les hommes et 63,9 ans chez les femmes, selon le RGPH de 2021). Des progrès importants ont été enregistrés au niveau de la mortalité maternelle dont le taux est réduit presque de moitié (de 614 décès pour 100 000 naissances sur la période 2005 - 2012 à 385 décès pour la période 2014 - 2021). La mortalité néonatale a également baissé de moitié (62% à 30%). Il en est de même du taux de mortalité infantile pour 1 000 naissances vivantes (112% à 52%) et du taux de mortalité juvénile et infanto juvénile (181% à 74%). Le taux d'accouchement assisté du personnel qualifié est en hausse (73,5% en 2017 à 84% en 2021). Cependant, les femmes continuent à être confrontées à divers obstacles entretenus par certaines normes sociales surtout concernant leur accès aux centres de santé et aux ressources foncières. La loi sur l'héritage et la propriété foncière, contribue à améliorer l'accès des femmes à la terre. Bien que cette question demeure épineuse, l'on peut noter une lente évolution dans les différentes aires culturelles enquêtées.

Concernant l'impact de la COVID-19 sur les entreprises, une proportion de 97% des PME a été touchée fortement par la COVID-19 avec des taux de sinistralité allant jusqu'à 80%.

En Côte d'Ivoire, les Violences Basées sur le Genre VBG sont commises majoritairement (89,7%) par

les hommes. Cependant, 10,3% des femmes y sont aussi impliquées. Concernant le viol, en 2021, sur 932 cas, soit 15,4% des VBG, ont été perpétrés sur des femmes et 22 cas, soit 0,36% du total des VBG, sur des hommes. Une proportion de 30,2% de femmes et 5,9% d'hommes ont connu un déni de ressources, d'opportunités et de services.

Au niveau des normes sociales, une évolution lente mais certaine à travers toutes les zones culturelles investiguées a été constatée.

Une prise de conscience et un changement de paradigme est en train de s'opérer sur la perception des rendements futurs de l'éducation des filles dans certaines zones investiguées.

Le progrès vers l'autonomisation des femmes est freiné par plusieurs de problèmes persistants : les

faibles taux d'achèvement au 2e cycle du secondaire (36,5%), les disparités d'instruction entre les filles et les garçons, (39% des filles contre 61% des garçons au secondaire), la mortalité maternelle (385 décès pour 100 000 naissances vivantes sur la période 2014 - 2021), les inégalités de genre dans l'accès aux ressources économiques et productives, la faible représentativité des femmes dans les prises de décision et d'autonomisation. Nous enregistrons aussi un taux de chômage inférieur à 2% à partir de 35 ans. Il est plus élevé chez les femmes 3,7% contre 2,4% chez les hommes. Le chômage touche plus les personnes les plus instruites (9,2%) que celles sans niveau d'instruction (1,3%). Il est plus important en milieu urbain, particulièrement à Abidjan (6,6%) qu'en milieu rural (1,7%). Le chômage des jeunes de 15 à 35 ans figure parmi les principaux enjeux de développement du pays.



INTRODUCTION

Les inégalités de genre compromettent profondément l'efficacité du développement durable à l'échelle mondiale, nationale et locale. En réponse, la Côte d'Ivoire et ses partenaires techniques et financiers – tels que la Banque Africaine de Développement (BAD) et ONU Femmes – font de l'égalité de genre une valeur centrale et une priorité. Leur objectif est de renforcer l'implication des femmes dans le processus de développement, en tant qu'actrices à part entière et bénéficiaires des politiques publiques. Sur le plan national, le cadre formel de l'égalité de genre est établi par la Constitution du 1er août 2000 qui affirme l'égalité pour tous et la lutte contre les discriminations dans l'accès aux ressources de production et dans leur contrôle. Ce cadre est confirmé et renforcé par la Constitution de 2016 qui protège et promeut la promotion de l'égalité de genre sur le marché du travail et de l'égalité des chances dans les emplois et les assemblées élues en ses articles 36 et 37. En application de cette nouvelle Constitution, le pays s'est engagé dans un processus de mise en place de mesures particulières de promotion du genre dans l'accès aux fonctions électives. Ce processus s'est matérialisé en 2019 par l'adoption de la loi sur le quota de 30% de représentativité, visant l'adoption de règles électorales imposant aux partis politiques de présenter un pourcentage de 30 % de femmes sur les listes de candidatures.

La Côte d'Ivoire a développé des politiques visant la prise en compte du genre. Au plan institutionnel, le gouvernement a créé l'Observatoire National de l'Équité et du Genre (ONEG) et il a instauré au sein de la plupart de ses ministères techniques, des cellules ou des directions en charge du genre. Le pays a également mis en place un plan d'opérationnalisation de la politique genre et une stratégie de lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG). En outre, le Président de la République, son Excellence Monsieur Alassane OUATTARA, place le « rehaussement du rôle des femmes » et « la parité dans les instances de prise de décisions » au centre de sa stratégie d'intervention pour assurer le « développement durable et équitable ». Le Gouvernement ivoirien, conscient de la contribution des femmes au processus de développement national, a accordé une place de choix non seulement dans sa loi fondamentale mais aussi dans ses Plans Nationaux de Développement (PND 2012-2015; 2016-2020 et 2021-2025) à la promotion de l'égalité de genre.

En dépit de ces choix déterminants et ces efforts

récents, des inégalités de genre et des défis majeurs persistent encore à plusieurs niveaux en Côte d'Ivoire. En outre, les femmes, bien qu'elles constituent la moitié de la population totale du pays (47,8 %) (RGPH, 2021)¹ continuent de faire face à de nombreux défis pour la reconnaissance effective de leurs droits (Banque mondiale, 2017). Malgré un accroissement impressionnant de son économie, la Côte d'Ivoire n'est pas encore parvenue à réduire son taux de pauvreté et continue à souffrir de fortes inégalités de genre. Aussi, le pays demeure l'un des états du monde où les inégalités entre les hommes et les femmes sont les plus marquées, avec depuis 2023, un développement humain moyen, 157e place sur 193 pays dans le classement mondial selon l'Indice de Développement Humain (IDH)².

Pour apporter une réponse appropriée à ces préoccupations, la BAD et l'ONU Femmes sous l'égide du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant qui assure la coordination de toutes les initiatives relatives à la promotion du Genre ont entrepris la revue du profil genre pays élaboré en 2019.

Cette revue consistera à faire un diagnostic sensible au genre des structures dans le but de collecter des données dynamiques qui reflètent les progrès accomplis en matière de genre ces dernières années et identifier les lacunes ou insuffisances à combler. L'élaboration du profil genre actualisé s'avère un exercice capital et pertinent pouvant contribuer à faire avancer l'égalité de genre. En effet, il s'agit d'une analyse fondamentale qui met en lumière les disparités de genre et contribue au suivi régulier de l'évolution des questions de genre au regard des engagements pris par le pays au plan international.

Le profil genre pays fournit des données désagrégées et des informations pertinentes qui servent de guide pour mieux orienter les actions clés à mener en vue d'une meilleure intégration d'une perspective genre dans les politiques, stratégies, programmes et projets de développement. La mise à jour de ces données genre permettra de proposer éventuellement des mécanismes de remédiation et de formuler des recommandations en lien avec le Plan National de Développement (PND) et les Objectifs de Développement Durable (ODD). Sur la base des conclusions issues de la collecte de données actualisées, le profil genre de 2019 sera mis à jour. Le présent rapport de collecte de données est réalisé dans cette optique.

¹ Recensement General de la Population et de l'Habitat, 2021

² Centre de données du PNUD : <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/CIV>.

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Les inégalités de genre constituent un obstacle majeur au développement économique de la Côte d'Ivoire. Ces inégalités demeurent encore plus manifestes dans la répartition des revenus et des richesses, compte tenu du classement comme « pays de développement humain moyen »³. Elles persistent encore à plusieurs niveaux : inégalités dans l'accès aux ressources (éducation, santé, emploi etc.), dans le taux de réussite dans l'éducation exacerbé par les violences basées sur le genre qui continuent d'avoir des répercussions néfastes sur les résultats scolaires et universitaires, dans l'accès au foncier (surtout rural), dans la représentativité des femmes dans les sphères de prise de décision. Aussi, au regard de la gouvernance élective et nominative, le taux de représentativité des femmes reste faible, autour de 20 % donc en deçà du quota de 30 % préconisé par la plateforme de Beijing. Au plan économique, les disparités de genre sont très grandes. L'entrepreneuriat féminin surtout dans la création de grandes entreprises, dans l'accès aux décisions publiques, dans l'accès au crédit dans les institutions financières formelles telles que les banques ou dans l'agriculture d'exportation demeure encore limité pour les femmes. Il faut ajouter à cela, l'impact négatif de la COVID-19 sur les entreprises en particulier celles dirigées par des femmes⁴. Ces inégalités persistent encore compte tenu des stéréotypes et de certaines pratiques socioculturelles défavorables à l'égalité de genre. Cette situation regrettable, contraire au droit interne et aux engagements internationaux de la Côte d'Ivoire, exige une réponse politique efficace.

De ce qui précède, la Côte d'Ivoire a entrepris des efforts au cours de la dernière décennie pour promouvoir l'égalité de genre dans la société. Le pays s'efforce de mettre en application ses engagements au plan international en produisant des rapports de suivi des recommandations, en promulguant des lois pour, entre autres, rendre le cadre légal favorable et en mettant en place des institutions pour coordonner la prise en compte du genre. Toutes ces mesures arrimées au PND sont prises pour répondre aux besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes à l'effet de réaliser les ODD à l'horizon 2030.

Ces efforts ont eu un impact positif sur les inégalités de genre, ce qui explique en partie le progrès réalisé par le pays en matière de développement humain tel que mesuré par l'IDH, passant depuis 2020 de « pays à développement humain faible » à la catégorie des « pays à développement humain moyen ». La Côte d'Ivoire est passée de 171e mondiale sur 188 pays en 2015 au 165e rang avant d'atteindre aujourd'hui le 157e rang sur 193 pays en Indice de Développement Humain (IDH).

Au plan international, la Côte d'Ivoire a ratifié la plupart des instruments juridiques internationaux et régionaux de même que des conventions internationales et régionales de promotion de l'égalité de genre, y compris la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) en 1995. Le pays s'est aussi engagé à mettre en application les recommandations des conférences internationales et africaines y compris le programme de la décennie de la femme africaine 2010-2020 et à réaliser les ODD dont l'évaluation est en cours. La Côte d'Ivoire a même participé à toutes les grandes rencontres qui ont abouti à la conférence de Beijing. Le pays produit tous les 4 à 5 ans un rapport sur la mise en œuvre de la CEDEF et des recommandations de Beijing de 1995. La Côte d'Ivoire a été le premier pays à opérationnaliser la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies (2000) sur les femmes, la paix et la sécurité en Afrique. Elle a également ratifié la déclaration solennelle des Chefs d'États et de gouvernements africains sur l'égalité de genre.

C'est dans ce contexte fait de résilience, de violences faites aux femmes que le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant qui assure la coordination de toutes les initiatives relatives à la promotion du Genre a entrepris, avec l'appui de la Banque Africaine de Développement (BAD) et de l'ONU Femmes, de procéder à la mise à jour du Profil genre de la Côte d'Ivoire réalisé en 2019. C'est ainsi que la BAD et l'ONU Femmes fédèrent leurs efforts pour accompagner le gouvernement ivoirien dans la mise à jour de son profil genre pour fournir une image de l'égalité de genre dans tsphères sociales, économiques et politiques. L'exercice est conduit en deux (2) phases.

La présente phase, pilotée par la Banque Africaine de Développement, consiste en la collecte, la compilation

³ Centre de données du PNUD : <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/CIV>.

⁴ Rapport d'étude sur l'évaluation de l'impact du COVID-19 sur les activités des PME ivoiriennes, 2020 et Rapport provisoire sur l'évaluation de l'impact socio-économique du Ccovid-19 sur les conditions de vie des ménages en CICôte d'Ivoire, 2020.



et l'analyse succincte des données actualisées sur le genre. La deuxième phase, qui sera conduite par l'ONU Femmes, consistera à l'analyse détaillée et à l'élaboration du rapport complet de mise à jour du profil genre de la Côte d'Ivoire. Les résultats de cette collecte de données permettront d'actualiser le profil genre pays et de mesurer les progrès accomplis par le pays au regard des ODD, et en particulier de l'ODD 5. Le présent rapport s'articule autour de 4 principaux axes :

- Axe 1 : Analyse institutionnelle du genre
- Axe 2 : Analyse sectorielle genre
- Axe 3 : Genre et questions transversales
- Axe 4 : Mécanismes de suivi et de remédiation

Nous proposons une conclusion partielle sous forme de forces à retenir et des faiblesses qui méritent d'être adressées après chaque axe. Une synthèse des conclusions partielles est faite en guise de conclusion.

OBJECTIFS

L'objectif du Profil Genre Pays (PGP) est d'identifier les considérations de genre propices à la réduction de la pauvreté et au développement durable, à les traiter et à les intégrer dans les interventions du Groupe de la Banque Africaine de Développement à court, moyen et à long terme. Le profil genre pays est destiné à fournir des perspectives analytiques sur les contraintes liées au genre dans le développement sur la base des données statistiques disponibles.

Il n'implique pas la collecte de données primaires pour des rapports statistiques.

Le présent document fait un état des lieux de l'évolution des données sur le genre en Côte d'Ivoire depuis l'élaboration du dernier profil genre en 2019. De manière plus spécifique et à la lumière du suivi des indicateurs des ODD, le document :

- Met à disposition des données comparées et analytiques de la situation actuelle des femmes et des hommes dans le pays, dans la jouissance des droits sociaux, économiques et politiques ;
- Identifie les principaux points d'entrée, les opportunités et les bonnes pratiques permettant de combler les écarts entre les sexes dans les domaines sociaux, économiques et politiques ;
- Évalue les normes culturelles et les pratiques sociétales et leur incidence sur la capacité des femmes et des hommes de Côte d'Ivoire à contribuer à la croissance économique et au progrès social ;
- Fait une analyse genre de la pauvreté et des vulnérabilités dans les priorités sectorielles du cadre de coopération entre la BAD et la Côte d'Ivoire ; et
- Propose des mécanismes pour combler l'inexistence ou l'insuffisance des données sur le genre.



CHAPITRE 1 : ANALYSE INSTITUTIONNELLE DU GENRE

I- APERÇU DE L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ DE GENRE EN CÔTE D'IVOIRE

1.1 Situation géographique et démographique

Située dans la partie occidentale du continent africain et dans la zone intertropicale, la Côte d'Ivoire s'étend sur une superficie de 322 462 Km², bordée au nord par le Mali et le Burkina Faso, à l'ouest par la Guinée et le Libéria, à l'est par le Ghana et au sud par l'océan Atlantique. Selon les résultats globaux définitifs du dernier Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH, 2021)⁵, la population résidente ivoirienne se chiffre à 29 389 150 habitants avec un rythme de croissance annuel moyen de la population de 2,9% et avec une densité moyenne de 91 habitants/km². Plus de la moitié des habitants, soit 52,5%, vit en milieu urbain avec une très forte concentration à Abidjan sur l'ensemble des ménages, et 47,5% en milieu rural. La population de sexe masculin représente 52,2 % de la population totale résidente contre 47,8% de femmes ; un rapport de masculinité (RM) global de 109 hommes pour 100 femmes. Cette population est en majorité jeune; selon les résultats globaux définitifs du RGPH 2021, plus des trois quarts de la population a moins de 35 ans (75,6%). L'âge moyen est de 23 ans.

L'espérance de vie moyenne est de 61,2 ans et le taux d'alphabétisation de la population âgée de 15 ans et plus est de 48,9%. Tout de même, ce taux cache une grande disparité entre les hommes (54,3%) et les femmes (43%) selon le RGPH de 2021. Selon le RGPH 2021, la Côte d'Ivoire compte 5 616 487 ménages ordinaires dont huit sur dix dirigés par des hommes (80,7%) et deux sur dix par des femmes (19,3%). Sur l'ensemble, 87,6% des ménages ont accès à une source d'électricité continue à travers le réseau public (CIE) et 86,7% utilisent principalement une source d'eau potable améliorée. La proportion des mariés est passée de 42,9% à 31,7% au profit des personnes en union libre (de 6,3 % à 16,4%). Sur le plan religieux, les musulmans représentent 43%, les chrétiens 37% dont les évangéliques et les célestes (20%) et les catholiques (17%).

⁵ Recensement General de la Population et de l'Habitat

⁶ La Côte d'Ivoire en bref. africa.unwomen.org, 2022

Le profil climatologique est de type tropical humide avec des températures généralement élevées dont la moyenne est de 30°C, et géomorphologique caractérisé par une végétation diversifiée dominée par la forêt guinéenne au Sud et la savane soudano-sahélienne au Nord exercent une forte influence sur le profil épidémiologique du pays.

1.2 Situation administrative et politique

La Côte d'Ivoire compte deux types d'administration territoriale. Le premier est déconcentré avec 14 districts autonomes (2 anciens : Abidjan et Yamoussoukro et 12 nouveaux : Bas-Sassandra, Comoé, Denguélé, Loh-Djiboua, Lacs, Lagunes, Montagnes, Sassandra-Marahoué, Savanes, Vallée du Bandama, Woroba et Zanzan), 31 régions, 109 départements, 509 sous-préfectures et plus de 8 600 villages. L'autre type d'administration est décentralisé avec 31 conseils régionaux et 197 municipalités.

Le pays connaît une situation politique et sociale stable depuis la fin des tensions liées à l'élection présidentielle d'octobre 2020. Les élections municipales et régionales ont été tenues dans le calme début septembre 2023, tandis que des élections présidentielles sont attendues pour 2025.

1.3 Situation du développement socio-économique

Premier producteur mondial de cacao et de noix de cajou, la Côte d'Ivoire occupe également une place première dans la production du coton et de l'hévéa⁶. Sur ces bases, le pays enregistre l'un des taux de croissance économique les plus rapides et soutenus en Afrique subsaharienne depuis près de dix ans. Le pays maintient sa position de locomotive de l'espace UEMOA et figure parmi les dix premières économies à forte croissance à l'échelle mondiale depuis 2016, avec une croissance moyenne annuelle du PIB de 6,9% sur la période 2016-2019.

Cependant, l'économie ivoirienne, à l'instar des économies de nombreux pays sur le plan international, a subi des chocs négatifs au cours de l'année 2020 à la suite des mesures de lutte contre la propagation de la pandémie à COVID-19. Du fait de ce choc ; le taux de croissance économique a ralenti à 2% en 2020. Ainsi, la première évaluation de l'impact de la COVID-19 en avril 2020 a principalement révélé une

baisse générale du niveau d'activité de 26,2 points par rapport à l'année 2019 et la destruction de 524 994 emplois sur un total de 3 001 851 dont 81 082 emplois permanents⁷.

En 2021, l'économie ivoirienne s'est par la suite progressivement redressée en dépit des chocs de la pandémie. Elle a réussi à dégager un taux de croissance de 7,4% en 2021, bien au-dessus de celui de 6,2% en 2019. En revanche, le taux d'inflation a atteint en moyenne 4,2%, son niveau le plus élevé depuis 10 ans, contre 0,8% en 2019 et 2,4% en 2020, principalement dû à la hausse des prix des denrées alimentaires⁸. L'année 2022 a été marquée par un ralentissement du taux de croissance économique à 6,7%, en lien avec la persistance de la pandémie de COVID-19, mais surtout avec les pressions inflationnistes engendrées par l'invasion de l'Ukraine par la Russie. L'inflation s'est accélérée pour atteindre 5,2% en 2022, sous l'effet du renchérissement des prix des produits pétroliers et des denrées alimentaires importés. Pour préserver le pouvoir d'achat des populations, le gouvernement a pris plusieurs mesures (subvention du prix du pétrole au premier trimestre 2022, subvention du prix du blé, revalorisation salariale des fonctionnaires, plafonnement du prix des produits de grande consommation).

Système éducatif

Le taux net de scolarisation (TNS) était de 92,6% en 2022. L'accès à l'éducation reste toujours problématique nonobstant des progrès de la scolarisation dans le primaire où il n'y a presque plus de disparité entre les filles et les garçons (49% de filles et 51% de garçons) (DSPS, 2020-2021)⁹. Le taux d'achèvement (de 27,7% sur la période 2017-2018 à 36,5% sur la période 2020-2021) des cursus scolaires est en nette progression chez les filles comme chez les garçons, Il reste moins élevé dans l'enseignement secondaire malgré la tendance haussière. Au secondaire, une pyramide s'observe au fur et à mesure que l'on progresse dans les études car les filles accèdent moins au second cycle. Leur maintien dans le cursus scolaire reste un défi.

Au secondaire, seulement 14,4% des enseignants sont des femmes pour 85,6% d'hommes. Ces chiffres

sont similaires dans l'enseignement technique (16% de femmes contre 84% d'hommes). Relativement aux infrastructures, au titre de l'année scolaire 2022-2023, 91 nouveaux collèges ont ouvert leurs portes, 17 anciens collèges ont été érigés en lycée et 13 ont ouvert des classes de second cycle. Dans le primaire, 517 nouvelles écoles comportant 2 771 salles de classe ont été ouvertes.

Dans l'enseignement supérieur, les disparités de genre restent accentuées. Les Établissements d'Enseignement Supérieur sont dominés par les garçons, soit 56,1% contre 43,9% de filles. En général, presque les trois quarts des étudiants sont de sexe masculin, soit environ 29,3% de filles contre 71% de garçons dans les filières STIM¹⁰, comparativement aux autres filières où les inégalités de genre sont moins prononcées.

1.4 Système de santé

Le système de santé de la Côte d'Ivoire comprend un secteur public et un secteur privé. À côté de la médecine moderne, la médecine traditionnelle en pleine réorganisation occupe une place relativement importante. L'organisation structurelle du système de santé est sous forme pyramidale. Elle est à trois (3) niveaux avec deux (2) versants¹¹. Le versant « offre de soins » est composé de plus de 2 000 Établissements Sanitaires de Premier Contact (ESPC), avec 86 Hôpitaux Généraux (HG) et 17 Centres Hospitaliers Régionaux (CHR), des hôpitaux de deuxième niveau de référence qui comprennent 4 Centres Hospitaliers Universitaires (CHU), ainsi que 9 instituts et structures spécialisés de soins et de diagnostic (Plan stratégique ONG Alliance CI 2021-2025). Le versant « gestionnaire ou administratif » est constitué de trois niveaux : (i) le niveau central avec le Cabinet du Ministre, les Directions et Services Centraux, les Programmes de Santé, chargé de la définition de la politique, de l'appui et de la coordination globale de la santé ; (ii) le niveau intermédiaire composé de 33 Directions Régionales qui ont une mission d'appui aux Districts Sanitaires pour la mise en œuvre de la politique sanitaire ; et (iii) le niveau périphérique composé de 113 Directions Départementales de la santé ou Districts Sanitaires qui sont chargés de coordonner l'activité sanitaire relevant de leur ressort territorial et de fournir un support opérationnel et logistique aux services de santé.

⁷ Plan Stratégique ONG Alliance Côte d'Ivoire, 2021-2025.

⁸ Banque Mondiale, <https://www.banquemondiale.org/fr/country/cotedivoire/>

⁹ Direction des Stratégies, de la Planification et des Statistiques, Ministère de l'Éducation Nationale

¹⁰ Statistiques de l'Enseignement Supérieur de Côte d'Ivoire

¹¹ DSC, PSN 2017-2021, Ministère de la Santé et de l'hygiène publique

II- CADRE LÉGISLATIF EN FAVEUR DE LA PROMOTION DU GENRE ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES

2.1 Au niveau international et régional

La promotion de l'approche Genre et Développement (GED) et la lutte contre les disparités de genre dans tous les aspects de la vie sont devenues une préoccupation généralisée. Les inégalités basées sur le genre compromettent l'efficacité du développement durable de manière fondamentale.

Nous faisons un constat similaire partout dans le monde. C'est pourquoi les Nations Unies mettent en œuvre un cadre normatif et des programmes visant à promouvoir des politiques publiques sensibles au genre.

Ainsi, au plan international, outre les nombreuses conférences internationales (Mexico (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), du Caire (CIPD, 1994), et Beijing +25 (2020)), la Côte d'Ivoire a ratifié les principales conventions internationales et régionales relatives à la protection et à la promotion des droits des femmes : la Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948) ; la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) ; à la Déclaration et à la plateforme d'action de Beijing de 1995 qui a fait de l'intégration systématique du genre. La Côte d'Ivoire a adhéré à ce mécanisme le 18 décembre 1995. Pour marquer le 25e anniversaire du Programme d'action de Beijing, ONU Femmes a lancé une nouvelle campagne novatrice multigénérationnelle intitulée « Génération Égalité : pour les droits des femmes et un futur égalitaire » avec une proposition de 6 coalitions (axes d'intervention). Chaque pays concerné s'est engagé sur l'une des 6

coalitions pour faire avancer le calendrier de l'égalité de genre avec le concept de Génération Égalité¹². Ce concept vise à opérer un changement de paradigme au niveau des jeunes qui constituent un fer de lance pour faire avancer les questions de genre. À cet effet, des clubs genre animés par des étudiant(e)s et futur décideur(e)s sont implantés au sein des différentes universités publiques de la Côte d'Ivoire.

Outre ces instruments, l'on peut citer la Convention sur les droits politiques de la femme ratifiée le 6 septembre 1995, la Résolution 1325 du Conseil des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité (2000) ; la Convention de l'Organisation du travail (OIT) n°100 consacrant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale, ratifiée le 5 mai 1961 ainsi que les ODD (2015-2030) ratifiés par les États-membres depuis 2015. Les problématiques de genre sont adressées de manière spécifique par l'ODD 5 et de manière transversale par les 16 autres ODD qui prennent en compte le nouveau cadre institutionnel mondial de développement pour l'horizon 2030. Aussi le programme des ODD à l'horizon 2030 constitue un cadre de référence international pour les Politiques et Programmes de Développement nationaux. Ce programme envisage un « monde où l'égalité des chances soit une réalité pour chaque femme et chaque homme ».

Au plan régional, la Côte d'Ivoire a adhéré à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, au protocole de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatifs aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo, 1995/2005) et à la Déclaration solennelle de l'UA sur l'Égalité entre les hommes et les femmes (2004).

¹² ONU Femmes, *Génération égalité pour les droits des femmes et un futur égalitaire*

2.2 Au niveau national

Tableau I : Cadre légal	
AVANT 2019	DE 2019 à 2022
CONSTITUTION	
<p>- La loi n°2016 – 886 du 08 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire ;</p>	<p>- La loi n°2016 – 886 du 08 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire, telle que modifiée par la loi constitutionnelle n°2020 - 348 du 19 mars 2020 qui en sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préambule, 3e tiret : promeut l'égalité entre les femmes et les hommes ; • Article 5 : interdit les mutilations génitales féminines ; • Article 10 alinéa 1 : garantit l'école obligatoire pour les enfants des deux sexes ; • Article 31 alinéa 2 : assigne l'autorité parentale autant au père qu'à la mère ; • Article 35 : exhorte le pouvoir public à protéger la femme, et à éradiquer toutes les formes de violence faites à la femme et à la jeune fille ; • Article 36 : réaffirme l'engagement de l'état à augmenter les chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues ; • Article 37 : promeut la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi et encourage la promotion de la femme aux responsabilités.
DECRETS	
<p>- Le décret n° 2016-781 du 12 octobre 2016 déterminant les modalités d'application de la loi n°72-833 du 21 décembre 1972 portant code de procédure civile, commerciale et administrative relatifs à l'assistance judiciaire qui renforce l'accès à la justice des femmes indigentes survivantes de VBG ;</p> <p>- La loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail qui interdit explicitement les discriminations et le harcèlement sexuel et moral, tout en prohibant les représailles dont les victimes pourraient être l'objet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Décret n°2020-941 du 25 novembre 2020 portant modalités d'application de la loi n°2019-870 du 14 octobre 2019 favorisant la représentation des femmes dans les assemblées élues ; - Décret n°2019-592 du 03 juillet 2019 portant création, organisation et fonctionnement de l'observatoire national de l'équité et du genre ; - Décret n°94-219 du 20 avril 2019 portant création et organisation du Fonds National Femme et Développement.

Tableau I (suite) : Cadre légal

AVANT 2019	DE 2019 à 2022
LOIS	
<p>La loi n°2016-10 du 13 janvier 2016 portant programmation militaire pour la période 2016-2020 qui prévoit la féminisation de l'armée avec 20 % de femmes ;</p> <p>Loi n°2016-1111 du 8 décembre 2016 relative à la lutte contre la traite des personnes qui incrimine la traite des personnes sous toutes ses formes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Loi n°2019 -870 du 14 octobre 2019 portant promotion des droits politiques des femmes dans les assemblées élues, favorisant la représentation de la femme dans ces assemblées ; <ul style="list-style-type: none"> • article 3 : « Pour les scrutins uninominaux ou de listes, un minimum de 30 % de femmes sur le nombre total de candidats présentés au cours de la consultation électorale est exigé » ; • article 4 : « Tout parti ou groupement politique dont la liste atteint au moins 50 % des femmes candidates, lors des scrutins prévus à l'article 2 de la présente loi, bénéficie d'un financement public supplémentaire ». - Loi N° 2020-490 du 20 mai 2020 relative au patronyme de l'enfant, autorisant la mère à adjoindre son nom à celui de l'enfant. - Loi n° 2019 du 26 Juin 2019 relative au mariage (interdit le mariage des mineurs. article 2,4, 5). - Loi du 26 juin 2019 relative aux successions qui permet à la femme d'hériter au même titre que les enfants du défunt. - Loi n° 2019-574 du 26 juin 2019 portant code pénal en cas de VBG (Viol, harcèlement sexuel et autres) qui définit le viol et le criminalise et qui intègre la définition du viol. - Loi n°2019 - 570 du 26 juin 2019 relative au mariage : <ul style="list-style-type: none"> • article 24 : « Il est délivré aux époux un livret de famille et un certificat de célébration civile établi conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Ces documents sont remis à celui d'entre eux désignés par les époux » ; • article 51 : « la famille est gérée conjointement par les époux dans l'intérêt du ménage et des enfants et assurent ensemble la direction morale et matérielle de la famille, pourvoient à l'éducation des enfants et préparent leur avenir » ; • article 56 : « le domicile de la famille est choisi d'un commun accord par les époux » ; • article 57 : « chacun des époux a le droit d'exercer la profession de son choix, à moins qu'il ne soit judiciairement établi que l'exercice de cette profession est contraire à l'intérêt de la famille » ; • article 68 : « chacun des époux peut ouvrir sans le consentement de l'autre tout compte de dépôt ou de titre en son nom ». - Loi N 2021- 894 du 21 décembre 2021 portant mesures de protection sur les violences domestiques, de viol et de violences sexuelles autres que domestiques apporte une "protection rapide" aux victimes.

PROGRÈS RÉALISÉS

En Côte d'Ivoire, des inégalités de genre persistent encore du fait des normes sociales (place traditionnelle de la femme dans la société ivoirienne). Cela s'explique également par le fait que les lois prises en faveur de la promotion du genre ne soient pas suffisamment contraignantes dans leur application. Malgré ce constat mitigé, concernant la promotion du genre, l'on constate des avancées notables au niveau du cadre légal au regard des dernières dispositions législatives prises par le pays. Ces avancées méritent d'être retenues et citées comme progrès réalisés.

La nouvelle Constitution (2020) fait référence au protocole de Maputo et fait des siennes ses dispositions qui consacrent les droits de la femme en matière d'accès aux services sociaux de bases, aux crédits et aux sources d'énergie domestiques. De plus, cette constitution renforce les engagements à faire la promotion du genre et l'interdiction des violences basées sur le genre (VBG).

La loi demandant un quota de 30 % de femmes dans les assemblées élues impose que toute liste de candidature respecte l'alternance des sexes de telle sorte que si deux (2) candidatures du même genre sont inscrites, la troisième soit du genre opposé. Actuellement, d'autres lois comme celles sur l'héritage et la propriété foncière, contribuent à améliorer l'accès des femmes à la terre. L'adoption le 26 juin 2019 de la loi relative aux successions permet à la femme d'hériter au même titre que les enfants du défunt. Bien que cette question demeure encore épineuse, l'on peut noter une lente évolution à travers des aires culturelles enquêtées. Désormais,

la femme peut hériter du foncier au même titre que les enfants. La Loi n° 2019 du 26 Juin 2019 relative au mariage interdit en ses articles 2, 4 et 5, le mariage des mineurs.

Des avancées légales significatives ont été enregistrées en matière de droits familiaux. Désormais, un enfant peut porter le nom de famille de son père ou de sa mère, marquant une reconnaissance accrue de l'égalité parentale. La loi sur la cogestion du foyer introduit également des dispositions prometteuses en matière de partage des responsabilités conjugales et de l'exercice de l'autorité parentale.

Sur le plan socio-économique et juridique, des progrès sont également notables. En théorie, les femmes et les hommes disposent des mêmes droits d'accès au marché du travail. Toutefois, les normes et pratiques coutumières freinent encore l'application effective de ces lois. Par ailleurs, une avancée majeure a été enregistrée dans la lutte contre les violences basées sur le genre : le viol est désormais clairement défini et reconnu comme un crime puni par la loi.

Quelques progrès ont été enregistrés en matière de lutte contre les VBG avec la multiplicité des plateformes et celle des cellules genre dans la plupart des commissariats. L'assistance et l'accès à la justice des femmes indigentes survivantes de VBG sont devenues des réalités. Des décrets d'application qui promeuvent le genre sont disponibles, et il ne reste qu'à les appliquer pleinement. En Côte d'Ivoire, on procède désormais à la production des indicateurs genre. Des rapports sur les avancées en matière de genre sont-ils disponibles.

Encadré 1: Quelques Bonnes Pratiques du cadre légal

L'application des lois demeure encore un défi. Cependant, le Caucus des femmes sénateurs et parlementaires contribue à travers la sensibilisation et le développement de partenariats, à la réconciliation et au renforcement de la cohésion sociale et de l'unité nationale. Ce caucus fait également des propositions de lois favorables à l'égalité de genre et suscite la révision de lois discriminatoires. Cela est une bonne pratique à encourager.

L'autre bonne pratique à noter est la promotion des femmes au sein du Sénat. En effet, quatre sénateurs sont vice-présidentes sur six ; deux autres sont présidentes de commissions permanentes, deux autres encore sont secrétaires de bureau et une est questeur. Ce qui, au total, correspond à 43 % de l'effectif du bureau du Sénat élargi à la Conférence des Présidents.

2.3 Cadre politique et stratégique pour la promotion du genre et l'autonomisation des femmes

Le cadre politique et stratégique est un instrument d'orientation stratégique, un repère pour les interventions dans tous les domaines, un document de référence pour le gouvernement et ses partenaires au développement.

2.3.1 Cadre politique pour la promotion du genre et l'autonomisation des femmes

2.3.1.1 Les engagements politiques en faveur de la promotion du genre et de l'autonomisation des femmes

À la faveur de la promotion du genre et de l'autonomisation des femmes plusieurs engagements politiques ont été annoncés dans les grandes politiques et réformes nationales dont :

- La Déclaration des Chefs d'État et de Gouvernement Africains, en date du 10 mai 1996, pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes et éliminer les Violences Basées sur le Genre en Afrique. Cette déclaration a permis aux chefs d'États qui se sont succédé à la tête du pays à prendre des mesures en faveur de la lutte contre

les inégalités entre les hommes et les femmes ;

- La déclaration solennelle de la Côte d'Ivoire sur l'égalité des chances, l'équité et le genre signé par le Président de la République en février 2007 qui met en exergue le poids de la tradition et certains us et coutumes interdisant à la femme de posséder des exploitations agricoles de cultures pérennes ou encore de bénéficier d'un droit de succession. Cette déclaration affirme aussi l'engagement fort du chef de l'État dans l'élaboration d'un document de politique nationale sur l'Égalité des Chances, l'Équité et le Genre ;
- Le Programme de gouvernement du Président Alassane Ouattara qui place le « rehaussement du rôle des femmes » et « la parité dans les instances de prise de décisions » au centre de sa stratégie d'intervention pour assurer le développement équitable ;
- L'engagement du Président de la République de Côte d'Ivoire à travers sa déclaration à l'occasion de la cérémonie de lancement de la campagne pour « l'égalité de genre et l'autonomie des femmes » dénommée « He For She », le 28 novembre 2017.

Encadré 2: Engagement politique

« Je m'engage à œuvrer résolument pour l'élimination de toutes les formes de violences basées sur le genre et à la mise en œuvre d'un plan national d'actions de lutte contre les pratiques néfastes telles que les mariages précoces et les mutilations génitales féminines en Côte d'Ivoire d'ici à 2020 »

Déclaration du Président Alassane Ouattara, le 28 novembre 2017.

2.3.1.2 Plan National de Développement (PND), ODD et autres plans

Le Plan National de Développement (PND) constitue le cadre de référence de l'intervention de tous les acteurs du développement y compris les partenaires extérieurs.

Le Plan National de Développement (PND 2021-2025) intègre de manière transversale les questions de genre et prévoit des actions spécifiques dédiées à l'amélioration de la condition de la femme. Le deuxième grand axe stratégique vise « l'accélération

du développement du capital humain et la promotion du bien-être social ». Le PND reconnaît, entre autres, l'importance du rôle des femmes dans la progression du développement et cible donc spécifiquement l'amélioration de leur représentation dans les différentes sphères de la vie publique, la valorisation de leurs aptitudes et compétences, ainsi que la réduction des violences basées sur le genre (PNUD, 2017). Le nouveau PND 2021-2025 s'inscrit dans l'approfondissement de la transformation structurelle de l'économie ivoirienne. Ainsi :

- Le PND s'articule autour de la mise en œuvre des ODD. L'ODD 4 et l'ODD 5 orientent la politique du Ministère de la Femme. Alors que l'ODD 4 prône l'élimination des disparités de sexe dans l'éducation et les systèmes d'apprentissage, l'ODD5 « parvenir à l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles » met en exergue le Genre ;
- Le Plan Stratégique d'Accélération de l'Éducation des Filles (PSAEF) (2016-18) pour accroître la scolarisation des filles, à garantir leur maintien à l'école, à lutter contre toutes les formes de violence à leur égard ;
- Le Plan sectoriel de l'éducation 2016-25 qui vise à accroître l'accès des filles à l'éducation. Il inclut une politique de maintien dans le système scolaire ;
- Le Plan de réponse du secteur éducation-formation contre le COVID-19 (2020) qui reconnaît la nécessité de mesures correctives pour lutter contre les inégalités d'accès aux services d'enseignement à distance et garantit l'égalité des chances en matière de réussite scolaire ;
- Le Plan accéléré de réduction des grossesses à l'école (2013) pour accroître la scolarisation des filles, garantir leur maintien à l'école, lutter contre toutes les formes de violence à leur égard et à renforcer la gouvernance de leur éducation ;
- Le Plan d'Élimination de la Transmission Mère-Enfant (ETME) du VIH depuis 2012 au niveau national.

2.3.1.3 Politique nationale genre

Pour le cadre National de la Politique genre ivoirienne il existe :

- Le Document de Politique Nationale sur l'Égalité des Chances, l'Équité et le genre adopté par le gouvernement en 2009, constitue le document de référence en matière de promotion du Genre et oriente les grandes lignes de la vision de la Côte d'Ivoire en matière d'égalité de genre.
- Des documents cadres sectoriels tels que le Programme National d'Investissement Agricole (PNIA 2017-2025), la Politique Nationale de Nutrition (PNN) et la Politique Nationale de Population (PNP) contiennent des objectifs clairs

en matière de Genre. La politique Nationale de la Population met l'accent sur l'accès des femmes à la santé de la reproduction en vue d'atteindre le dividende démographique. La Politique Nationale de Protection de l'Enfant adopté en 2014 est toujours d'actualité et conforme à la Convention des Droits des Enfants. Malgré ces efforts appréciables, l'intégration et la considération du genre dans tous les documents cadres et stratégiques ne sont pas encore systématiques dans tous les secteurs d'activité en Côte d'Ivoire.

2.3.1.4 Programme de développement

Plusieurs programmes de développement pour la Côte d'Ivoire ont été initiés dont :

- Le Programme Social du Gouvernement (PSGouv 2019-2020) qui exprime l'engagement de l'État à rehausser le capital humain ;
- Le programme de pérennisation des cantines scolaires qui consiste à aider les communautés villageoises à s'approprier progressivement le fonctionnement de leur cantine, aussi bien dans son approvisionnement que dans sa gestion, en faisant de celle-ci un vecteur du développement local ;
- Le programme « Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI) » qui est entré dans sa phase de mise en œuvre ;
- Le Programme National d'Investissement Agricole de deuxième génération (PNIA 1 et 2) (2012 à 2015-2018 à 2025). Alors que le PNIA 1 était orienté vers la réorganisation du secteur agricole pour produire de la croissance et du développement au niveau rural, le PNIA 2 est basé sur une approche intégrale et globale dite « d'Agro-Pôle », axée sur l'intégration horizontale de toutes les activités en amont et en aval de la chaîne des valeurs agricoles avec le développement des activités connexes. A cet effet, neuf Pôles de développement agricole intégré ou Agro-Pôles sont prévus ;
- Dans la dynamique d'assainissement de l'orpaillage clandestin, le programme National de Rationalisation de l'Orpaillage (PNRO) a permis la fermeture en 2020 de 1507 sites depuis le début de la mise en œuvre du programme en 2014.

Dans le secteur de l'Énergie, la société d'État CI-

ENERGIES génératrice de l'énergie électrique a mis en place :

- Le programme National d'Électrification Rurale (PRONER) sur toute l'étendue du territoire national ;
- Le projet de Développement et de Réhabilitation du Réseau Électrique de Côte d'Ivoire (PRODERCI) qui vise à améliorer le rendement global du système électrique ;
- Le projet de renforcement du corridor nord dont l'objectif est de renforcer l'alimentation en électricité des zones Centre et Nord de la Côte d'Ivoire tout en favorisant une meilleure conservation de l'énergie et son transport vers les pays voisins ;
- Le programme ENERGOS financé par l'Union Européenne et la Banque Européenne d'Investissement.

Pour le secteur des transports qui joue un rôle prépondérant dans le développement de l'économie nationale :

- Le projet de Mobilité Urbaine d'Abidjan (PMUA) dont le projet Bus Rapid Transit (BRT) qui devra relier la commune de Yopougon à celle de Bingerville dans le but de faciliter la mobilité des populations ;
- Le projet d'Appui à la Modernisation du Secteur des Transports (PAMOSET dans le cadre de la professionnalisation du secteur du transport routier) ;
- Le projet de la ligne 1 du Métro d'Abidjan.

Pour assurer l'accès à l'eau potable à tous et à toutes à moindre coût sur tout le territoire national, le pays a développé des infrastructures hydrauliques de qualité. Ainsi :

- Le plan ressource en eau dévolu au Ministère des Eaux et Forêts fait l'objet d'une approche transversale, dans un processus de Gestion Intégré des Ressources en Eau (GIRE) ;
- Le projet de renforcement de l'alimentation en eau potable avec la réalisation des systèmes hydraulique urbaine (HU) Multi-villages afin de faciliter l'accès à l'eau potable et de réduire les

énormes pertes de temps et les corvées liées à l'approvisionnement des ménages ruraux en eau potable ;

- La mise en place des boulevards hydrauliques qui consistent essentiellement à capter l'eau en rivière, à la rendre potable sur place et à procéder au transport de cette eau à des milliers de kilomètre ;
- Le programme d'Hydraulique et d'Assainissement du Millénaire (PHAM) ;
- Le programme d'Appui à l'Accélération de l'Accès Durable à l'Eau, à l'Hygiène et à l'Assainissement (PADEHA).

2.3.2 Cadre stratégique pour la promotion du genre et l'autonomisation des femmes

Le gouvernement a mis en place des initiatives qui ont toutes une incidence sur le rééquilibrage des relations genre de la société et l'économie ivoiriennes :

- La Stratégie Nationale d'Inclusion Financière 2019-2024 développée par l'Agence de Promotion de l'inclusion Financière en Côte d'Ivoire (APIF CI) dont le but est d'assurer la facilitation de l'accès de tous, y compris les personnes vulnérables et exclues, aux services financiers formels. Elle cible notamment les femmes, les jeunes, les micros, petites et moyennes entreprises, les acteurs du secteur informel et les populations vivant en milieu rural. Cette stratégie devrait contribuer à réduire les inégalités de genre à travers la possibilité pour les femmes et les jeunes, qui sont concentrés dans le secteur informel, d'accéder au crédit afin de développer leurs activités économiques.
- La gratuité de l'éducation imposant l'école obligatoire au primaire pour tous les enfants (filles et garçons) de 6 à 16 ans (loi N° 2015-635 du 17 Septembre 2015 portant modification de la loi n°95-696 du 7 septembre 1995 relative à l'enseignement) ;
- Le Plan Sectoriel Éducation (PSE) 2016-2025 ;
- Le développement de l'Entrepreneuriat comme matière dans le Système éducatif ;
- La réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle 2016-2025 ;

- L'adoption en 2007/2008 de l'approche « École amie des enfants, amie des filles » comme stratégie de promotion de l'équité, de l'égalité des droits et de la participation des enfants et de la communauté au processus d'éducation ;
- La mise en place depuis 2012 d'un mécanisme de protection en milieu scolaire ;
- L'adoption en 2014 d'un code de conduite des personnels des structures publiques et privées du MENETFP ;
- La campagne « Zéro grossesse à l'école » menée par le MENETFP depuis 2014 et les mesures spécifiques adoptées pour lutter contre le phénomène de grossesse en cours de scolarité ;
- La Politique Nationale de l'Enseignement Supérieur (PNES) 2019-2025 ;
- La promotion du genre et de l'excellence dans le domaine des sciences, de la Technologie et de l'Innovation pour améliorer la gouvernance du secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ;
- Le plan de Développement de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (PDESRS 2016-2025 qui vise, entre autres, l'amélioration de la gouvernance systémique et l'amélioration de la gouvernance des universités et grandes écoles publiques ;
- La stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre 2014-2016 (en cours de révision) ;
- Le plan national de mise en œuvre de la résolution 1 325 pour la participation des femmes aux négociations de paix et de sécurité ;
- La stratégie nationale d'autonomisation de la femme ;
- Le plan National de Développement Sanitaire (PNDS) ;
- La Réforme du secteur de la sécurité qui permet l'entrée des femmes à l'École de Gendarmerie et des filles à École Militaire Préparatoire Technique (EMPT) ;
- La création du réseau des femmes ministres et parlementaires de Côte d'Ivoire (REFAMPCI)

exprime la volonté des femmes dirigeantes politiques de donner un coup de pouce aux femmes dirigeantes ;

- La gratuité ciblée pour la surveillance de la grossesse (Consultation Périnatale, CPN), l'accouchement et les urgences obstétricales (césarienne) et des soins pendant la période post-partum ;
- L'appui à la prise en charge gratuite des fistules obstétricales avec l'UNFPA ;
- La gratuité des Anti-Retro-Viraux (ARV) pour les femmes séropositives ou atteintes du SIDA ainsi que le bilan pré thérapeutique initial, notamment pour les femmes en grossesse.

2.4 Direction institutionnelle et mécanismes de coordination pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes

2.4.1 Cadre institutionnel de promotion du genre: structures, mandat des institutions

La promotion de l'égalité de genre dans tous les aspects et domaines d'activité est soutenue et se traduit par des engagements et des réformes d'envergure qui ont abouti à la mise en place de structures dédiées qui sous-tendent un meilleur ancrage de l'institutionnalisation de l'égalité de genre (Tableau II). Il s'agit notamment de :

- La mise en place de l'Observatoire National de l'Équité du Genre (ONEG) ;
- La Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions » au CIRES, Université de Cocody, et la mise en place du Programme Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI) ;
- L'implantation de directions et de cellules genre dans les Ministères et de points focaux genre tant dans l'Administration publique que dans le secteur privé.

Les institutions de promotion du genre comprennent des structures étatiques et paraétatiques, des institutions universitaires, des partenaires et des ONG. Ministère de la femme, de la Famille et de l'enfant MFFE, chef de file.

Tableau II : Structures étatiques

INSTITUTIONS	MANDAT	AVANT 2019	APRES 2019
Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant (MFFE) En lien avec sa Direction du genre	<p>Joue le rôle de chef de file de la Politique Nationale Genre (PNG), chargé de la coordination de la mise en oeuvre et du suivi de la politique du Gouvernement en matière de promotion des droits des femmes avec un dispositif de promotion du genre.</p> <p>La Direction du genre est chargée de (i) veiller au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes ; (ii) coordonner toutes les initiatives en matière de genre et de violence basée sur le genre ; (iii) suivre et évaluer la mise en oeuvre des engagements internationaux pris par la Côte d'Ivoire en matière d'égalité et d'équité entre les deux sexes.</p>	<p>Selon le décret N° 2018-648 du 1er août 2018.</p> <p>En 2006, la Direction de l'Égalité et de la Promotion du Genre (DEPG) a été créée pour répondre aux engagements pris par la Côte d'Ivoire en matière d'égalité de genre. Elle a été dissoute en Décembre 2014, réinstaurée en 2016, dissoute en 2017 et réinstaurée en 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de 9 pôles Genre. - Mise en place de la plateforme des cellules genre pour une coordination dynamique des activités. - Projet USIFEM : doter les 3 régions d'usines de transformation pour employer le maximum de femmes selon la spéculation des régions. Le projet dans la ville de Sinématiali est terminé et 3 autres régions sont en cours de finition.
Observatoire National de l'Équité et du Genre (ONEG), décret n° 842 du 17 décembre 2014 puis par décret n° 2019-592 du 3 juillet 2019	<p>Organe de veille, d'anticipation et d'alerte en matière d'équité et d'égalité de genre l'Observatoire a pour mission de suivre, évaluer et formuler des propositions et stratégies de promotion du genre dans les secteurs publics et privés ; structure de saisine et d'auto-saisine de toutes violations dans le domaine.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dispose d'un Budget de fonctionnement depuis 2018. 	<p>Siège opérationnel depuis 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le document des indicateurs genre qui prend en compte 5 grands secteurs¹³. - Élaboration de rapport 2020, 2021 et 2022 sur les avancées du genre et les structures ayant un document de politique ou de stratégie genre telles que le FIRCA, l'OIPR, la police, la CIE, la CEI, le PNCC, le CNLVBG, le MENA. - Participe au comité d'accréditation pour le fonds vert pour le climat (FIRCA). - Partie prenante dans la révision de la politique nationale genre et dans le projet SWEED.
Caucus des femmes parlementaires et sénatrices	<p>Organe de décision au sein du parlement et du Sénat. Assurer une meilleure prise en compte du genre.</p>	-	-
Conseil National des Droits de l'Homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI) 2018	<p>Fonctions de concertation, de consultation, d'évaluation et de proposition en matière de promotion, de protection et de défense des Droits de l'Homme.</p>	<p>Renforcement des capacités de 150 femmes engagées en politique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recueil de texte relatifs à l'interdiction et à la répression des actes de VBG : Stop VBG (Mai 2022). - La responsabilité sociétale des entreprises privées de sécurité de Côte d'Ivoire (juillet 2021) ; Défis majeurs à la réalisation des droits des femmes et des filles en Côte d'Ivoire ; Rapport annuel du CNDH 2020.

¹³ Les secteurs pris en compte dans le document des indicateurs genre : (i) Éducation-formation, (ii) Santé, sport et loisirs, arts et culture, (iii) Condition de la femme et participation politique, (iv) Entrepreneuriat transport, finance et fonction publique, (v) Agriculture, mine, foncier, environnement (énergie, infrastructure) et cadre de vie.

Tableau II (suite) : Structures étatiques

INSTITUTIONS	MANDAT	AVANT 2019	APRES 2019
Directions et Cellules genre au sein des Ministères techniques	Veiller à la prise en compte du genre au niveau sectoriel.	De 2007 à 2019, il y a eu 14 cellules genre installées dont trois Directions du genre : - Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant; - Éducation nationale; - Ministère de l'Enseignement supérieur.	<ul style="list-style-type: none"> - 80 cellules genre dont 26 dans les ministères techniques. - 1 cellule genre dans une institution. - 1 cellule genre dans une ONG. - 15 points focaux genre et Développement des Directions du Haut Sassandra (Daloa) ; Plateforme de coordination des cellules genre. - Arrêté portant report de scolarité au cours de l'année scolaire 2021-2022. - Appropriation du genre à tous les niveaux du Ministère, central, régional et local¹⁴. - Mobilisation sociale et renforcement des capacités des acteurs du système éducatif en genre au cours des 2 années optionnelles 2021/2022. - Installation de clubs genre et de cellules de gestion des plaintes contre les VBG dans les Universités publiques.
Programme institutionnel Compendium des Compétences Féminines de CI avec pour ancrage, la présidence de la république	OEuvrer à renforcer la visibilité, la participation et le leadership des femmes dans la gestion des affaires publiques et privées ; Contribuer à la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes dans les instances décisionnelles tant publiques que privées ; Identifier les secteurs où les femmes sont sous représentées afin d'inciter à la prise de mesures correctives dans le sens de l'équité et de la justice sociale.	Base de données dynamique. - Premier annuaire de 1003 femmes issues de tous les secteurs d'activités. - Identification de plus de 500 femmes reconnues compétentes dans leur domaine d'activité dans le Gbêké et 10 Excelsior ont émergé de ce groupe.	Modèle ivoirien de développement inclusif ¹⁵ - Formation aux compétences de vie pour les femmes du milieu rural pour une acquisition de compétences complémentaires ; ce qui leur permet d'avoir accès au numérique ; - Valorisation et pérennisation de méthodes traditionnelles.
Conseil National de la Femme (CNF) (décret n°2007-569 du 10 août 2007)	Organe consultatif de décision et d'orientation sur toutes les questions d'ordre stratégique touchant à l'égalité de genre, et œuvre à la réalisation des objectifs de la Plateforme d'actions de Beijing.	Non opérationnel	Non opérationnel

¹⁴ Participation de la DEEG aux rencontres internationales (UA-CIEFFA), au RESEN et à la révision du PSE, thématique des EGENA, engagement et implication des DRENA dans la dénonciation et le règlement des cas de VBG dans leurs régions respectives, mise en place de clubs genre dans les établissements.

¹⁵ Permet aux femmes inscrites dans la base de données de voir leurs compétences personnelles et professionnelles se développer sans aucune orientation économique ou politique de la part du programme.

PROGRÈS REALISÉS

Au titre du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant (MFFE) et sa Direction du genre :

- Les pôles genre constituent une avancée. Chacun devrait travailler sur une thématique spécifique ;
- La plateforme des cellules genre, Projet SWEDD (école de l'après-midi) sensibilisent les petites entreprises à l'effet d'emménager des espaces dédiés aux enfants des femmes travailleuses ; Projet USIFEM est récent mais en cours ;
- Le Programme national de lutte contre les violences faites aux femmes est passé de comité à programme depuis 2021 et le nombre de plateformes s'est accru ;
- La création de l'Observatoire National de l'Équité et du Genre (ONEG) doté d'un siège et d'un budget constitue une avancée appréciable, de même que la disponibilité d'un répertoire d'indicateurs reposant sur un outil de collecte de données pour remédier au déficit et/ou à l'insuffisance de données, même si cet outil n'est pas encore accessible. Ainsi, le genre et les statistiques y afférent seront coordonnés aisément par l'ONEG ;
- Disponibilité des rapports sur les avancées du genre par l'ONEG ;
- Soutien dans l'élaboration et la validation des politiques et/ou stratégies genre sectorielles avec un cachet officiel.

Au niveau des Directions et Cellules genre au sein des Ministères Techniques :

- Le nombre de cellules genre connaît une nette progression pour la prise en charge sectorielle du genre passé de 14 (de 2007 à 2014) à 80 au premier trimestre 2023 (de 14 en 2014 à 80 cellules genre installées au premier trimestre 2023) ;
- La mise en place de structure de coordination des cellules genre avec la création d'une plateforme pour une coordination dynamique des activités des cellules ;
- Trois (3) directions en charge du genre (Ministères en charge de la Femme, de l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur et la recherche) et un (1) service rattaché au cabinet (Ministère Solidarité et lutte contre la pauvreté) sont créés.

Concernant le Programme institutionnel Compendium des compétences féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI) Outil de gouvernance politique, économique et sociale :

- L'annuaire des compétences féminines du COCOFCI est consulté autant par plusieurs entreprises publiques et privées que par des ONG et organisations de la société civile lors des recrutements et pendant les nominations dans le but de faire la promotion des femmes compétentes ;
- Le COCOFCI a initié plusieurs ateliers de renforcement des capacités des femmes dont ont bénéficié plus de 3 000 femmes et jeunes filles qui ont été formées aux techniques d'embauche, au leadership féminin et à l'entreprenariat ;
- Plus de 200 autres femmes et jeunes filles ont été également formées aux techniques de construction de réseau et aux procédures de recherche de financement ;
- Plus de 3 000 femmes et jeunes formées (techniques d'embauche, leadership féminin, entreprenariat) ;
- Référence mondiale en matière de bonne pratique, saluée par les organisations internationales (Service régional pour l'Afrique (RSCA) du PNUD).

Pour le Conseil National de la Femme (CNF) :

- Aucune action n'a été encore entreprise, mais son installation officielle le 02 mars 2015 est à saluer et celle-ci peut être vue comme un progrès.

Conseil National des Droits de l'Homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI) :

Le Conseil National des Droits de l'Homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI) est très actif ;

Il participe à toutes les activités de promotion des droits des femmes sur toute l'étendue du territoire et collabore avec toutes les institutions.

Le nouveau document de politique nationale en cours de validation prévoit un secrétariat permanent indépendant qui sera accompagné par les partenaires pour le suivi et la coordination. Ce document prévoit un cadre institutionnel qui prend en compte toutes les institutions (Présidence de la république, secrétariat du gouvernement, etc.); une fois adoptée toutes les

institutions seront impliquées dans la mise en œuvre du nouveau document de politique genre. Ce cadre proposé par ce nouveau document devrait être soutenu par les partenaires dans sa mise en œuvre.

Encadré 3: Bonnes pratiques relatives au cadre institutionnel (structures étatiques)

- Disponibilité d'un répertoire d'indicateurs appuyé d'un outil de collecte de données pour remédier au déficit et/ou à l'insuffisance de données par l'ONEG non encore accessible ;
- Plateforme pour une coordination dynamique des activités des cellules genre ;
- Compendium des compétences féminines de Côte d'Ivoire ;
- Réalisation d'audit genre dans plusieurs ministères ;
- Création d'un bulletin semestriel dénommé LGA « Le Genre Aujourd'hui » de la Direction Genre et Équité du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant ;
- La mise en place de structure de coordination des cellules genre avec la création d'une plateforme pour une coordination dynamique des activités des cellules.



Katherine Dah / ONU Femmes CIV

Tableau III : Institutions universitaires et de recherche

INSTITUTIONS	MANDAT	AVANT 2019	APRES 2019	PROGRES REALISES
<p>Institut National de lade la Statistique (INS), École Nationale Supérieure de Statistiques et d'Économie Appliquée (ENSEA), Centre Ivoirien de Recherches Économiques et Sociales (CIRES) et la Cellule d'Analyse de Politiques Économiques du Cires (CAPEC)</p> <p>Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche (RO-CARE)</p>	<p>Ces Institutions travaillent à permettre au pays de disposer de données sensibles au Genre lors d'études et d'enquêtes mais leurs compétences doivent être renforcées en la matière.</p> <p>Etudes sur l'autonomisation des femmes.</p> <p>Plusieurs études portant sur « Genre et Education ».</p>		<p>Cellules d'écoute sur la prévention des VBG à l'Université NANGUI ABROGOUA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Des variables désagrégés par sexe dans les recherches, études et enquêtes réalisées. Politique genre à l'Institut National Polytechnique Houphouët Boigny (INP-HB) et Politique genre en cours de validation à l'Université Nangui Abrogoua et Felix Houphouët Boigny ; - Existence de clubs genre universitaires pour les étudiant(e)s dans toutes les Universités publiques de même des cellules et des mécanismes de gestion des plaintes sur les violences sexuelles (Harcelement, viol...) au sein des Universités.
<p>Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions» (CUEFPOD)</p>	<p>OEuvrer à contribuer à la lutte pour une société juste où les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et bénéficient des mêmes opportunités à travers la promotion du genre et l'autonomisation des femmes.</p> <p>Promouvoir un système intégré d'activités de recherche, de formation, d'information et de documentation.</p> <p>Doter la Côte d'Ivoire et le monde d'experts et expertes hautement qualifié(e)s en genre pour conduire des programmes de développement.</p>	<p>Elle contribue à la nomination et à l'élection des femmes, à l'aide d'approches telles que le développement de la chefferie, le coaching, le mentorat et le réseautage.</p> <p>Elle dispose d'un programme de formation qualifiante (formations à la carte, séminaires).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ingénierie du genre permet de former des dirigeants pour impacter les politiques, programmes et projets etc. de développement ; - Création d'un Master en Genre, Économie et Gestion Durable à l'Université Felix Houphouët Boigny ; - CRÉA-PAIX (Communautés Régionales pour l'Autonomisation et la Paix)¹⁶ ; - Le label GECE (Genre et Compétitivité des Entreprises) avec la certification genre pour rendre les entreprises plus performantes et citoyennes où tous et toutes (capital humain) ont envie de travailler pour un meilleur rendement ; - BASE (Banque d'Amour et de Solidarité Efficace) pour répondre aux besoins pratiques et matériels des populations de base qui souffrent dans la communauté. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programme de formation sur la thématique du genre; - La disponibilité d'un Maitrise en genre est une grande avancée en matière de genre car le candidat va être amené à faire de la recherche pour mieux orienter et pérenniser les créations et inventions produites par la CUEFPOD ; - La certification genre avec le GECE est une avancée qui sera capitalisée dans les années à venir ; - Avec CREA-PAIX, les femmes et les hommes ont des instruments pour faire la médiation et gérer les conflits dans les communautés ; - La BASE qui contribue à répondre aux besoins pratiques et stratégiques des femmes, des hommes et des jeunes.
<p>Clubs genre universitaire</p>	<p>Être une interface entre les acteurs clés des Universités en vue de promouvoir les questions de genre.</p>	<p>5 clubs genre installés</p>	<p>8 clubs genre installé</p>	<p>Les clubs disposent d'un manuel de fonctionnement et d'un guide de gestion financière validés depuis fin 2022.</p>

¹⁶ Créa-Paix : pour faciliter la consolidation de la paix à partir des communautés régionales, avec les femmes dirigeantes du milieu rural dans le perspectif qu'elles soient impliquées dans la gestion de la paix..

Encadré 4 : Bonnes pratiques relatives aux Institutions Universitaires et de recherche

- Disponibilité d'une Maîtrise en genre, économie et Gestion Durable de l'Eau pour renforcer les capacités, mener des recherches à l'effet de mieux orienter et pérenniser les créations et inventions produites par la CUEFPOD.
- Existence d'un certificat en Ingénierie du genre pour doter les pays d'experts en genre pour la prise en compte holistique du genre dans tous les secteurs d'activité.
- CRÉA-PAIX (Communautés Régionales pour l'Autonomisation et la Paix) pour que les femmes et les hommes aient des instruments pour faire la médiation et gérer les conflits dans les communautés.
- Réalisation de plusieurs études sur l'autonomisation des femmes et l'éducation des filles.
- Le label ou certification GECE (Genre et Compétitivité des Entreprises) avec pour but de rendre les entreprises plus performantes et citoyennes où tous et toutes (capital humain) ont envie de travailler pour un meilleur rendement.

**Tableau IV : Structures paraétatiques et agences – partenaires
- ONG et société civile**

STRUCTURES	INSTITUTIONS	MANDAT
Structures paraétatiques et agences	Agence Nationale d'Appui au Développement Rural (ANADER)	Veiller à ce que tous ses programmes soient accessibles aux femmes du milieu rural.
	Service Autonome d'Alphabétisation (SAA)	Créé au sein du Ministère de l'éducation nationale afin d'améliorer le taux d'alphabétisation des femmes.
	Agence Emploi Jeune qui vise à promouvoir la création de microprojets.	- Intégrer la dimension genre dans ses projets et programmes et fait l'effort de désagréger par sexe les données.
	Office National de la Population (ONP)	Intégrer systématiquement la dimension genre dans tous les documents qu'elle élabore.
Partenaires	Système des Nations Unies et autres Partenaires Techniques et Financiers ainsi que la coopération internationale : - PNUD, - UNFPA, - ONUFEMMES, - BAD, UNICEF, PAM, - Banque mondiale, etc. - Plusieurs ambassades et consulats accrédités en Côte d'Ivoire	<ul style="list-style-type: none"> - Apporter leur appui technique et financier dans la promotion du genre à travers des programmes inscrits dans le plan cadre des Nations Unies pour le développement (UNDAF) découlant des priorités du gouvernement, chacun selon son mandat. - Renforcer le cadre institutionnel d'intervention en charge du genre. - Contribuer aux efforts du gouvernement en matière de promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation de la femme, - Plaidoyer en faveur de l'égalité de genre. - Mobilisent les ressources financières.
ONG internationales et nationales, société civile		<ul style="list-style-type: none"> - Impliquées et actives dans le domaine de la promotion du Genre, de l'autonomisation de la femme et de la lutte contre les violences basées sur le genre. - Jouent un rôle de complémentarité avec le gouvernement luttant pour l'avènement d'une culture de l'égalité entre les hommes et les femmes ; leadership des femmes dans les sphères décisionnelles ; promotion du leadership féminin et la sensibilisation à la question du genre et à l'autonomisation des femmes.

Source :

- Conseil National des droits de l'Homme. Rapport de suivi des engagements de la Côte d'Ivoire : la Côte d'Ivoire face aux mécanismes internationaux de protection des droits de l'Homme, 3^e édition, juin 2022, 122p.
- Conseil National des droits de l'Homme : État des lieux des droits de la femme et de la jeune fille dans Défis majeurs à la réalisation des droits des femmes et filles en Côte d'Ivoire, juin 2021, 46p.
- Enquête profil genre, BAD (2022).

Encadré 5: Audit genre de huit ministères appuyé par la BAD

La BAD au travers du Projet d'Appui à la Gestion Économique et Financière (PAGEF) a conduit un audit genre institutionnel mené en 2021 ; 8 ministères techniques ont été concernés par ce grand projet :

- Ministère auprès du Premier Ministre en charge du Budget et du Portefeuille de l'État ;
- Ministère de l'Environnement et du Développement Durable ;
- Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural ;
- Ministère du Plan et du Développement ;
- Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique ;
- Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme ;
- Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes ;
- Ministère de la Promotion des Petites et Moyennes Entreprises.

L'objectif principal était de promouvoir l'apprentissage organisationnel pour l'intégration efficace de l'approche genre dans les politiques, programmes et structures des ministères audités. L'audit s'est déroulé en trois étapes qui sont :

- L'élaboration du profil genre des 8 ministères ;
- Proposition d'un plan d'institutionnalisation du genre des dits ministères ; et
- L'élaboration d'un plan de formation des ministères concernés.

Les principales recommandations qui sont ressorties de cette étude sont :

- Accompagner le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant dans la mise en place d'un mécanisme de désignation des points focaux genre dans les entités décentralisées ainsi que les organismes sous-tutelle ;
- Promouvoir la prise en compte du quota de représentation des femmes aux postes de décisions à l'ensemble des administrations publiques ;
- Vulgariser les instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux en faveur du genre au niveau des services centraux des Ministères et des entités décentralisées ;
- Élaborer une stratégie nationale ou un guide/manuel d'intégration du genre dans les activités des ministères en tant que problématique transversale ;
- Renforcer les actions de dénonciation de VBG et de lutte contre l'impunité à l'égard des violences basées sur le genre notamment au plan interne ;
- Élaborer un plan d'institutionnalisation du genre ;
- Accroître la prise en compte des indicateurs de genre dans toutes les actions des ministères et des partenaires ;
- Développer le partenariat avec d'autres structures ; et
- Intégrer les modules sur le genre dans les cursus des établissements de formation professionnels et dans les universités, voire dès le second cycle des lycées.

De ces recommandations, des actions concrètes à mener :

- Mise en place effective des cellules genre dans tous les ministères ivoiriens avec des responsables dédiés et un budget ;
- Intégration du genre dans la gouvernance du Ministère (planification, programmation, exécution, et suivi-évaluation) ; et
- Mise en place des référentiels (Chartes, manuels, codes éthiques, etc.) genre dans les Ministères avec des manuels de procédures sensibles au genre.

2.4.2 Mécanismes de coordination des institutions

1. Le Plan National de Développement (PND)

Dans le PND (2021-2025), il y a une note d'orientation thématique sur le genre qui donne la vision du pays en la matière, outre le 2e grand axe stratégique qui vise « l'accélération du développement du capital humain et la promotion du bien-être social ».

Ainsi, pour la période programmatique 2021-2025, la Côte d'Ivoire entend poursuivre la réduction des inégalités entre les sexes en portant l'indice d'inégalité du genre (IIG) de 0,657 en 2018 à 0,300 en 2025. L'augmentation de la proportion de sièges occupés par des femmes au parlement est également visée et devrait passer de 10% à 21% entre 2019 et 2025. Ces efforts contribueraient à la consolidation de la prise en compte du genre dans les initiatives de développement et d'autonomisation des femmes.

Aussi, pour cette période programmatique, le résultat attendu est le suivant : « Les hommes/femmes, les garçons/filles vivant dans un environnement leur permettant d'exploiter leurs pleins potentiels, et soutenus par des familles responsables et socialisantes améliorent leur autonomisation ».

La réalisation de ce résultat sectoriel sera mesurable à travers l'atteinte des effets suivants : (i) les hommes/femmes, les garçons/filles accèdent de manière équitable à des opportunités sociales, économiques, politiques et technologiques ; (ii) les hommes/femmes, les garçons/filles accèdent à des services de prévention et de prise en charge de toutes les formes de vulnérabilités et de violences y compris les pratiques traditionnelles néfastes et ; (iii) les familles bénéficient d'un environnement stable et sécurisé¹⁷.

Le suivi efficace de la mise en œuvre du PND 2021 – 2025 est assuré par son cadre institutionnel. Ce dispositif comprend des organes de niveau central et de niveau décentralisé.

La loi N°2021-895 du 21 Décembre 2021 portant le Plan National de Développement pour la période 2021-2025, est rendue opérationnelle par le Décret N°2022-683 du 06 septembre 2022 portant création, organisation et fonctionnement du cadre institutionnel de suivi du PND 2021-2025 qui comprend :

- Le Conseil Présidentiel d'Orientation (CPO) ;

- Le Comité de Pilotage ;
- Le Comité Technique Interministériel ; et
- Le Secrétariat Technique.

Au niveau des mécanismes de coordination des institutions, il existe principalement trois mécanismes ou groupes : au niveau ministériel, au niveau des PTF et de l'ONEG¹⁸.

2. Au niveau ministériel, cadre de concertation

Le groupe ministériel se décline en plusieurs niveaux micro, méso et macro :

- Le niveau micro concerne le niveau intra ministériel avec les cellules genre ;
- Le méso est relatif au niveau interministériel où il existe un cadre de concertation présidé par le ministère en charge du genre et même un cadre de concertation qui avait été mis en place au niveau régional. Ce dernier n'a pas fonctionné compte tenu des changements qui interviennent fréquemment à chaque remaniement au niveau du ministère de la Femme ;
- Le niveau macro est national. Il s'agit ici d'un cadre de concertation conjoint qui regroupe le Ministère de la Femme, les partenaires, les ambassadeurs, le SNU et l'ONEG. Les ministères sectoriels ayant une cellule genre sont invités. Ce cadre permet de partager les informations et a l'effet de mettre les acteurs au même niveau d'information pour des actions conjointes et d'aborder les priorités nationales en matière de genre à chaque rencontre. Le ministère chef de file émet les priorités qui sont alors connues, et les soumet à discussions. Ainsi, les résolutions se prennent de façon conjointe et concertée.

3. Au niveau des PTF, Groupe thématique genre

Le Groupe Thématique Genre dirigé par ONU Femmes est un dispositif ou une plateforme utile dans la coordination du Genre au sein du SNU. Il s'agit d'une plateforme commune de réflexion pour travailler sur les priorités et documents importants. Elle permet une synergie d'action où les priorités et les avis sont partagés, discutés autour de la plateforme et pris en compte de sorte à ne pas travailler de façon isolée. Les activités menées facilitent l'appropriation du genre par les agences et l'Équipe Pays qui intègrent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les programmes.

¹⁷ Plan national de développement 2021-2025

¹⁸ Enquête profil genre, BAD (2022).

4. Au niveau de l'ONEG, cadre de suivi et évaluation en matière de genre

Un groupe de travail piloté par l'ONEG et animé par les directeurs de planification des Ministères sectoriels qui se retrouvent pour échanger sur les indicateurs de genre et les questions de données désagrégées par sexe. Ce groupe de travail rend compte au Premier Ministre.

En dehors de ces principaux mécanismes de coordination, il en existe d'autres :

- Groupe de travail sectoriel sur les violences basées sur le genre (VBG) ;
- Groupe de travail genre des PTF présidé par ONU Femmes et l'Union Européenne qui joue un rôle consultatif.

Son rôle inclut la préconisation pour un cadre de

«coordination au niveau des communautés» et de créer une ou des plateformes de collaboration (Conseil Régional, Préfecture) avec des points focaux genre au sein des communautés ou structures villageoises et même au sein de la chefferie qui coordonnent et servent de relais pour savoir les réalisations dans les villages.

2.1.2 Mécanisme de coordination des partenaires au développement

L'interaction se fait dans le cadre de :

- Groupes de travail soit du Système des Nations Unies ou avec les PTF ; et
- La mise en œuvre de certains projets avec la synergie qui se développe autour des thématiques dans lesquelles plusieurs partenaires interviennent telle que la PVE.



Tableau V : Mécanisme de coordination des partenaires au développement

	Axes d'interventions dans les projets de promotion du genre	Domaines prioritaires d'interventions
BAD	En partenariat avec la Société Financière Internationale, la BAD a mis en place le programme « mesures d'équité en matière de financement pour les femmes en Afrique » (AFAWA). Accélérer l'effectivité des lois notamment la nouvelle loi sur la succession (Loi N°2019-573 du 26 juin 2019) et le Programme National de Sécurisation Foncière Rurale (PNSFR), pour pallier aux obstacles entravant l'autonomisation économique des femmes tel que l'accès à la propriété foncière. La BAD travaille à appuyer l'opérationnalisation d'un cadre permanent Etat/secteur privé (PPP) pour le développement de l'entrepreneuriat féminin, renforcer ainsi l'inclusion financière des femmes.	La Banque Africaine de Développement travaille dans les domaines prioritaires suivants : transport, énergie, technologie de l'information et de la communication, eau et assainissement, agriculture, gouvernance économique.
ONU Femmes	Entité des Nations-Unies dédiée à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Trois rôles : (i) Normatif : accompagner la Côte d'Ivoire dans les politiques, lois afin que les dispositifs se traduisent dans les engagements pris ; (ii) Opérationnel : travaille avec les ONG, les faitières par rapport à certains projets, pour la lutte contre les VBG, la promotion de la Participation Politique des femmes, la protection des droits et conflits ; (iii) Coordination : suivant un tableau de bord pour que les agences veillent à la promotion du genre. Piliers d'intervention: gouvernance politique, VBG, accroître les opportunités économiques des femmes, paix et sécurité .	Conformément au Plan Stratégique global (2022-2025) et à la Note Stratégique du Bureau pays (2021-2025), l'ONU Femmes Côte d'Ivoire travaille dans les domaines prioritaires suivants : (i) Gouvernance, participation Politique et Leadership des femmes (incluant la Planification et la Budgétisation sensible au Genre et femmes Paix et Sécurité) ; (ii) Autonomisation économique et lutte contre les vulnérabilités des femmes ; (iii) Lutte contre les violences faites aux femmes et genre VIH.
PNUD	Le PNUD veille à l'intégration transversale du genre pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes 2021-2025 à travers trois Piliers : - Gouvernance inclusive, État de droit et Qualité des Institutions, - Croissance Inclusive, Résilience et Réduction des Inégalités, - Gestion durable et Ressources naturelles et Adaptation au changement climatique.	(i) Accompagne le Gouvernement dans les réformes politiques et juridiques ; (ii) Appuie l'accès à la justice des groupes vulnérables et au processus de cohésion sociale : veille à la participation et à la représentation significative des femmes dans les structures de prévention de conflit, de médiation, de construction de la paix et de lutte contre l'extrémisme violent ; (iv) encourage les droits des femmes et des jeunes en matière de transition numérique et d'innovation ; (v) met en avant le rôle de la femme dans les processus de construction d'une administration publique, moderne, innovante et performante ; (vi) favorise la participation équitable des hommes et des femmes en tant que bénéficiaires des programmes de création d'emplois ; (vii) rôle d'intégrateur du genre dans différents domaines tel que le climat.
Banque Mondiale	Autonomisation des femmes/filles et inclusion sociale.	Femmes et réchauffement climatique, égalité hommes-femmes, éducation, femmes et développement, femmes et covid-19. Les secteurs de l'énergie, l'éducation et l'agriculture.
UNFPA	Réaliser l'accès universel à la santé sexuelle et reproductive et aux droits en matière de reproduction. Réduire la mortalité maternelle en vue d'accélérer les progrès dans la mise en œuvre du Programme d'action issu de la Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD), afin d'améliorer les conditions de vie des femmes, des adolescents et des jeunes, en se fondant sur la dynamique des populations, les droits de l'homme et l'égalité des sexes.	(i) Politique et redevabilité ; (ii) Qualité des soins et des services; (iii) Normes sociales et de genre ; (iv) Changements et données démographiques ; (v) Action humanitaire ; (vi) Adolescent(e)s et jeunes. L'ensemble des actions visent à atteindre les trois résultats transformateurs qui sont : la réduction des décès maternel évitable; satisfaction des besoins en planification familiale; et lutte contre la VBG, mariage d'enfant/forcé et autres pratiques néfastes.

Analyse

Les textes et les institutions existent mais le pays n'a pas les moyens institutionnels pour garantir l'égalité de genre.

L'instabilité des institutions et l'insuffisance de temps consacré aux cellules genre font que les recommandations des audits genre de 2020 réalisées dans un certain nombre de ministères ne sont pas mises en œuvre. Il faudrait que l'ONEG fasse l'évaluation des capacités humaines, financières et temporelles des institutions chargées d'assurer l'égalité de genre. L'ONU Femmes reconnaît les difficultés observées dans la mise en œuvre des recommandations des audits genre de 2020, aussi bien que la difficulté de trouver des institutions ivoiriennes très compétentes en matière de genre. En effet, un problème est que les cadres en charge de la thématique ont déjà d'autres responsabilités dans les institutions. Ce qui les empêche de jouer pleinement leur rôle de responsable genre. C'est le cas des cellules genre.

La capacité des institutions à travailler ensemble demeure un défi pour faire avancer les questions de genre et impacter positivement les hommes et les femmes mais les institutions ne fonctionnent pas tout à fait comme il se doit. Pour une meilleure synergie d'actions, elles devraient pouvoir discuter et définir des stratégies ensemble. Pourtant, des efforts ont été faits au niveau sectoriel de la part du gouvernement

dans les mécanismes d'applicabilité des législations et il y a de plus en plus de ministères et structures nationales qui responsabilisent des directions et cellules pour l'institutionnalisation du genre. C'est le cas du Ministère de l'Éducation Nationale où une direction est dédiée au genre depuis l'audit genre de 2020. Tout le monde s'accorde sur les progrès réalisés par ce Ministère en la matière. Toutefois, beaucoup reste à faire notamment en matière de renforcement des capacités en genre et en matière d'adoption et surtout d'application des lois et textes en faveur de l'égalité de genre.

En outre, il faut renforcer l'efficacité du Ministère en charge du genre afin qu'il puisse évaluer les capacités de la Côte d'Ivoire à suivre le genre selon les cadres existants, identifier les bonnes pratiques, les insuffisances et procéder à l'évaluation des ODD en synergie avec le Ministère du Plan. Il faut aussi améliorer la prise en compte du genre par des mesures effectives au niveau de la planification et de la budgétisation.

2.5 Cadre opérationnel de promotion du genre

Dans la perspective d'opérationnaliser les principes constitutionnels cités et de traduire dans les faits les engagements nationaux et internationaux de l'État en matière d'équité et d'égalité de genre, la Côte d'Ivoire a mis en place des mécanismes pour la prise en charge holistique du genre.



Tableau VI : Cadre opérationnel de promotion du genre

Structures	Avant 2019	Après 2019
Accès à la Gouvernance et aux instances de décision		
Programme Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI)	Capacité de la base de données dynamique : 15 000 femmes. Nombre d'inscrites 15 000 femmes.	- Capacité de la base de données: 5 000 000 de femmes ¹⁹ dont 17 458 inscrites en 2022. Le PNUD identifie quatre pays africains qui disposent de solutions susceptibles de permettre au continent d'atteindre les ODD. - Célébration du 10e anniversaire du COFCI.
Accès aux ressources économiques		
Programmes et projets	<ul style="list-style-type: none"> - Programme d'Aménagement des Bas-Fonds à participation Communautaire (PBF/PAM); - Fonds de soutien pour faciliter l'accès au financement des activités génératrices de revenus; - Fonds National Femme et Développement mis en place depuis 2000 et orienté davantage en 2013 et 2014 au renforcement de l'entrepreneuriat féminin et à l'assistance aux femmes victimes de la crise postélectorale; - Fonds d'appui aux femmes tel que le FAFCI qui cible principalement les femmes vulnérables et non bancarisables; - Le Fonds pour la promotion des PME et de l'entrepreneuriat féminin a été lancé en août 2018. Il vise à faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes chefs d'entreprise, toute activité confondue. Les premiers financements réalisés à l'aide de ce fond s'élèvent à 260 millions de FCFA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le projet 2PAI-Belier qui favorise la propriété foncière aux femmes (en projet) pour augmenter leur rendement en leur permettant d'investir et de se projeter sur le long terme; - Fonds National Femme et Développement (FAFCI).
Accès à l'éducation et à la formation		
	<ul style="list-style-type: none"> - Plan National de Développement du secteur Éducation-Formation; - Distribution gratuite et généralisée des manuels scolaires depuis 2002; - Suppression des frais de scolarité au niveau du primaire. 	
Accès à la Santé		
	Programme National de Santé de la Reproduction Programme National de Lutte contre les Infections Sexuellement Transmissibles (IST) et le VIH/SIDA (PNLS). Le Programme de prévention du paludisme chez la femme enceinte par l'administration d'un traitement préventif intermittent et par la Moustiquaire imprégnée d'insecticide; Le Programme de prévention du cancer du col de l'utérus à 9 ans; Une cellule de lutte contre le VIH/SIDA a aussi été mise en place pour la sensibilisation des femmes face à ce fléau.	
Violences Basées sur le Genre (VBG)		
	<ul style="list-style-type: none"> - Comité National de Lutte contre les Violences faites aux Femmes et aux Enfants; - Programme de zéro tolérance aux MGF par la mise en œuvre de la Résolution A/RES/67/146 de l'ONU sur l'élimination des MGF et l'application de la loi 98-757 de 1998 réprimant les MGF; - Gender desk au sein des différents commissariats pour une assistance multiforme apportée aux victimes de violences; - Centre de Protection et d'Assistance aux Victimes de Violences Sexuelles (PAVVIOS) d'Attécoubé. Un mécanisme institutionnel de prise en charge des survivantes de VBG a été également mis en place et est constitué de: <ul style="list-style-type: none"> • Comité national de lutte contre les VBG créé en 2000 et redynamisé en avril 2014; • Coordination nationale de lutte contre les VBG; • Les plateformes de lutte contre les VBG à travers le territoire national; • Une Stratégie de lutte contre les VBG a été adoptée en 2014. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programme National de Lutte contre les Violences faites aux Femmes et aux Enfants (2021); - Mise en place de bureau Gender Desk: bureau d'accueil sécurisé, dédié au genre et installé dans les services de commissariats et brigades de gendarmerie (33 gender desk); - Existence de 59 plateformes de lutte contre les VBG; - Numéro Vert 1308 pour des appels gratuits à la disposition des populations.

¹⁹ Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décision : Base de données du Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire »

PROGRES REALISES

- Le cadre opérationnel a donné quelques résultats satisfaisants. La capacité de la base de données du compendium est passée de 15 000 avant 2019 à 5 000 000 inscriptions potentielles ; le projet 2PAI-éBéliér favorise l'accès des femmes à la propriété foncière pour augmenter leur rendement en leur permettant d'investir et de projeter sur le long terme leurs activités économiques. Il constitue une grande avancée dans le domaine ; le comité national de lutte contre les VBG est passé d'un comité à un programme national depuis 2021 ;
- L'implication des commissariats (cellules genre) et des brigades de gendarmerie, le numéro vert et l'augmentation du nombre de plateformes VBG représentent des avancées ;
- Les progrès accomplis par le Fonds National Femme et Développement et le FAFCI sont à noter et à continuer. Le RHEEG-CI (Réseau des Hommes Engagés pour l'Égalité des Genre en Côte d'Ivoire) (des HE for SHE [« lui pour elle »]) est une avancée qui regroupe des hommes favorables à l'égalité de genre.

Toutes ces initiatives ont eu un impact positif sur l'environnement économique en Côte d'Ivoire. De plus en plus de femmes s'engagent dans l'entrepreneuriat ou procèdent à la formalisation de leurs entreprises pour venir élargir le tissu économique national. Il faut aussi noter l'amélioration des capacités entrepreneuriales et celles du niveau de revenu des femmes qui ont de plus en plus accès à des offres de services plus adaptées.

Encadré 6: De bonnes pratiques au niveau du cadre opérationnel

- Le Compendium des compétences féminines de Côte d'Ivoire – une plateforme de motivation qui promeut un modèle de développement basé sur la bonne gouvernance et la culture de l'excellence – est une référence mondiale, saluée par les organisations internationales. Ce programme a été cité au nombre des bonnes pratiques pour l'atteinte des ODD (contribue à l'atteinte de 9 ODD sur les 17 recommandés) en Afrique par le Service régional pour l'Afrique (RSCA) du PNUD, lors d'une première rencontre de coopération Sud-Sud à Addis-Abeba ;
- RHEEG-CI (Réseau des Hommes Engagés pour l'Égalité de Genre en Côte d'Ivoire), des « HE for SHE », est engagé pour promouvoir la masculinité positive dans une perspective de transformation des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes pour plus d'égalité et d'équité en Côte d'Ivoire, en Afrique et dans le Monde. L'objectif principal du RHEEG-CI est d'engager plus d'hommes dans la promotion de l'égalité de genre et des valeurs prônées par cette approche ;
- Le Fonds d'Appui aux Femmes de Côte d'Ivoire (FAFCI) qui contribue à l'autonomisation des femmes.

2.6 Normes sociales, pratiques culturelles et règles coutumières

Les disparités de genre constatés entre les femmes et les hommes dans tous les domaines reposent sur la division sexuée du travail autour des concepts de rôle productif et reproductif qui légitiment l'insuffisance d'accès des filles à l'école au profit des garçons dans un contexte socio-culturel marqué par le poids de la tradition et concomitamment, les inégalités d'accès à l'emploi et aux prises de décisions. Les femmes, comme les hommes, subissent l'influence des perceptions et des attentes découlant de facteurs culturels, politiques et environnementaux.

La double identité sociale de la femme induit une double marginalisation, tant au niveau de sa famille d'origine qu'au niveau de sa famille par alliance. Dans sa famille d'origine, la femme mariée est considérée comme appartenant à sa famille par alliance et donc bénéficiaire des biens qui s'y trouvent. À l'inverse, dans sa famille par alliance, la femme est considérée comme appartenant toujours à sa famille d'origine. À ce titre, elle ne peut pas hériter des biens de sa famille par alliance au risque d'un abandon du patrimoine foncier au profit d'un autre groupe culturel. Ce qui renforce les écarts entre l'homme et la femme.

²⁰ Rapport qualitatif du SIGI Côte d'Ivoire (2022). Institutions sociales et égalité femmes-hommes.

²² Enquête profil genre, BAD (2022).

Ces normes sociales préjudiciables peuvent se résumer dans ces propos :

- Verbatim 1 : Cas d'une femme qui a vécu une discrimination. « J'ai été recalée à l'entrée en 6e au profit de mon grand frère. Mon aîné était moins intelligent que moi à l'école. Je l'ai retrouvé en classe de CM2 et à l'entrée en 6e, j'ai réussi et lui non. Comme je suis une fille, on a donné mes points à mon frère donc il a pu continuer ses études et moi non parce que mon destin est de m'occuper d'un homme » ;
- Verbatim 2 : « La femme est mariée dans le sein de leur famille pour accompagner l'homme dans ses activités champêtres car c'est la femme qui travaille dans le champ et l'on donnait les femmes travailleuses en mariage pour le champ. » ce sont les propos d'une autre dame ;
- Verbatim 3 : « Ma mère me disait chaque fois, tu vas faire quoi pour moi ; ce sont mes fils qui pourront me sortir de la misère. J'ai été forcée à me marier par mes parents corrompus par le prétendant ».

En Côte d'Ivoire, les normes sociales reconnaissent le droit des femmes de travailler, d'exercer un emploi ou une activité économique à l'extérieur du ménage mais imposent sa soumission au contrôle des hommes. Ce constat est soutenu ou similaire aux résultats d'une étude (Rapport SIGUI 2022) qui a montré que dans l'ensemble de la Côte D'Ivoire, 87 % de la population considère qu'une femme doit obligatoirement demander à son mari la permission pour démarrer une activité commerciale. Des études qualitatives montrent que ces opinions sont répandues parmi les groupes ethnoculturels et linguistiques des Gurs, Mandé, et des Krou, où ce sont les hommes qui décident si les femmes se livrent à une activité économique. Selon le SIGI-Côte D'Ivoire, c'est encore 87 % de la population qui pense que c'est aux hommes qu'il revient d'avoir le dernier mot sur les décisions importantes des ménages. Dans le même temps, les coutumes et les traditions qui légitiment des pratiques successorales discriminatoires cimentent les inégalités d'accès par les femmes à des biens productifs tels que les terres agricoles.

Afin de remédier cette situation injuste et illogique, néfaste au développement des femmes, il

conviendrait que :

- Toutes les femmes aux postes de responsabilité doivent être mises en avant ;
- La Chambre des rois et chefs traditionnels doit être mise en avant à toutes les occasions et activités. Rendre visibles les quelques femmes membres à chaque activité en les appelant à se lever car elles restent encore comme des exceptions.

2.6.1 Normes et pratiques sociales préjudiciables à la promotion du genre

1. L'interdiction de la parole en public ou devant des hommes ;
2. La scolarisation des filles n'est pas un investissement rentable pour la famille ;
3. Une femme ne peut pas avoir son parc animalier ;
4. La chefferie traditionnelle est majoritairement réservée aux hommes. Par conséquent, les femmes ne sont pas associées aux prises de décisions concernant les communautés. Ce qui fait que leurs besoins et préoccupations ne sont pas prises en compte comme elles auraient voulu ;
5. L'interdiction des femmes au foncier ; la femme ne peut pas être propriétaire terrien (selon la loi du poro au nord par exemple) ;
6. Une femme ne peut pas être cheffe de village au nord du pays ;
7. Scolariser une fille signifie la soumettre à la dépravation des mœurs ;
8. Les hommes ne soutiennent pas leurs épouses à l'autonomisation ;
9. La tradition senoufo n'autorise pas la femme à prendre la parole en public ;
10. Une femme mariée à un Ebrié n'a pas droit à la terre lorsqu'elle n'est pas Ebrié ;
11. Les mariages forcés des jeunes filles aux personnes mieux nanties ;
12. Le mariage précoce pour protéger l'honneur de la famille face aux risques de grossesses précoces ;
13. Les femmes vivant avec handicap perçoivent

²² Le poro est un rite d'initiation pratiquée par les Sénoufo, notamment ceux de Korhogo, dans le nord de la Côte d'Ivoire. Il existe deux formes de poro, le communautaire élargi à tous les hommes sénoufo et qui revêt un caractère obligatoire et les privés qui sont ésotériques et qui comptent très peu d'initiés.

des difficultés d'accès aux emplois ;

14. Les Mutilations Génitales Féminines (MGF) encore très pratiquées dans le Tonkpi ;
15. Le lévirat et le sororat qui sont des mariages forcés à un parent d'un conjoint ou d'une conjointe défunte ;
16. Certaines femmes ne peuvent pas recevoir les soins de santé dont elles ont besoin parce que les normes de leur communauté ne leurs permettent pas de voyager et de se rendre seules dans un centre de santé ;
17. Dans certaines zones, les femmes sont marginalisées ;
18. Le poids des traditions est en général lourd dans les régions et de plus en plus dans celle du Tonkpi. En effet, la tradition constitue encore une entrave énorme au point que celles et ceux qui portent plainte ou dénoncent les VBG et les MGF ainsi que leurs familles sont souvent bannis par leurs communautés et chassés de leurs villages. Dans quelques cas extrêmes, la communauté va jusqu'à leur refuser le droit à des sépultures. Il en est de même pour les membres des équipes de

sensibilisation aux méfaits des MGF et des VBG qui subissent des agressions dans les villages et qui sont parfois chassés à coup de pierre par des groupes de jeunes chauffés à blanc par les exciseuses et les chefs coutumiers. À cela, il faut ajouter l'inaction et le silence coupables des cadres et élus de la région.

2.6.2 Normes sociales qui ont un impact positif sur la promotion du genre

- 1- Il est inconcevable qu'une femme porte main à son époux ;
- 2- La tradition interdit aux hommes de violer une femme (Loi du poro) ;
- 3- La religion musulmane contribue à la réduction des normes sociales traditionnelles ;
- 4- Certains paramètres sociaux empêchaient la femme sénoufo par exemple de commettre l'adultère ;
- 5- La tradition est un gage des valeurs telles que la dignité, la gloire, le courage et le respect qui constituaient une bénédiction pour les enfants et aussi pour mériter sa belle-famille.

Encadré 7: Quelques bonnes pratiques en matière de normes sociales

Le fait que dans certaines régions du pays, les femmes peuvent accéder au pouvoir traditionnel surtout quand cela lui revient ;

Chefs coutumiers instruits (anciens administrateurs) ;

L'approche des cadres de la région qui sont plus acceptés pour la sensibilisation.



2.6.3 Analyse des forces et faiblesses du cadre normatif

Tableau VII : Analyse genre des cadres légal, institutionnel, opérationnel et des normes sociales	
FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'un cadre légal et organique avec des décrets d'application qui promeuvent l'égalité de genre (Constitution, loi sur l'école obligatoire, la loi sur le mariage, la loi sur la succession etc.) ; - La loi sur le quota de 30 % imposé sur les listes que présentent les partis politiques en tant que mesure d'équité ; - Caucus des femmes sénateurs et parlementaires qui s'engage à prendre des mesures en vue du suivi de la législation et de la réduction des inégalités de genre ; - Observatoire National pour l'Équité et du Genre (ONEG) avec un cadre de suivi et d'évaluation en matière de genre qui a produit un document sur les indicateurs de genre pour faciliter le suivi et l'évaluation de sa prise en compte ; - Direction de la protection des droits de l'Homme du Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme ; - La Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions » qui a développé des formations qualifiantes et universitaires en genre pour doter la Côte d'Ivoire et le monde d'experts et expertes hautement qualifié(e)s en genre ; - Programme institutionnel Compendium des Compétences Féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI) qui rend visible les compétences et constitue une mesure d'équité qui permet d'aller rapidement à l'égalité de genre dans la représentativité des femmes et des hommes ; - La mise en place de structure de coordination des cellules genre avec la création d'une plateforme pour une coordination dynamique des activités des cellules ; - Le Groupe Thématique Genre dirigé par l'ONU Femmes qui est un dispositif utile dans la coordination du Genre au sein du SNU. Il s'agit d'une plateforme commune de réflexion pour travailler sur les priorités et documents importants ; - L'implication de Chefs traditionnels ayant déjà occupé un poste administratif. Ces derniers étant instruits sont plus aptes à comprendre les changements et sont donc plus favorables à l'application des lois et permettent de lutter contre certaines traditions néfastes à la promotion de l'égalité de genre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instabilité institutionnelle relative au ministère en charge du genre qui change régulièrement de vision avec le changement de ministre à chaque remaniement et, parallèlement, l'instabilité de la direction du genre du Ministère de la Femme qui a subi un arrêt de 2014 à 2016 puis une dissolution de 2017 à 2018 ; - Le non-alignement du code électoral sur la loi sur le quota de 30 % de représentativité féminine dans les assemblées d'élues qui fait que les partis politiques peuvent présenter des listes de candidats qui ne respectent pas le quota ; - La faible promotion et vulgarisation des lois. Entraînant le fait que les lois qui promeuvent l'égalité de genre ne sont pas bien connues et comprises surtout dans les zones rurales ; - La faible rigueur dans l'application des lois et textes réglementaires ; - Insuffisance de certains textes dont les dispositions ne permettent pas d'avancer dans l'applicabilité ; - Faible taux d'alphabétisation qui constitue un frein dans la compréhension des décrets d'application des lois et à l'autonomisation des femmes ; - Méconnaissance des lois en vigueur en la matière qui représente un obstacle dans leur application ; - Les barrières socio-culturelles qui entravent l'application des lois ; - Persistance de lois discriminatoires qui renforcent les disparités de genre ; - Faiblesse dans l'expression ou manifestation de la volonté politique ; - Le manque de contrainte à l'application des lois ; - Méconnaissance et donc la non-application ou utilisation du document de politique genre élaboré par le pays ; - Insuffisance de sensibilisation car le genre est encore beaucoup galvaudé et mal interprété ; - Us et coutumes ainsi que les pesanteurs socioculturelles qui impactent négativement l'application des lois selon la région ; - L'intervention de certaines autorités politiques contre l'application de certaines lois surtout en matière de VBG en suscitant les règlements à l'amiable en vue d'utiliser leurs interventions comme béquille politique pour leur électoral.



CHAPITRE 2 : ANALYSE SECTORIELLE GENRE

I- PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE POLITIQUE, PUBLIQUE ET ASSOCIATIVE

Tableau VIII : Participation des femmes à la vie politique, publique et associative

INDICATEURS	AVANT 2019	APRÈS 2019	COMMENTAIRES
Proportion de femmes en Côte d'Ivoire	48,4%	47,79% (2022)	-0,6% d'écart
Ministres	18,18%	22,58%	Énorme disparité de genre ; encore en deçà des 30% préconisé par Beijing
Directeurs de cabinet ministériel	12,50%	16,13% (2022)	Énorme disparité de genre malgré l'amélioration observée ; encore en deçà des 30%
District autonome	-	7,14%	Le fossé est énorme (1/14)
Députées	11,37%	13,33%	Énorme disparité de genre malgré l'amélioration observée ; encore en deçà des 30%
Présidente de Conseil régional (CR)	3,22%	3,22%	Toujours une seule femme/31CR
Conseil Constitutionnel	42,86% (2018)	42,86% (2021)	Le bureau du Conseil Constitutionnel (CC) enregistre les meilleures proportions en termes de représentativité des femmes
Commission Electorale Indépendante (CEI)	26,67% (2019)	18,75% (2022)	Phase décroissante (-7,92 points) de 2019 à 2022. Enorme disparité en défaveur des femmes
Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel (CESEC)	25,66% (2019)	24,17% (2020)	Les écarts demeurent (légère baisse de -1,49 points)
Chambre des Rois et Chefs Traditionnels	6,82% (2018)	14,29% (2022)	Énorme disparité de genre malgré une augmentation de +7,47 points.
Haute Autorité pour la Bonne Gouvernance	25% (2018)	18,18% (2022)	Le pourcentage des femmes est en régression
Mairies	5,08% (2018)	7,50% (2022)	Persistance des disparités en défaveur des femmes
Conseillères Municipales	11,37%	15,43%	Disparité criarde
Sénatrices	19,19%	20,20%	Malgré la nomination d'une partie des sénateurs, la promotion du genre n'est pas visible
Préfets de région et de Département	3,22%	0% de F / 5H/5	La situation s'est empirée au niveau des femmes
Corps préfectoral	12,32%	17,32%	Disparités de genre demeurent
Secrétaires généraux de préfecture	12,67%	28,26%	Disparités de genre demeurent malgré les progrès constatés
Corps Sous Préfectoral	17,16%	17,31%	Le fossé demeure entre les femmes et les hommes
Présidence d'Université (Virtuelle, INPHB et ENS)	14,28% (1/7)	10% (1/10)	-4,28 points d'écart

Tableau VIII : Participation des femmes à la vie politique, publique et associative

INDICATEURS	AVANT 2019	APRÈS 2019	COMMENTAIRES
Fonctionnaires	31% (2015)	35,37% (2020)	Nombre de femmes en nette progression
Fonctionnaires greffiers	23,3%	25,83%	Les écarts persistent
Magistrates	29%	23,81%	Le fossé s'est creusé en défaveur des femmes
Opérations militaires	- Officier : 36 - Sous-officier : 151 - MDR : 76	-	-
Opérations de paix	- MINUSMA : 4% - MINURRSO : 100%	- MINUSCA : 33% - NSE : 4,6%	
Gendarmerie	- Officier : 11 - Commandants d'unité : 4 - Sous-officiers : 300 dont 5 commandos		
Police nationale	- Général : 1 femme - Officiers généraux : 14,29% de femmes - Commissaires : 10,90% de femmes - Officiers : 16,39% de femmes - Sous-officiers : 12,90 % (2020) de femmes		

Source : INS, 2022 : Annuaire statistique de la fonction publique et de la modernisation de l'État (2020) ;

NSE : National Support Élément (éléments nationaux de soutien) ; MDR : militaire du rang ;

Données diffusées le 8 mars 2023 lors de la célébration de la Journée Internationale de la femme par la préfecture de Police et le ministère de la Défense ; MFFE : situation de la femme en 2022.

PROGRÈS RÉALISÉS

Les progrès réalisés en la matière restent mineurs en dépit des efforts entrepris et des revendications des organisations féminines. Au niveau de la gouvernance et de la participation politique des femmes, le tableau n'est pas aussi reluisant que l'on pourrait imaginer. La participation des femmes dans les assemblées élues et dans les instances de prise de décisions est encore très faible. Le taux de représentativité des femmes au niveau du gouvernement évolue en dents de scie. À titre d'illustration, ce taux est passé de 13,9% en 2011 à 25% en 2016 avant de régresser à 17,7% en 2018 puis à 14,9 % en 2019 avant de remonter à 22 % en 2022 (7 femmes sur les 32 membres). En tenant compte des ministres gouverneur(e)s, l'on dénombre 8 femmes sur un total de 45 Ministres, soit 16,98%, et une seule femme ministre gouverneur(e)s sur les 14 districts autonomes que compte la Côte d'Ivoire, soit 7,14%.

Au parlement, le taux de représentation des femmes, qui était de 4,6 % en 1995, est passé à 8 % en 2000, à

11,37 % en 2016, et à 13,33 % (34 femmes/255) en 2021, soit à peine un peu plus de 1/10ème des députés qui siègent à l'Assemblée nationale. Ce qui place la Côte d'Ivoire derrière le Togo (19% de femmes), le Sénégal (43%) et très loin du Rwanda qui reste un exemple mondial avec plus de 60% de femmes députées à l'Hémicycle, selon des données statistiques de la Banque mondiale. Au niveau du Sénat, il y a 20 sénateurs sur un total de 99 sièges, soit un taux de 20,20%. Cette représentation est composée de 12,1% d'élues. Une femme est Présidente du Sénat. Les membres du sénat comprennent 11 femmes sur un effectif de 66 élues et 13 femmes sur 33 sénateur.e.s nommées par le Président de la République. Dans les municipalités, l'on dénombre 16 femmes sur un total de 201 maires, soit un taux de 7,96%. La proportion de femmes maire est passée de 2,9% en 1995 à 7,96% en 2018. C'est en tant qu'adjoint au Maire que les femmes sont les mieux représentées, soit 22,44%. Les conseils régionaux enregistrent une seule femme comme présidente de Conseil régional sur un total de 31 Conseils Régionaux, soit 3,22%²³.

²³ Données statistiques de la Commission électorale indépendante 2018 et 2021

Le pourcentage des femmes Ministres n'a jamais dépassé 25% alors que, encore une fois, la plateforme de Beijing préconise au moins 30 % de représentativité dans la gouvernance. Le taux de représentativité des femmes dans la fonction publique est passé de 31% (2015) à 35,37% (2020) de l'effectif des fonctionnaires de l'État²⁴. Cependant, la majorité de ces femmes se retrouve reléguée dans des fonctions subalternes car seulement 24,6% d'entre elles sont des cadres supérieurs (grade A) et 10,3% des fonctionnaires hors grade. Alors qu'il n'existe aucune femme (0%) Préfet de région et de département actuellement, une évolution positive a été constatée dans le Corps préfectoral malgré la persistance des disparités de genre, la proportion des femmes a augmenté de 5 points (12,32 à 17,32%) tout comme au niveau des Secrétaires Généraux de préfecture (12,67 à 28,26%).

Malgré l'augmentation du nombre d'universités, l'on ne dénombre toujours qu'une seule femme présidente d'institutions universitaires publiques sur le total de 10 que compte le pays. La Côte d'Ivoire compte 8 576 chefs de village dont 2 484 nommés par arrêté préfectoral. Sur ce derniers, il n'y a que 7 femmes, soit 0,26%²⁵. Selon l'Institut Panos Afrique de l'Ouest (IPOA), à la Chambre des rois et chefs traditionnels, elles sont 3 contre 216 hommes dans la région, soit 1,39%.

Au niveau institutionnel et sécuritaire, l'ouverture de l'École de la Gendarmerie Nationale aux jeunes filles depuis 2014 a permis pour la première fois en Côte d'Ivoire, qu'une femme soit admise au rang de gendarme commando béret rouge dans l'armée ivoirienne le 13 décembre 2019. Par ailleurs, depuis la rentrée académique de 2015/2016, un quota de 10% est accordé aux femmes aussi bien pour le concours d'officier que pour celui des sous-officiers à l'École de la Gendarmerie Nationale. Aujourd'hui, bien qu'il n'existe pas encore une femme du rang de colonel dans la gendarmerie, il existe 11 femmes officiers dont 4 commandants d'unité, 300 sous-officiers dont 5 commandos parmi lesquelles, l'on dénombre 1 officier et 4 sous-officiers.

Sur un effectif d'environ 24 000 personnes, la police nationale compte à ce jour, 3 247 femmes, tous corps confondus, soit un taux de 13,73%. Sur cet ensemble, 42 femmes occupent des postes de responsabilité soit un taux de 9,69%, y compris une femme générale de police²⁶. Toujours au titre des avancées, la police nationale compte cinq femmes motardes de la brigade d'escorte moto (Préfecture de Police, 2019).

Elle dispose en son sein, d'une cellule nationale de coordination des questions liées au genre. Depuis 2022, une femme, magistrate-commissaire de police de 2e classe a été nommée Secrétaire Exécutive de la Commission Nationale de lutte contre la Prolifération et la Circulation Illicite des Armes Légères et de Petit Calibre (Com Nat-ALPC, 2022).

Dans l'armée, la première femme au rang de générale a été nommée en 2012 et une femme a été nommée colonelle des Eaux et Forêts en 2021. La représentativité des femmes dans l'armée est passée de 0,5% (2013) à 2% en 2018 avec un objectif non atteint de 20% en 2020. Au niveau des opérations militaires l'on compte 36 Officiers, 151 sous-officiers, et 76 Militaires De Rang (MDR). Les ivoiriennes sont présentes dans les opérations de paix que ce soit la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA) (4%) et Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental (MINURSO) (100%). La notion d'égalité homme/femme est acceptée même si sa progression est lente. Le processus de féminisation dans les armées, même s'il paraît actuellement lent, est irréversible et croissant. Deux ivoiriennes sont à noter parmi les 25 plus jeunes pilotes africains ; c'est une avancée notable de l'accès de la gente féminine à ce secteur naguère réservé aux hommes.

ANALYSE

Le constat général est que les femmes exercent une faible influence sur le processus de développement, car très minoritaires au sein des institutions nationales responsables des décisions clés qui régissent leurs vies. Force est de constater que la pratique dans la politique en Côte d'Ivoire est encore en déphasage avec l'égalité formelle proclamée dans les textes fondateurs et la loi fondamentale dans ses différentes versions.

La faible participation des femmes dans les instances décisionnelles est non seulement due à la méconnaissance de leurs droits, mais également au contexte national de genre dominé par des normes sociales et des stéréotypes sexistes qui rendent difficile l'application du cadre juridique : le concept du pouvoir politique ; la mauvaise compréhension de la loi par les hommes et les femmes ; la volonté politique qui ne s'expriment pas clairement (sentiment de veut-veut pas de l'État) ; le plafond de verre ; le manque de confiance en soi pour l'ascension professionnelle ; le coût élevé des campagnes électorales ; et la position

²⁴ Annuaire statistique du Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'État

²⁵ Rapport CEDEF

²⁶ Données diffusées le 8 mars 2023 lors de la célébration de la Journée Internationale de la femme par la préfecture de Police et le ministère de la Défense.

des femmes mariées sous tutelle de leurs époux.

II-AUTONOMISATION, ENTREPRENEURIAT FÉMININ ET OPPORTUNITÉS ÉCONOMIQUES

En dépit des nombreuses dispositions juridiques et avancées constitutionnelles qui promeuvent l'égalité de genre, la présence des femmes dans le monde des affaires reste mitigé. Aussi, l'autonomisation de la femme dépend d'une trilogie constituée : des opportunités économiques qu'offre le pays et l'environnement des affaires ; de l'entrepreneuriat ; et de l'autonomisation elle-même (un processus qui permet d'avoir le pouvoir économique). Ainsi, les avancées vers l'égalité hommes/femmes restent tributaires du cadre légal de l'environnement des affaires, de l'accès aux financements, de la maîtrise des compétences entrepreneuriales, et surtout des mesures d'accompagnement mises en place par les décideurs.

2.1 Cadre légal et réglementaire relatif à l'environnement des affaires et concernant l'accès aux marchés publics

Le cadre légal et réglementaire ne stipule pas de façon claire la participation équitable des femmes et des hommes à l'environnement des affaires. Cependant, techniquement il met tous les acteurs

sur le même pied d'égalité en leur offrant les mêmes avantages quel que soit leur sexe.

La faible proportion d'entreprises à participation féminine dans la propriété (24,4%) et la proportion relativement faible de femmes ayant un emploi rémunéré (37,3%) expliquent la non-satisfaction observée sur le plan économique. Il y a un écart significatif (0,253) en faveur des hommes²⁷.

L'environnement des affaires du pays a connu une évolution positive au regard des décrets de 2020 portant sur les Fonds de Garantie des Crédits aux PME et par rapport à la plateforme d'identification des PME. A cela, il faut ajouter le décret de 2022 portant sur le GUDE, la charte et la stratégie "PHOENIX". Malgré cette évolution, toutes les dispositions légales et réglementaires (lois, décrets, ordonnances, arrêtés et circulaires) prises pour améliorer l'environnement des affaires ne sont pas sensibles au genre. Des disparités de genre subsistent encore dans l'accès aux marchés publics qui est sensé ne pas considérer le genre. En outre, une insuffisance de données désagrégées par sexe a été constatée dans l'attribution des marchés publics.

Le cadre légal et réglementaire relatif à l'environnement des affaires constitue un frein à la pleine participation des femmes à la croissance du secteur privé.



²⁷ L'indice de l'égalité du Genre en Afrique, 2019 et 2023.

Tableau IX : L'environnement des affaires et marché public

	AVANT 2019	APRÈS 2019
Ordonnances et lois	<ul style="list-style-type: none"> - L'ordonnance n°2014-162 du 02 avril 2014 portant réduction des coûts fiscaux en cas de création d'entreprises ; - L'ordonnance n°2018-646 du 1er Août 2018 portant code des investissements. 	L'ordonnance n°2019-826 du 09 octobre 2019 instituant des mesures fiscales incitatives spécifiques aux investissements réalisés dans le secteur de la transformation de l'Hévéa.
Nombre de décrets et autres règlements de création des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - 7 textes dont 3 décrets relatifs au Centre de Promotion des Investissements en Côte d'Ivoire (CEPICI), à la tarification des émoluments et frais de justice et 4 arrêtés portant tarification des émoluments et frais de justice et 1 circulaire sur le livre Foncier Électronique. 	Pas eu de nouveaux textes.
Nombre de décrets et autres règlements des marchés publics et PME	<ul style="list-style-type: none"> - 2 lois relatives à la Politique Nationale de Promotion des PME et Organisation du Crédit-bail, et 5 décrets portant sur la Code des marchés publics, modalités d'acquisition et de perte de la qualité de PME, modalités d'acquisition et de perte du statut de l'Entrepreneur etc. 	Un décret de 2020 portant sur les Fonds de Garantie des Crédits aux PME ; 1 arrêté de 2020 portant sur la Plateforme d'identification des PME ; 2 ordonnances de 2019 portant sur les codes des marchés publics et de 2022 portant sur le GUDE ; 1 Charte et la stratégie "PHOENIX".
Convention collective interprofessionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - La convention collective contient des dispositions relatives au traitement des femmes lorsqu'elles sont enceintes ou allaitent. 	La convention n'a pas subi de modification.
Sensibilité au genre du Code du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Le code du travail, la convention interprofessionnelle du 19 juillet 1977 ne tiennent pas en compte le genre de façon explicite. Cependant, dans ces textes, l'accent est mis sur la femme enceinte ainsi que sur sa grossesse. - Des articles entiers du code du travail protègent clairement la femme enceinte à savoir (Art 22.2 et Art 23.1 à Art 23.13 etc. 	C'est le même code qui continue de régir le travail.
Sensibilité au genre du Code d'investissement	<ul style="list-style-type: none"> - Aucune orientation sur le genre est prise dans le cadre du code de l'investissement 2018. 	Aucun changement apporté.
Exigences de Doing Business	<ul style="list-style-type: none"> - Le rapport <i>Doing Business</i> (« entreprendre ») était produit régulièrement. 	Le <i>Doing Business</i> ne prend pas spécifiquement en compte le genre. Le rapport n'est plus produit depuis quelques années.
Code des marchés publics	<ul style="list-style-type: none"> - Le code des marchés publics ne prend pas en compte le genre. 	Aucun changement apporté.
L'accès aux marchés publics	<ul style="list-style-type: none"> - L'accès aux marchés publics est identique pour les femmes et les hommes. Aucune donnée désagrégée. 	L'accès aux marchés publics est toujours identique pour les femmes et les hommes.
L'attribution des commandes publiques	<ul style="list-style-type: none"> - Aucune donnée désagrégée. - L'attribution des commandes publiques est aveugle au genre. 	Aucune modification.
Types de marchés publics	<ul style="list-style-type: none"> - Les femmes sont actives dans les PME mais très peu de femmes sont présentes dans les BTP et autres grandes entreprises ; par faute de données désagrégées au niveau des marchés publics, aucune donnée quantitative n'a pu être fournie. 	Le schéma n'a pas changé.
Existence de mesures d'équité	<ul style="list-style-type: none"> - Aucune mesure d'équité n'est prise par rapport aux commandes publiques. 	Pas de changement.

Source : Enquête profil genre, BAD, (2022)

2.2 Genre et entrepreneuriat

Tableau X : Genre et entrepreneuriat			
INDICATEURS	AVANT 2019	2019 et APRÈS	ÉCARTS
Proportion d'entreprises formelles détenues par les femmes et les hommes.	Environ 15 % de femmes en 2015 et 85 % d'hommes.	Environ 20% de femmes en 2019 et 80 % d'hommes et 24,4 % en 2022.	L'écart est toujours prononcé entre les femmes et les hommes. Des disparités de genre restent en défaveur des femmes.
Nombre de femmes dirigeantes de grandes entreprises.	-	20/430 (4,7%) de femmes.	Disproportion flagrante entre les femmes et les hommes.
Nombre de femmes actionnaires de grandes entreprises.	-	26,3% (Agence CI PME).	Les femmes demeurent sous-représentées.
Profil des dirigeant(e)s des PME selon le sexe.	-	31 % de femmes et 69% d'hommes.	Les disparités demeurent en défaveur des femmes.
Profil des dirigeant(e)s des PME selon le sexe.	-	28 % de femmes et 72% d'hommes.	Les disparités demeurent en défaveur des femmes.
Taille des entreprises dirigées par des femmes.	Petites tailles et dans des secteurs à faible exigence technologique.	Petites tailles et dans des secteurs à faible exigence technologique.	Les disparités demeurent en défaveur des femmes.
Proportion des Moyennes Entreprises (PME) dirigées par les femmes.	-	34% (Agence CI PME).	Les disparités demeurent en défaveur des femmes.
Proportion de femmes membres du Conseil d'Administration ou de Gestion des entreprises.	-	39% (Agence CI PME).	Les disparités demeurent en défaveur des femmes.
Représentativité des femmes dans les PME ivoiriennes. ²⁸	-	33% dans le commerce, 27% dans l'agro-industrie, 31% dans les prestations de service, 4% dans les bâtiments travaux publics et 5% dans les autres secteurs.	Les femmes demeurent sous représentées.
Représentativité des femmes dans les TPE.	72,6% de femmes y exerçant (Recensement des commerçants, (MCIPPME).	Les femmes sont plus représentées dans les secteurs de TPE commerciale. Elles se caractérisent malheureusement dans l'activité commerciale informelle.	Disparités de genre en défaveur des hommes pour les TPE.

²⁸ Centre d'Intelligence des Affaires de l'Agence CI PME, 2020.

- : Données non disponibles.

Tableau X (suite) : Genre et entrepreneuriat

INDICATEURS	AVANT 2019	2019 et APRÈS	ÉCARTS
Secteur des entreprises avec forte présence des femmes.	- Commerce sur les étals ; - Restauration traditionnelle ; - Vente de produit vivrier ; - Agro-transformation.	- Commerce sur les étals ; - Restauration traditionnelle ; - Vente de produit vivrier ; - Agro-transformation.	Il n'y a pas eu d'évolution car les femmes continuent de demeurer actives dans les mêmes domaines.
Secteur des entreprises avec quasi-absence des femmes.	- Agriculture d'exportation ; - Transport ; - Clinique privée ; - BTP ; - Industrie ; - Technologie.	- Agriculture d'exportation ; - Transport ; - Clinique privée ; - BTP ; - Industrie ; - Technologie.	Aucun changement, les disparités demeurent.
Accès au financement pour les entreprises des femmes.	Les femmes n'ont pas un traitement particulier par rapport au financement.	-	Aucun changement, les disparités demeurent.
Niveau de Développement de l'entrepreneuriat féminin.	L'entrepreneuriat féminin ivoirien tend à se développer dans les secteurs du commerce et de l'agriculture. Mais beaucoup reste à faire au niveau du secteur industriel (source : MCIPPME 2022).	L'entrepreneuriat féminin ivoirien tend à se développer dans les secteurs du commerce et de l'agriculture. Mais beaucoup reste à faire au niveau du secteur industriel.	Les femmes sont sous représentées dans le domaine de l'industrie.
Caractéristiques des entreprises gérées par les femmes.	- Informelles ou à la limite de l'informel ; - Petite taille ; - Faiblement structurées.	- Informelles ou à la limite de l'informel ; - Petite taille ; - Faiblement structurées.	Aucun changement, les femmes demeurent dans les secteurs informels.

Source : Centre d'Intelligence des Affaires de l'Agence CI PME (2020) et MCIPPME 2022 (Ministère du Commerce, de l'Industrie et de la Promotion des PME)

PROGRÈS RÉALISÉS

Les disparités de genre dans le domaine de l'entrepreneuriat continuent à représenter un défi. Toutefois, quelques améliorations ont été observées. L'entrepreneuriat féminin a évolué de 5% sous l'effet de la promotion du genre, du relèvement du niveau d'éducation et de formation des promotrices. La proportion d'entreprises dirigées par les femmes connaît une progression lorsqu'il s'agit des petites et moyennes entreprises (PME). Les femmes sont toujours plus nombreuses dans les très petites entreprises (TPE) car les affaires gérées par les femmes sont plus dans l'informel, de petite taille et généralement moins bien structurées par rapport à celles gérées par des hommes. Au niveau du secteur industriel, beaucoup reste à faire. En effet, l'entrepreneuriat féminin ivoirien tend à se développer dans les secteurs du commerce et de

l'agriculture où les femmes continuent de demeurer principalement actives.

Toutes ces initiatives ont eu un impact positif sur l'environnement économique en Côte d'Ivoire. De plus en plus de femmes s'engagent dans l'entrepreneuriat ou procèdent à la formalisation de leurs entreprises pour venir élargir le tissu économique national. Il faut aussi noter l'amélioration des capacités entrepreneuriales et celle du niveau de revenus des femmes qui ont de plus en plus accès à des offres de services plus adaptées.

ANALYSE

La Côte d'Ivoire affiche un faible indice de capital humain moyen selon le classement de la Banque mondiale, et demeure l'un des pays du monde où les inégalités entre les sexes sont les plus marquées.

Le pays tirerait profit d'intégrer davantage les femmes dans l'économie et à développer son capital humain afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail. En effet, la création de produits et services modernes demande des compétences qui manquent encore à la main-d'œuvre locale.

Face aux défis de création d'emplois, le Gouvernement de la Côte d'Ivoire a adopté et mis en œuvre depuis 2012, une Politique Nationale de l'Emploi (PNE) qui vise entre autres à promouvoir l'emploi avec un accent particulier sur les groupes vulnérables ou défavorisés tels que les jeunes, les femmes, les handicapés ou les vétérans.

De façon générale, les PME ont tendance à se doter de structures de gouvernance de façon graduelle, suivant la croissance de leur organisation. À maturité, 1 PME sur 2 déclare disposer d'un organe de gestion. Selon l'étude Agence CI PME (2020) sur la distribution sexo-spécifique des emplois dans les PME ivoiriennes, en moyenne les TPE emploient de façon permanente 6 personnes dont 3 femmes, les petites entreprises, 13 dont 5 femmes, et les moyennes entreprises, 20 employés dont 6 femmes. Ainsi, les PME ivoiriennes emploient 4 femmes pour 6 hommes et 1 femme pour 2 hommes parmi les cadres dirigeants. Les statistiques dans le secteur du commerce en 2018 montrent que l'entrepreneuriat féminin ivoirien est plutôt développé dans le secteur du commerce du vivrier (97,5 % de femmes) et du commerce transfrontalier (75,6 %) au sein de la CEDEAO. Au niveau du commerce intérieur, elles sont très représentées dans le commerce informel qui est généralement une activité de survie.

La participation des femmes dans l'entrepreneuriat est encore faible et inéquitable. Les branches d'activités qui enregistrent plus de femmes sont : commerce de détails sur les marchés traditionnels; agro-transformation comme l'attiéké, jus de fruit, beurre de karité ; services à la personne comme la coiffure, la couture ; événementiel et vente de produits vivriers.

Au niveau des déterminants des inégalités de genre qui influent sur l'autonomisation des femmes et des filles dans le pays, figurent le pouvoir de décision des femmes et l'accès restreint aux ressources productives et financières. Certaines données indiquent la persistance d'attitudes et de stéréotypes patriarcaux.

2.3 Accès aux financements

De manière générale, l'accès aux financements est limité pour les femmes. En milieu urbain, seulement 15 % en 2016 et 39 % en 2022 des adultes disposent d'un compte auprès d'un établissement financier. L'accès aux services financiers est particulièrement faible pour les femmes et dans les régions rurales. Le fait que l'accès des femmes au crédit soit plus limité est en partie imputable au fait que pour les institutions financières, octroyer des prêts aux femmes est perçu comme plus risqué, entraînant des taux d'intérêt prohibitifs. De plus, les femmes manquent souvent de garanties bancaires traditionnelles c'est à dire qu'elles n'ont pas suffisamment d'actifs ou biens pouvant servir de garanties. Le secteur bancaire étant frileux en matière de risque et ne finance donc pas les activités informelles dans les secteurs agricole et commercial, c'est-à-dire, ceux dans lesquels, les femmes sont les plus actives (CNPC-MCC, 2016). Cela s'explique d'une part par le fait que les institutions financières manquent des capacités pour apprécier les femmes entrepreneures et répondre à leurs besoins de façon adéquate, et d'autre part, les entrepreneures manquent de capacités en finance et gestion d'entreprise pour répondre aux exigences des institutions financières.

Les femmes représentent un pilier de l'économie africaine. Cependant, les entrepreneures se trouvent confrontées à de multiples obstacles pour accéder aux financements. La BAD a mis en place le programme « Discrimination positive en matière de financement pour les femmes en Afrique » avec l'Initiative pour favoriser l'accès des femmes au financement en Afrique (« AFAWA » en anglais) qui vise à combler le déficit de financement qui affecte les femmes en Afrique, estimé à 42 milliards de dollars USD. Selon le rapport 2016/17 du Global Entrepreneurship Monitor, le continent africain affiche le pourcentage le plus élevé d'entrepreneures au monde et le taux d'entrepreneuriat féminin en Afrique subsaharienne a atteint 25,9 % de la population féminine adulte, ce qui signifie qu'en Afrique, une femme sur quatre crée ou gère une entreprise. Investir dans les entreprises détenues ou gérées par des femmes peut transformer les sociétés parce que les femmes réinvestissent jusqu'à 90 % de leurs revenus dans l'éducation, la santé et l'alimentation de leur famille et de leur communauté,

³⁰ Joseph Koné, Kaphalo Ségorbah Silwé et Pétanhangui Arnaud Yéo, 2022. *Égalité de genre en Côte d'Ivoire : Des efforts restent encore à faire.*

³¹ Rapport annuel 2016 du FMI : *Trouver des solutions ensemble.*

contre 40% au maximum pour les hommes (BAD). L'approche d'AFAWA s'attaque au fossé existant entre femmes et hommes en matière d'accès au financement et libère la capacité entrepreneuriale des femmes en Afrique.

En Côte d'Ivoire, l'accès au financement n'est pas entièrement restrictif aux femmes ; des initiatives encourageantes existent. Plusieurs fonds ont été mis en place favorisant l'autonomisation des femmes :

- Outre le fonds FAFCI et le FONDS du ministère de la femme, en 2017 le gouvernement a mis en place un Fonds pour la promotion des PME et de l'entrepreneuriat féminin doté d'une enveloppe de 5 milliards de FCFA. Ce fonds vise à faciliter l'accès au crédit bancaire aux femmes cheffes d'entreprise, et aux jeunes, tous secteurs d'activités confondus ; et
- En 2020, le gouvernement a décaissé 100 millions de FCFA pour le financement de projet des femmes du District d'Abidjan etc.

Plusieurs types de financements sont mis en place pour accompagner les femmes dans leurs activités. Cependant, des problèmes persistent en ce qui concerne les conditions d'accès à ces financements. Ainsi, en attendant l'opérationnalisation totale du Fonds de Garantie des crédits aux PME (FGPME), le financement des PME s'est fait à travers des conventions signées entre l'État et des structures financières. Par ailleurs, sur 2 207 demandes de financement déposées par des PME de 2018 à 2019, 1 625 ont été examinées par 4 structures de finance (BACI, SGCI, CORIS BANK et CREDIT ACCESS).

Les montants octroyés varient de 1 à 200 millions de FCFA avec une moyenne de 15 millions de FCFA par dossier validé. Il est à préciser que le financement de la BACI a été exclusivement dédié aux femmes sur les périodes 2018 et 2019.

2.4 Actions en faveur de l'autonomisation des femmes

Le ministère du commerce et des PME, dans le cadre de la lutte contre la vie chère, a entrepris des actions

orientées vers la femme, notamment :

- la distribution de balances modernes aux femmes qui sont dans la vente à l'étalage ;
- l'aide au transport des produits vivriers en leur octroyant des motos de type tricycle et autres accessoires ; et
- une aide financière à certaines organisations féminines du vivrier, notamment les coopératives féminines.

Il a également initié dans le cadre de la mise en œuvre de la ZLECAF, des actions de renforcement de capacités à l'endroit des femmes du commerce transfrontalier. De surcroît, des actions sont menées pour aider les femmes transformatrices dans leurs activités. Avec le Centre de Démonstration et des Technologies (CDT), des activités d'aide à la mécanisation de l'activité sont réalisées au niveau de la transformation de l'attiéké, du beurre de Karité, de l'huile de palme, etc. Des renforcements de capacités techniques leur sont fournis à travers l'octroi de machine de transformation.

La participation économique des femmes dans l'économie ivoirienne est en grande partie concentrée dans l'agriculture ou dans les petites entreprises informelles. Il existe diverses raisons à cela : leurs responsabilités reproductives et ménagères, leur moindre niveau d'éducation comparativement à celui des hommes et leurs compétences commerciales limitées, leur manque d'accès aux financements, une réglementation des activités économiques considérée comme paralysante (dont l'impact est ressenti plus durement par les femmes du fait du peu de temps dont elles disposent), et le fait qu'elles ne disposent pas de réseaux professionnels et sociaux (Banque mondiale, 2015). Selon l'ENV 2015, le taux global d'emploi informel est élevé (90%) à la fois pour les hommes et les femmes.

La culture de l'entrepreneuriat n'est pas encore suffisamment ancrée dans les habitudes des Ivoiriens ; ce qui explique la prédominance de son statut informel. Cependant, ces dernières années, des efforts ont été entrepris par le pays pour rendre

l'initiative entrepreneurial beaucoup plus formel et pour son intégration dans les différents plans et programmes de développement. De toute manière les femmes sont moins nombreuses dans le domaine de l'entrepreneuriat. Sur l'ensemble des entreprises enregistrées par le CEPICI, environ 34 % des PME sont dirigées par les femmes. Ces dernières payent l'héritage de normes sociales qui ont catalogué certains domaines d'activités comme étant réservés aux hommes, ce qui aura pour inconvénient de décourager les femmes intéressées par ces domaines. Ainsi, même à compétences égales, les femmes qui envisageraient d'entreprendre se montrent moins confiantes et ne bénéficient pas pleinement de la reconnaissance qui devait être la leur.

Dans le domaine de l'entrepreneuriat, les données collectées révèlent que les femmes ivoiriennes sont entrepreneures et dynamiques. Il ressort également que la majorité des entreprises qu'elles dirigent sont des TPE avec des activités à faible valeur ajoutée, ainsi que des rendements et potentiels de croissance limités. Pour améliorer et même changer cette donne, il suffit que les décideurs mettent en place un dispositif d'accompagnement, d'encadrement et

de suivi des TPE. Cela nécessitera la mise en place d'incubateurs dédiés gérés par les organisations professionnelles du secteur privé sous le contrôle de l'État. La formation à la gestion, l'entraînement et le mentorat peuvent y contribuer sensiblement. L'accent doit être mis sur la gestion financière et comptable, ainsi que celle des ressources humaines. Il en est de même pour le respect des dispositions fiscales et charges sociales. Une fois ces conditions remplies, l'État gagnerait à simplifier les formalités administratives de création d'entreprises et à alléger les charges fiscales en même temps qu'il facilitera auprès des banques et établissements financiers les conditions d'accès aux crédits. La mise en place de fonds de garantie dans les banques assurera l'ouverture de lignes de crédits au profit des TPE et leur accès aux marchés publics ou, au moins, l'accès aux marchés de sous-traitance. L'État pourrait imposer aux grandes entreprises adjudicatrices des marchés publics de sous-traiter avec les PME/PMI locales en général et les TPE féminines en particulier.

Encadré 8: Quelques bonnes pratiques en matière d'autonomisation des femmes

- Fonds d'appui aux femmes tel que le FAFCI qui cible principalement les femmes vulnérables et non bancarisables ;
- Fonds novateur du Ministère de la Femme, de la famille et de l'Enfant;
- Projet 2PAI-Bélier qui favorise l'accès à la propriété foncière aux femmes (en coopérative) pour augmenter le rendement des femmes en leur permettant d'investir et de se projeter sur le long terme;
- L'approche d'AFAWA s'attaque au fossé existant entre femmes et hommes en matière d'accès au financement et libère la capacité entrepreneuriale des femmes en Afrique;
- Subvention de projets pour empêcher les jeunes d'être enrôlés par les djihadistes.

2.5 Impact de la COVID-19 sur l'entrepreneuriat et les ménages

Tableau XI : Impact de la COVID-19 sur l'entrepreneuriat et les ménages			
	AVANT COVID	APRÈS COVID	ÉCARTS
Impact sur l'activité économique		<ul style="list-style-type: none"> - Réduction des heures de travail : homme 8% femme 1,4% ; - Arrêt des activités homme 26,5% femme 38,8% ; - Production non vendue homme 8,8% femme 7,7% ; - Absence de clients homme 21,2% femme 34,3% ; - Difficile d'avoir la marchandise homme 6,5% femme 6,1%. 	
Dynamique des chefs de ménage femmes sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> - 76,5 % en activité 3,7% au chômage ; - 19,8% en inactivité. 	<ul style="list-style-type: none"> - 30,2% en activité ; - 19,2% au chômage ; - 53% en inactivité ; 	La majorité des ménages note un effet négatif important sur leurs activités.
Dynamique des chefs de ménage hommes sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> - 87,3% en activité ; - 4,5% au chômage ; - 8,3% en inactivité. 	<ul style="list-style-type: none"> - 65,2% en activité ; - 24,7% au chômage ; - 10,1% en inactivité. 	
Impact sur les postes de dépense des chefs de ménages femmes		<ul style="list-style-type: none"> - 60% ont augmenté leur consommation alimentaire : augmentation ; - 30% ont augmenté leur communication ; - 40% ont diminué les dépenses au niveau de l'éducation ; - 60% ont diminué leur dépense au niveau des transferts d'argent émis ; - 50% ont vu diminué les transferts d'argent reçu. 	Les dépenses de consommation non alimentaires ont connu une baisse comparativement aux dépenses de consommation alimentaire qui n'ont pas été négativement impactées par la crise. Les ménages dirigés par les femmes réduisent moins leur consommation.
Impact sur les postes de dépense des chefs de ménages hommes		<ul style="list-style-type: none"> - 60% ont augmenté leur consommation alimentaire : augmentation ; - 50% ont augmenté leur communication ; - 40% ont diminué les dépenses au niveau de l'éducation ; - 40% ont diminué leur dépense au niveau des transferts d'argent émis ; - 40% ont vu diminué les transferts d'argent reçu. 	A l'exception des dépenses de transport, les ménages dirigés par les femmes sont moins susceptibles de baisser leurs dépenses de consommation non alimentaire.

Source : Rapport d'étude sur l'évaluation de l'impact du COVID-19 sur les activités des PME ivoiriennes, 2020.

Rapport provisoire sur l'évaluation de l'impact socio-économique du covid-19 sur les conditions de vie des ménages en Côte d'Ivoire, 2020.

ANALYSE

En ce qui concerne le genre du chef de ménage, si l'arrêt de l'activité et/ou le manque de clients sont les facteurs de risque les plus importants pouvant porter un coup sérieux à leurs activités (respectivement 26,5% et 21,2% chez les hommes, 38,8% et 34,3% chez les femmes), la réduction de la main d'œuvre

(14,1%) ou encore des heures de travail (8 %) sont des préoccupations importantes pour les hommes chefs de ménages. Toutefois, il convient de noter qu'un homme chef de ménage sur 10 ne craint pas d'impact négatif.

Les conséquences subies du fait de la COVID-19 varient selon la zone de résidence et le secteur d'activités.

Par exemple, plus de 72% des chefs de ménage en chômage technique du fait de la COVID-19 résident à Abidjan, contre seulement 28% à l'intérieur du pays. Quant au travail à temps partiel, plus de 55% des personnes concernées sont représentés par les chefs de ménage en dehors d'Abidjan.

Au regard de l'impact de la COVID-19 sur les entreprises, le constat général est que 97% des PME ont été touchées fortement par la crise avec des taux de sinistralité allant jusqu'à 80% pour des secteurs comme l'hôtellerie. Pour les PME, 8 sur 10 ont ressenti les effets de la crise sur leur chiffre d'affaires, 67% ont perdu des marchés et/ou des clients, 62% ont vu leur chiffre d'affaires baisser, 57% ont fermé leur entreprise et 52% ont licencié leur personnel.

Les femmes ont plus subi les effets de la crise car les grands rassemblements comme les marchés étaient interdits. Les activités étaient donc ralenties. Dans

les zones rurales, les femmes ont subi l'effet de la pandémie car elles n'arrivaient plus à écouler leurs productions à la fois sur les marchés et auprès des grossistes. Ce qui a aggravé leur condition de vie et s'est ajouté au :

- Difficultés d'évacuation des denrées alimentaires ;
- Recrudescence des violences conjugales et des VBG ;
- Refus d'attribuer le prénom CORONA qui signifie « reste ici » en langue locale Sénoufo aux enfants en analogie avec le Corona Virus ;
- L'utilisation de la COVID-19 par des politiciens à leurs propres fins, au détriment des populations ; et
- L'inégalité de l'attribution des fonds de dédommagement qui n'ont pas été versés à tous.

2.6 Analyse sectorielle genre : participation, autonomisation et entrepreneuriat

Tableau XII : analyse genre de la participation, de l'autonomisation des femmes et de l'entrepreneuriat féminin	
FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> - La Constitution de 2016 qui protège et promeut la promotion de l'égalité de genre sur le marché du travail et de l'égalité des chances dans les emplois et les assemblées élus ; - La loi sur le quota de 30% de représentativité de femmes dans les assemblées élues ; - La Stratégie Nationale d'Inclusion Financière 2019-2024 développée par l'Agence de Promotion de l'inclusion Financière en Côte d'Ivoire (APIF CI) ; - La Politique Nationale de l'Emploi (PNE) qui vise entre autres à promouvoir l'emploi avec un accent particulier sur les groupes vulnérables ou défavorisés tels que les jeunes, les femmes, les handicapés ou les vétérans ; - La disponibilité de fonds (Femmes et FAFCI) pour les femmes vulnérables leur permettant d'entreprendre en vue de leur autonomisation ; - La disponibilité d'un compendium des compétences féminines qui promeut la visibilité des femmes cadres de haut niveau pour leur promotion et les jeunes filles pour leur recrutement ; - Le programme « Discrimination positive en matière de financement pour les femmes en Afrique » avec l'Initiative pour favoriser l'accès des femmes au financement en Afrique (AFAWA en anglais) mis en place par la BAD qui vise à combler le déficit de financement qui affecte l'entrepreneuriat féminin en Afrique. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le niveau élevé des inégalités de genre dans la représentativité des femmes qui impacte négativement leur autonomisation ; - Le nombre élevé d'entreprises informelles détenues par les femmes et qui les empêchent d'accéder aux marchés publics ; - L'accès limité des femmes aux financements et au crédit des institutions financières officielles ; - Les inégalités de genre dans l'accès aux ressources économiques et productives ; - Les caractéristiques structurelles du marché de l'emploi souvent défavorables aux femmes : ces dernières ont généralement un salaire moyen relativement moins élevé que celui des hommes ; - La faiblesse de l'accès des femmes des zones rurales aux services financiers. Les institutions financières n'octroient des prêts qu'aux personnes présentant des garanties bancaires. Ce qui fait le plus souvent défaut aux femmes ; - L'insuffisance des structures d'encadrement et d'accompagnement des femmes entrepreneures. Des structures telles que des incubateurs auraient permis à leurs entreprises de se conformer à la fiscalité pour être éligible au crédit ; - Le cadre légal et réglementaire relatif à l'environnement des affaires constitue un frein à la pleine participation des femmes à l'émergence d'un secteur privé national fort. Ce cadre légal n'est véritablement pas sensible au genre ; - Les dispositifs d'entrepreneuriat demeurent encore inéquitable en défaveur des femmes ; - Faiblesse du pouvoir de décision des femmes due à leur faible représentativité à tous les niveaux et à leur accès restreint aux ressources productives et financières.

III- GENRE ET DÉVELOPPEMENT HUMAIN

3.1 Emploi et services sociaux de base

3.1.1 Accès à l'emploi et participation aux postes de décision

Tableau XIII : Accès à l'emploi		
INDICATEURS	AVANT 2019	2019 et APRÈS
Taille de la population	- Femmes : 48,4 % - Hommes : 51,6 %	- Femmes : 47,8 % - Homme : 52,2 %
Cadre légal et réglementaire qui régit le secteur de l'emploi	- Décret n° 2018-456 du 09 mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé	- Le code du travail n'a pas connu de modification
Population en âge de travailler	- Femmes : 49,5 % - Hommes : 50,5 %	-
Taux de femmes et hommes en emploi	- Femmes : 56,6 % - Hommes : 67,2 %	- Femmes : 51 % - Hommes : 81 % (2022)
Taux des emplois salariés selon le sexe	- Femmes : 21,7 % - Hommes : 78,3 %	- Femmes : 24,3 % - Hommes : 75,7 %
Type d'emploi salarié Emploi formel	- Femmes : 5,5 % - Hommes : 14,5 % - Jeunes : 7,5 % (16-35 ans)	-
Type d'emploi salarié Emploi informel	- Femmes : 94,5 % - Hommes : 85,5 % - Jeunes : 92,5 % (16-35 ans)	-
Salaire mensuel moyen des emplois (ENE, 2019)	- Femmes : 78 541 fCFA - Hommes : 128 016 fCFA	-
Proportion de la population ayant un revenu inférieur au SMIG (ENE, 2019)	- Femmes : 54,2 % - Hommes : 37,1 %	-
Population au chômage (ENE, 2019)	- Femmes : 3,7 % - Hommes : 2,4 %	-
Temps moyen des travaux domestiques	- Femmes : 19,0 % - Hommes : 7,0 %	-
Proportion de la population ayant un bas salaire	- Femmes : 31,4 % - Hommes : 20,2 %	-
Proportion de la population ayant un revenu inférieur au SMIG	- Femmes : 54,2 % - Hommes : 37,1 %	-
Proportion des emplois formels par sexe	-	- Femmes : 62 % - Hommes : 38 % - Jeunes (16-35 ans) : 92,5 %
Effectifs des F et des H dans les emplois informels	- Femmes : 06,8 % - Hommes : 91,9 %	- Femmes : 94,5 % - Hommes : 85,5 %

Source : ENE 2019 ; INS, 2022, Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel, INS 2017.

- : Données non disponibles.

PROGRÈS RÉALISÉS

Le secteur de l'emploi n'a pas véritablement évolué en ce qui concerne le genre. Le cadre légal et réglementaire qui régit le secteur de l'emploi dans ses dispositions actuelles est peu sensible au genre. Il est cependant en faveur du recrutement équitable des handicapés.

On note une légère hausse du taux d'emploi chez les femmes (21,7% à 24,3%) tout comme celui de la main d'œuvre féminine (39,9% à 41,2%). Le taux de chômage connaît une baisse aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

ANALYSE

Selon l'Enquête Nationale sur l'Emploi (2019), la population en âge de travailler est estimée à 13 977 197 sur une population totale projetée de 25 823 070 personnes, soit une proportion de 51,1%. C'est une population dominée par les jeunes (60,5%) avec un âge variant entre 16 et 34 ans et résidant majoritairement en milieu urbain (52,5%)³³. Elle est constituée de 49,5% de femmes contre 50,5% d'hommes résidant majoritairement en milieu urbain (52,8% dont 21,1% à Abidjan). Cependant, le nombre de personnes effectivement en emploi représente 56,6% de la population en âge de travailler. Du fait que cette population est composée de personnes faiblement instruites (73,1% ont au plus le niveau primaire), l'inactivité est beaucoup plus grande chez les femmes. Les femmes au foyer sont les plus nombreuses. Ces dernières représentent 75,2% de l'ensemble des femmes inactives et 43,9% des femmes en âge de travailler. Une proportion de 19,3% de femmes est cheffe de ménage contre 80,7% d'hommes selon le RGPH 2021.

Bien qu'elles ne soient pas propriétaires de grandes exploitations, les femmes constituent une main d'œuvre importante surtout dans la production et la commercialisation de cultures vivrières (97,5% de femmes et 2,5% d'hommes)³⁴. Concernant les branches d'activités, les femmes occupent 31,3% des emplois dans le secteur agricole contre 68,7% pour les hommes, alors qu'elles constituent environ 90% de la population active agricole.

En Côte d'Ivoire, les secteurs d'activités tels que l'agriculture et l'industrie sont dominés par les hommes tandis que les femmes sont mieux représentées dans le secteur du commerce et des services qui relèvent plus du secteur informel. Les ivoiriennes sont donc plus actives dans le secteur informel qui représente une opportunité d'accès à l'emploi compte tenu de leur taux d'analphabétisme élevé et du fait que ce secteur demande moins de qualifications et de spécialisation. Ce type d'activité est plus adapté à la capacité financière et au calendrier journalier des femmes au regard des travaux de soins domestiques non rémunérés. En outre, elles sont la main d'œuvre agricole la plus représentée non salariées.

Les hommes et les femmes ne participent pas au marché du travail de façon équitable : 3 208 822 de femmes, soit 62,3% contre 1 942 680 d'hommes, soit 37,7% se trouvent hors de la main d'œuvre employée. Environ 94,5% des femmes en emploi exercent des emplois informels contre 85,5% des hommes; environ 92,5% des jeunes (16-35 ans) en emploi exercent des emplois informels. Le marché du travail est caractérisé la prédominance du secteur informel. Ces caractéristiques structurelles du marché de l'emploi sont défavorables aux femmes. En effet, ces dernières ont généralement un salaire moyen relativement moins élevé (78 541 FCFA) que les hommes (128 016 FCFA), soit un écart d'environ 49 475 FCFA³⁵.

Le chômage est plus élevé chez les femmes (3,7%) que chez les hommes (2,4%), Il touche plutôt les personnes les plus instruites (9,2% contre 1,3% pour les personnes sans niveau d'instruction) et est plus important en milieu urbain, particulièrement à Abidjan (6,6%) qu'en milieu rural (1,7%). La pauvreté touche plus les femmes avec un ratio de 47,4% contre 45,5% chez les hommes. Le taux de pauvreté malgré une relative réduction (48,9% en 2008 et 46,3% en 2015), demeure élevé et endémique.

³² INS, Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE), 2019

³³ Enquête sur le Niveau de Vie des Ménages, ENV2015.

³⁴ INS, Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE), 2019

3.2 Accès aux services sociaux de base

3.2.1 Accès à l'éducation-formation, alphabétisation et enseignement supérieur

➤ Accès, maintien et achèvement des filles dans le cursus scolaire

Tableau XIV : Education-formation, alphabétisation			
Indicateurs	Niveau	2018-2019	2021-2022
Taux brut et net de scolarisation (TBS) et (TNS)	- Préscolaire TBS	- F : 9,8 % - G : 9,0 %	- F : 11,2 % - G : 9,5 %
	- Primaire TBS TNS - Enseignant	- F : 101,4 % - G : 100,5 % - F : 90,8 % - G : 91,7 %	- F : 102,07 % - G : 100,16 % - F : 92,08 % - G : 93,11 % - F : 36 % - G : 64 %
	- 1 ^{er} cycle secondaire TBS TNS	- F : 66,31 % - G : 74,38 % - F : 43,18 % - G : 47,23 %	- F : 75 % - G : 77 % - F : 49,5 % - G : 49,7 %
	- 2 ^e cycle secondaire Brut :	- F : 31,37 - G : 39,76	- F : 37,1 - G : 43,8 %
	Net :	- F : 14,74 % - G : 18,05	- F : 20,7 % - G : 23,7 %
Taux brut d'admission (TBA) Et taux net d'admission (TNA)	- Préscolaire TBA	- F : 5,9 % - G : 5,3 %	- F : 6,2 % - G : 5,5 %
	- Primaire TBA TNA	- F : 101,3 % - G : 101 %	- F : 101,48 % - G : 103,41 % - F : 74,95 % - G : 74,45 %
	- 1 ^{er} cycle secondaire TBA TNA	- F : 71,17 % - G : 76,60 % - F : 18,12 % - G : 18,91 %	- F : 49,8 % - G : 49,3 % - F : 15,3 % - G : 14,3 %
	- 2 ^e cycle secondaire TBA TNA	- F : 28,16 % - G : 34,20 % - F : 5,82 % - G : 6,89 %	- F : 29,2 % - G : 33,9 % - F : 7,4 % - G : 7,9 %
Taux d'achèvement	- Primaire	- F : 79,8 % - G : 81,2 %	- F : 80,03 % - G : 76,19 %
	- 1 ^{er} cycle secondaire	- F : 52,79 % - G : 60,41 %	- F : 67,3 % - G : 70,6 %
	- 2 ^e cycle secondaire	- F : 25,18 % - G : 31,43 %	- F : 34,2 % - G : 39,8 %
Taux de redoublement	- Primaire	- F : 44 % - G : 56 %	- F (47 %) - G (53 %)
	- 1 ^{er} cycle secondaire	- F : 42 % - G : 58 %	- F (46,3 %) - G (53,7 %)
	- 2 ^e cycle secondaire	- F : 38 % - G : 62 %	- F (33,1 %) - G (66,9 %)
	- Technique	- F : 42 % - G : 58 %	- F (44 %) - G (56 %)
VBG (Harcèlement sexuel, viol, MGF mariage forcé, ..)	- Primaire	-	- Viol : 480 - AS : 83 - MGF : 2 - AP : 680 - MF : 46 - DROS : 1043 - VPE : 426
	- 1 ^{er} cycle secondaire	-	- Viol : 384 - AS : 92 - MGF : 2 - AP : 317 - MF : 60 - DROS : 634 - VPE : 350
	- 2 ^e cycle secondaire	-	- Viol : 36 - AS : 8 - MGF : 0 - AP : 81 - MF : 7 - DROS : 211 - VPE : 118

Tableau XIV : Education-formation, alphabétisation

Indicateurs	Niveau	2018-2019	2021-2022
Taux d'alphabétisation des jeunes	-	- F : 47 % - G : 59,1 %	- F : 42,6 % - G : 53,9 %
Proportion secondaire général	-	- F : 44 % - G : 56 %	- F : 47 % - G : 53 %
Secondaire technique	- Effectif - Redoublants - Enseignant	- F : 48 % - G : 52 % - F : 42 % - G : 58 % - F : 14 % - G : 86 %	- F : 49 % - G : 51 % - F : 43 % - G : 57 % - F : 16 % - G : 84 %
Taux d'alphabétisation	- Niveau 1 - Niveau 2 - Niveau alpha - Ensemble	- F : 60,5 % G : - F : 62,2 % G : - F : 61 % G : - F : 61,1 % G :	- F : 62,5 % - F : 66,6 % - F : 64,5 % - F : 63,7 %
Taux de réussite aux examens	- CEPE - BEPC - BAC	- F : 83,74 % - G : 83,42 % - F : 60,87 % - G : 59,54 % - F : 48,75 % - G : 43,94 %	- F : 53,06 % - G : 51,85 % - F : 41,25 % - G : 41,28 % - F : 28,79 % - G : 29,61 %

Source : MENA/DSPS/SDSP/annuaire statistique du préscolaire, primaire et secondaire 2018-2019 ;2021-2022 ; MENETP, Direction des Stratégies, de la Planification et des Statistiques (DSPS) ; Plan National de Développement (PND 2021-2025) ; Pour une analyse sur l'égalité de genre en Côte d'Ivoire, 2017, 2019 ; Brief sur l'Égalité Genre et l'Autonomisation des Femmes, 2022 ; Koné et al., 2022. ; MFFE-DPED / GPROTECT 2022 ; - : Données non disponibles.

Note : « F » = filles, « G » = garçons.

ANALYSE

L'indice de parité entre les sexes (IPS) dont les valeurs sont comprises dans l'intervalle de 0 (forte disparité) à 1 (parité parfaite), indique pour le taux d'achèvement du premier cycle du secondaire, une valeur de 1 traduisant une parité parfaite entre les filles et les garçons. Pour le 2e cycle du secondaire, l'IPS est de 0,9 soit 34,2% de réussite chez les filles et 39,8% chez les garçons (2021-2022). L'IPS étant légèrement inférieur à 1, les disparités sont en défaveur des filles. Pour cet indice, le fossé observé entre les sexes réside déjà au second cycle du secondaire où moins de filles ont accès. Au niveau du primaire, il y a presque la parité dans le taux d'achèvement des études chez les filles et les garçons, avec une valeur forte de l'IPS (0,96). Cependant, au 2e cycle du secondaire, le taux d'achèvement demeure faible (36,5 %) et il existe des disparités d'instruction entre les filles et les garçons (39 % des filles contre 61 % des garçons)³⁵. Il n'y a pas de disparité dans le taux de scolarité (Annuaire statistique de poche du ministère de l'Éducation Nationale). Le défi se situe dans le maintien des filles dans le cursus scolaire et la réduction voire l'élimination des VBGMS (VBG et les grossesses en cours de scolarité). La pyramide qui s'installe au fur et à mesure que l'on progresse dans les études est due au poids de la tradition car les filles abandonnent pour plusieurs raisons dont le mariage (elles sont destinées à se marier). La tradition considère que les garçons sont plus conscients de leurs études. Ces aspects traditionnels

et parfois religieux sont encouragés par les familles. Concernant la proportion d'enseignants, l'IPS est de 0,17, soit 14,4% d'enseignantes pour 85,6 % d'hommes aux 1er et 2nd cycle secondaire et de 0,18 pour les enseignant(e)s de l'enseignement technique (soit 16 % d'enseignantes et 84 % d'enseignants).

Les dispositions prises par le gouvernement ont été concrétisées par la prise de la loi du 17 septembre 2015 qui rend l'école obligatoire pour tous les enfants âgés de 6 à 16 ans, le recrutement exceptionnel de 10 300 enseignants en 2019, de même que l'acquisition de 380 360 table-bancs en 2020. Dans le même élan, 78 collèges de proximité ont été construits. Tous ces efforts ont contribué à atteindre la parité au niveau du primaire (IPS = 1 en 2022) et à améliorer le taux net de scolarisation à 92,6 % en 2022 selon l'annuaire statistique du ministère de l'éducation nationale. Les écarts entre les garçons et les filles se situent au niveau du taux d'achèvement (34,2 % filles), (39,8 % garçons) et donc du maintien des filles dans le cursus scolaire.

Les Violences Basées sur le Genre et les grossesses en cours de scolarité (VBGMS) entraînent des répercussions négatives sur les résultats en matière d'éducation : l'abus sexuel dont sont victimes les jeunes filles les pousse à quitter l'école prématurément. Ce décrochage se traduit par une éducation incomplète et insuffisante pour s'insérer socialement et professionnellement. Cela a également des conséquences néfastes sur l'occupation des emplois. En effet, les répercussions

³⁵ MENETP, Direction des Stratégies, de la Planification et des Statistiques (DSPS)

négligentes contribuent à confiner les femmes au parcours éducatif insuffisant dans des emplois moins décentes, moins productifs et moins bien rémunérés. La charge de travail domestique et de soin non rémunéré qui incombe aux filles entrave leur éducation. Les normes sociales confinent les filles et les femmes à la sphère privée et les renvoient à leur rôle au sein du ménage, y compris celui de mère. L'école est perçue comme un espace où les filles risquent d'être exposées à la violence et/ou elles risquent d'adopter des conduites contraires à la morale, notamment au niveau secondaire. Aussi, selon le rapport SIGI 2022, 20% de la population estime que l'école corrompt les mœurs des filles, tandis que 43% de la population se prononce réticente à l'idée de laisser les filles poursuivre leur scolarité dans une autre ville.

Cependant, selon les résultats des données collectées, avec l'évolution positive des mentalités, les préjugés sur l'inutilité de l'investissement dans la scolarisation des jeunes filles commencent à changer chez les hommes chefs coutumiers et garants de la tradition. En effet, pour ces derniers, aujourd'hui, une fille scolarisée est un investissement plus rentable car elle représente deux enfants pour la famille (leur fille et son époux

qui va également s'occuper de sa belle-famille). Ainsi, l'on assiste à une saine concurrence entre les familles pour la scolarisation des filles dans certaines zones investiguées.

Les normes discriminatoires qui encouragent le mariage précoce des filles les détournent de l'école. Pour 34 % de la population, une femme bien éduquée a moins de chances de se marier. Le mariage précoce des filles accroît la probabilité de l'arrêt de la scolarité au secondaire et le risque de grossesses non désirées chez les adolescentes. Il est impératif que les politiques publiques, programmes et initiatives intègrent ce constat et adoptent une approche ciblée, adaptée aux contextes locaux³⁷. L'éducation des filles est une condition fondamentale pour parvenir à leur autonomisation économique, en l'occurrence l'amélioration de leur statut sur le marché du travail et celle de leur participation au secteur formel. Selon le rapport pays SIGI (2022), le pays a fait des progrès importants en matière de scolarisation des filles, mais certaines normes sociales discriminatoires sont au cœur des disparités qui persistent encore au niveau du secondaire et du supérieur.



³⁶ Rapport SIGI, 2022.

➤ Accès à l'enseignement supérieur : Sciences, Technologie et Innovation

Tableau XV : Répartition des étudiant(e)s par domaine de formation, année académique 2021-2022				
Type et statut établissement	Domaines de formation	Filles	Garçons	Total / %
Effectif Total des établissements d'enseignement supérieur		43,9 %	56,1 %	293 610/ 100 %
Établissements publics de l'enseignement supérieur	Filière STIM	37,3 %	62,7 %	66 003 / 42,02 %
	Autres filières	42,4 %	57,6 %	91 061/ 57,98 %
Université publique	Filière STIM	29,3 %	71 %	34 125 / 31,8 %
	Autres filières	42,2 %	57,8 %	73 115 / 68,18 %
Grande école publique	Filière STIM	46 %	54 %	31 878 / 63,98 %
	Autres filières	43,1 %	56,9 %	17 946 / 36,02 %
Établissements privés de l'enseignement supérieur	Filière STIM	27,1 %	72,9 %	38 956 / 28,53 %
	Autres filières	56,5 %	43,5 %	97 590 / 71,47 %
Université privée	Filière STIM	30,0 %	70,0 %	5 649 / 14,72 %
	Autres filières	51,2 %	48,7 %	32 727 / 85,28 %
Grande école privée	Filière STIM	26,5 %	73,5 %	33 307 / 33,93 %
	Autres filières	59,2 %	40,8 %	64 863 / 66,07 %
Université et grande école de l'enseignement supérieur	Filière STIM	33,5 %	66,5 %	104 959 / 35,75 %
	Autres filières	49,7 %	50,3 %	188 651 / 64,25 %
Université et grande école	Filière STIM	42,4 %	49,6 %	104 959/ 5,75 %
	Autres filières	59,7 %	50,3 %	188 651/ 64,25 %
VBG (Harcèlement sexuel, viol, MGF mariage forcé, ...)				Viol : 36 AS : 8 MGF : 0 AP : 45 MF : 2 DROS : 72 VPE : 67

Source : Statistiques de l'Enseignement Supérieur de la Côte d'Ivoire ; Égalités du genre en Côte d'Ivoire, rôle du PNUD de 2010-2017, PNUD ; Pour une analyse sur l'égalité de genre en Côte d'Ivoire, 2017, 2019 ; L'indice de l'égalité du Genre en Afrique, 2019 et 2023. STIM : Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques. MFFE-DPED / GPROTECT 2022

ANALYSE

Les universités constituent des institutions sur lesquelles reposent les politiques publiques de développement, à travers la formation et la recherche. Cependant, le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche ne fait pas exception aux inégalités de genre.

Les disparités de genre restent très accentuées en défaveur des filles. En général, les étudiants sont deux fois plus nombreux que les étudiantes dans les filières Sciences, Technologie, Ingénierie

et Mathématiques (STIM). Les établissements d'enseignement supérieur du pays sont dominés par les garçons, soit 56,1% contre 43,9% de filles. Les filles sont sous représentées dans les filières STIM des universités publiques (29,3% de filles et 71 % de garçons) et privées (30% et 70%) alors que pour d'autres filières les inégalités de genre sont moins prononcées. De façon générale, l'écart entre les filles et les garçons dans les filières STIM est très élevé aussi bien dans les établissements publics (37,3% - 62,7%) que dans les établissements privés (27,1% - 72,9%) de l'enseignement supérieur.

Les proportions d'étudiant(e)s qui ont obtenu un diplôme d'études supérieur en 2021 sont de 38,7% de filles et 61,3% de garçons. Le taux des diplômé(e)s en STIM sont de 29,5% chez les filles et 70,5% chez les garçons. Ces données expliquent pourquoi les femmes demeurent minoritaires dans l'enseignement supérieur et sont sous représentées dans les filières scientifiques. Il convient de noter que la perception des rendements futurs de l'éducation en termes d'employabilité penche en faveur des garçons. Du fait des stéréotypes de genre, ces derniers sont vus comme dotés d'aptitudes innées supérieures à celles des filles dans les STIM et mieux prédisposés à certaines carrières.

Ces constats sont en cohérence avec une étude de l'UNESCO qui a révélé que moins de 30 % des chercheurs dans le monde sont des femmes et qu'environ 30 % seulement des étudiantes choisissent des domaines liés aux STIM dans l'enseignement supérieur. Les résultats du CAMES ont indiqué en moyenne 4 % à 5 % de femmes dans les spécialités de Mathématiques et Sciences Physiques. Ce qui signifie que plus on monte dans la hiérarchie du système de la recherche scientifique, plus la part des femmes diminue. Ce phénomène appelé le syndrome du « tuyau percé »³⁹ ou leaky pipe illustre la sous-représentativité des femmes dans l'ascension hiérarchique. L'image d'un tuyau percé à plusieurs endroits fait référence aux nombreuses obstacles et permet de visualiser les moments critiques où les femmes ont tendance à arrêter leurs études ou abandonnent une carrière professionnelle.

Par ailleurs, Il est reconnu que l'enseignement des STIM est caractérisé par un manque d'intérêt des jeunes générations, en particulier celle des jeunes filles pour des filières que l'on sait pourtant génératrices d'emplois et de croissance économique. Aussi, les universités doivent intégrer l'accès à une qualification et permettre la socialisation et l'instruction pour tous, en ouvrant la voie à une formation qui tienne compte de l'interdépendance croissante qui caractérise le monde actuel au moment des réformes du régime pédagogique des universités.

La Côte d'Ivoire s'étant engagée par la ratification de diverses dispositions, obligation lui est faite de mettre en œuvre le principe de l'égalité de genre dans toutes ses institutions dont celles de l'enseignement

supérieur, creuset de la perpétuation, de la création de communautés productives d'apprenant(e)s à travers les universités et centres de recherche qui influent sur les attentes de la société. Convient-il de le rappeler, l'effet 4 de l'axe stratégique 2 du Plan National de Développement 2021-2025 est relatif à l'accès à un enseignement supérieur de qualité qui tient compte des STIM.

PROGRÈS RÉALISÉS

En dépit des disparités de genre qui demeurent à tous les niveaux dans le secteur de l'éducation et de la formation (nationale et enseignement supérieur), des progrès importants ont été réalisés. Le taux d'achèvement dans le secondaire général est en hausse aussi bien chez les filles que chez les garçons. Au premier cycle du secondaire, ce taux est passé de 52,79% en 2019 à 67,3% en 2022 chez les filles, soit un bond de presque 15 points et de 60,41% à 70,6% chez les garçons. Au second cycle ce taux a évolué de 25,18% à 34,2% (gain de 9 points) chez les filles et de 31,43% à 39,8 % chez les garçons. Par ailleurs, le taux de redoublement a régressé au 2e cycle secondaire chez les filles (88 % à 31,1 %). En 2022, 33,1 % de filles ont repris leur année au second cycle du secondaire contre 66,9 % de garçons. En milieu urbain, les cas de VBG ont fortement baissé passant de 2018 à 2022 de 80 cas chez les 12 ans et plus à 32 cas et au niveau des moins de 12 ans de 26 à 4 cas. En 2021-2022, ont été enregistrés, 323 mutilations génitales féminines, 64 mariages forcés, et 1 075 cas de viols⁴⁰. Une incidence positive de la loi sur l'école obligatoire pour tous les enfants âgés de 6 à 16 ans, sur les effectifs au niveau des filles et des garçons a été constatée. Il en est de même des taux bruts d'accès (scolarisations) et d'achèvement qui ont augmenté et du nombre de cas de VBG qui a diminué. Il convient de mentionner également au titre des acquis, la réinstauration des cours de mercredi pour l'atteinte des quantums horaires normaux et le retour de la dictée, l'incidence positive du Plan stratégique d'accélération de l'éducation des filles (PSAEF) adopté en mars 2018 sur le maintien des filles à l'école.

Par ailleurs et pour le supérieur, il existe une direction en charge des questions de genre au sein du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique qui travaille à l'intégration du genre. L'implantation de clubs genre au sein des Institutions

³⁷ Résultats du Conseil Africain et Malgache de l'Enseignement Supérieur

³⁸ Rose KOFFI-NEVRY (mai 2022). Colloque 433 du 89e congrès de l'Acfas : femmes chercheuses et le syndrome du tuyau percé.

³⁹ Annuaire statistique de poche du ministère de l'Éducation Nationale 2018-2019 et 2021-2022

de l'Enseignement Supérieur publics, dénote de la volonté dudit ministère à contribuer à la promotion du genre même si seulement une seule femme est présidente d'Université sur les dix existantes (huit Universités publiques, l'ENS et l'INPHB). Les Universités FHB et Nangui Abrogoua sont dotées désormais de cellules genre. Ces décisions ont été prises par les autorités universitaires.

Pour remédier à la sous-représentation des femmes dans les filières et métiers de la technologie, il est essentiel d'encourager les filles à s'y orienter, en leur faisant comprendre que ce ne sont pas elles qui doivent s'adapter à ces métiers, mais que ces métiers ont besoin de leur regard, de leurs compétences et de leur contribution.

Dans le même élan et pour renforcer la représentation des filles dans ces filières, des mesures d'accompagnement incitatives doivent être prises à leur profit pour avancer vers les résultats escomptés. Au nombre de celles-ci, on peut citer des bourses spéciales d'études scientifiques et

technologiques à l'image de celles qui sont attribuées aux Miss Mathématiques. Des résidences et des restaurants universitaires spécialement réservés à l'hébergement et à la restauration des filles doivent être construits. L'encadrement des filles et leur suivi doivent être renforcés tant sur les plans académique et médical que sécuritaire. Elles pourraient également bénéficier de voyages d'études tant à l'intérieur du pays qu'à l'extérieur. Les filles qui s'orientent dans les filières scientifiques, techniques et technologiques et qui réussissent doivent être promues et valorisées par la nation afin qu'elles puissent servir d'exemples à d'autres et fassent naître des vocations.

Il faut renforcer la collecte des données désagrégées au niveau de l'enseignement supérieur, renforcer la lutte contre les VBG et instaurer la prise en compte du genre dans l'élaboration et l'exécution des budgets qui permettent le financement des activités « égalité de genre ».

Encadré 9 : Quelques Bonnes Pratiques au niveau de l'Enseignement supérieur et de l'Éducation nationale

- La mise en place de cellules de gestion des plaintes liées aux violences sexuelles (harcèlement, viol ...) dans les institutions d'enseignement supérieur appuyées par la Banque Mondiale. L'existence d'un Manuel de mécanismes de gestion des plaintes liées aux exploitations, abus sexuels et au harcèlement sexuel dans les établissements supérieurs publics de Côte d'Ivoire.
- L'installation de cellule de gestion de toute forme de plaintes autre que les violences sexuelles au sein des universités;
- L'existence de politique genre dans certaines Institutions universitaires : FHB, UNA, INP-HB ;
- ONG de jeunes filles qui font la promotion des STIM.
- École de la deuxième chance qui encourage les filles à s'inscrire dans les métiers dits d'hommes.

Ces bonnes initiatives méritent d'être vulgarisées et démultipliées.

3.2.2 Analyse sectorielle genre : éducation

Tableau XVI : Analyse genre de l'accès à l'éducation et à l'enseignement supérieur	
FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> - L'évolution positive de la Côte d'Ivoire qui améliore sa performance dans son IDH en passant de « pays à développement humain faible » à la catégorie de « pays à développement humain moyen ». Cette évolution traduit des progrès et donc des gains au niveau de l'espérance de vie, du revenu national brut et de la scolarisation ; - Le plan accéléré de réduction des grossesses à l'école (2013) pour accroître la scolarisation des filles, garantir leur maintien à l'école, lutter contre toutes les formes de violence à leur égard et renforcer la gouvernance de leur éducation ; - L'existence d'une politique genre au sein du ministère de l'éducation qui a été mis en place en vue de réduire les inégalités entre les filles et les garçons ; - L'école de la deuxième chance qui encourage les filles qui ont décroché à reprendre leurs études et s'inscrire notamment dans les apprentissages aux métiers dits d'hommes ; - L'existence d'une politique genre dans certaines institutions universitaires : FHB, UNA, INP-HB ; - Les ONG de jeunes filles qui font la promotion des STIM ; et - L'existence de clubs genre tenus par les étudiant(e)s, élites de demain, au sein des institutions d'enseignement supérieur pour servir de canal à la promotion du genre aujourd'hui et dans leur carrière future. 	<ul style="list-style-type: none"> - La faiblesse du taux d'achèvement et de maintien des filles dans l'éducation exacerbé par les violences basées sur le genre qui continuent d'entraîner des répercussions néfastes sur les résultats scolaires et universitaires ; - L'insuffisance des filles dans les filières STIM ; - L'insuffisance de femmes dans l'enseignement supérieur et leur sous-représentation dans les filières scientifiques qui impacte leur contribution dans les carrières scientifiques comme l'aéronautique, l'ingénierie etc. ; - Les normes sociales discriminatoires au cœur des disparités qui persistent au niveau du secondaire et du supérieur ; - Les normes discriminatoires qui encouragent le mariage précoce des filles et les détournent de l'école ; - La dichotomie entre lois discriminatoires et celles qui sont favorables à la promotion du genre et - La persistance des normes et pratiques sociales préjudiciables au genre bien ancrées, qui continuent de constituer un frein à la promotion du genre.

3.3 - Accès aux services de santé sexuelle & reproductive

Tableau XVII : Accès à la santé		
INDICATEURS	AVANT 2019	APRÈS 2019
Espérance de vie à la naissance des hommes et des femmes (RGPH, INS, 2021)	58,2 ans (2019)	61,2 ans (2021) (H : 59,2 et F : 63,9)
Taux de mortalité maternelle pour 1 000 naissances vivantes (EDSCI, 2021)	614	385
Taux de mortalité néonatale (pour 1 000 naissances vivantes)	62	30
L'indice synthétique de fécondité (nombre d'enfants par femme)	5,0	4,3 : Urbain 3,7 - Rural 6,3
Taux de mortalité infantile pour 1 000 naissances vivantes	112	52
Taux de mortalité juvénile (EDSCI, 2021)	39	24
Taux de mortalité infanto juvénile (EDSCI, 2021)	96	74
Taux de fécondité des adolescentes	5,00 %	4,3 %
Taux de naissance dans un établissement sanitaire	69,43 %	75,73 %
- Personnels qualifiés à l'accouchement	73,5 %	84 %

Tableau XVII : Accès à la santé		
INDICATEURS	AVANT 2019	APRÈS 2019
- Taux d'accès au planning familial	18 %	21 %
- Taux d'accès aux contraceptifs modernes (EDSCI 2021)	27 %	41 %
- Taux d'accès aux services de base		
- Moins 5 km	69 %	56,8 %
- Entre 5 et 15 kms	22 %	20,3 %
- Plus de 15 km	09 %	9,67 %
-Taux d'accès aux maïeuticiens (sage-femmes) par habitant.	-	3,18/3 000
- Pouvoir de décision sur leur droit en ce qui concerne leur reproduction sexuelle, - Pouvoir de refus de rapport sexuel sans préservatif - Pouvoir de décision de ses propres soins de santé (se faire consulter, se faire dépister pour le VIH/SIDA, le cancer du col de l'utérus etc.).	Dans 64,1 % des cas, c'est le conjoint qui décide des soins de santé de la femme	La loi-430 de 2014 donne la liberté à toute femme d'aller au dépistage volontaire
Prévalence du VIH Sida dans la population âgée de 15 à 49 ans	2,9 %	2,39 % F : 3,2 % - H : 1,46 %
Prévalence du VIH chez les Adolescentes, 15-24 ans (MSHP, 2020)	F : 1,47 % - H : 0,61 %	F : 1,5 % - H : 0,6 %
Proportion des femmes souffrant de fistules et ayant recherché des soins auprès d'un médecin	-	51 %
Taux de femmes et d'hommes ayant été victime de la COVID-19		H : 50 % - F : 50 %
Taux de fécondité chez les adolescentes	-	-
Couverture en médecins, infirmiers et maïeuticiens au niveau national	-	8,97/10 000
Établissements sanitaires de premier contact (ESPC)= ratio population/ESPC	10 164	7 881
Gratuité ciblée des actes médicaux pour les femmes enceintes et les enfants	-	-
Gratuité ciblée des actes médicaux pour les femmes enceintes et les enfants de 0-5 ans : nombre de produits divers de prise en charge du paludisme	0	CPN1 :86006 CPN4 :31878 Palu 206 356
Proportion de femmes enceintes vaccinées contre le tétanos et autres	83,40 %	72,93 %
Espérance de vie à la naissance des hommes et des femmes (INS, 2021)	58,2 ans	61,2 ans H : 59,2 et F: 63,9
Pourcentage de femmes ayant subi des VBG par leur partenaire intime (EDSCI, 2021)	-	- Violence physique, sexuelle et émotionnelle (combinée) : 2,8 %

Source : ENE 2016; INS 2022, MENA/DSPS/SDSP/annuaire statistique 2021 ; INS_DSIDS ; Template du livret Genre Côte d'Ivoire ; (EDS-CI, 2021) : Enquête Démographique et de Santé (INS, EDS-Côte d'Ivoire, 2021) , Définitions et valeurs des principaux indicateurs et leur évolution, Indicateurs Clés. Ministère de la santé : Direction des statistiques. Données d'Estimations de la Banque mondiale et INS, RGPH 2021. F= femme et H= homme.

PROGRES REALISES

Des avancées notables ont été réalisées au niveau de la santé. Pour les données disponibles, l'espérance de vie à la naissance est de 61,2 ans : 59,2 ans pour les hommes et de 63,9 ans chez les femmes. Le taux de mortalité maternelle est passé de 614 décès sur la période 2005 - 2012 à 385 décès pour 100 000 naissances vivantes sur la période 2014 - 2021 selon l'Enquête Démographique et de Santé⁴¹,⁴². L'indice synthétique de fécondité est de 4,3 enfants par femme dont 3,7 enfants en milieu urbain et 6,3 en milieu rural. Une baisse de moitié assez remarquable du taux de mortalité infantile passant de 112 à 52 pour 1 000 naissances vivantes. Le taux de mortalité juvénile est en baisse continue depuis 1994, passant de 67 décès pour 1 000 naissances vivantes en 1994 à 39 en 2016, puis à 24 après 2019. De même, le taux de mortalité infanto-juvénile a diminué, passant de 150 pour 1 000 avant 2019 à 96, puis à 74 décès pour 1 000 naissances vivantes après 2019.

La prévalence du VIH Sida dans la population âgée de 15 à 49 ans est estimée à 2,39%. Elle a baissé de 4,6 % à 3,2 % chez les femmes et de 2,7 % à 1,5 % chez les hommes. Toutefois, le taux de prévalence au VIH SIDA demeure inquiétant.

Le gouvernement ivoirien a fait de l'accès des populations aux soins de santé une priorité. Grâce aux interventions réalisées, 70,1% de la population en 2020 vit à moins de 5 km d'un centre de santé contre 68% en 2019. Par ailleurs, une amélioration de la performance du système de santé en ce qui concerne les ressources humaines, avec l'atteinte des normes de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) dans la couverture en médecins, infirmiers et maïeuticiens au niveau national est à souligner. Cela se traduit par la couverture de personnel qualifié à l'accouchement qui est passé de 59 % à 84 %, et par l'augmentation de 15 points du taux de naissance dans un établissement sanitaire (60,43% à 75,73%. En ce qui concerne les infrastructures, il y a une amélioration dans la disponibilité des établissements

sanitaires de premier contact (ESPC) et au niveau national, 65% des régions sanitaires ont atteint la norme OMS (1 ESPC pour 10 000 habitants)⁴³.

En outre, la gratuité ciblée des actes médicaux pour les femmes enceintes et les enfants de 0-5 ans a permis la distribution de 1 349 414 produits divers de prise en charge du paludisme à la fin de l'année 2020 et la vaccination contre le tétanos de 1 375 355 femmes enceintes. Ces progrès réalisés montrent la volonté du gouvernement ivoirien à améliorer la qualité des soins et à moderniser les plateaux techniques des structures sanitaires.

ANALYSE

Malgré ces progrès, les disparités de genre restent très accentuées; certains services de santé sont souvent inaccessibles, des ressources essentielles, comme les médicaments et le personnel, font souvent cruellement défaut. Le coût élevé des soins de santé en limite aussi l'accès, puisque la majorité des ménages peuvent difficilement se les offrir. L'absence de redevabilité cause un climat marqué par la corruption, le manque de motivation, un déficit dans la planification et la mise en œuvre des politiques et des services de santé.

L'accès aux soins prénataux et maternels, ainsi qu'aux méthodes contraceptives, reste un défi majeur pour la santé publique.

Pour adresser ces problèmes, il serait nécessaire de privilégier la création de liens solides entre les usagers et les prestataires de services. Il existe un besoin d'adresser le faible niveau d'éducation et d'information des femmes et des jeunes filles sur le droit à la santé sexuelle et reproductive, surtout en milieu rural ; de retirer les barrières socio-culturelles qui affectent les capacités de négociation et de décision de la femme pour une prise en charge de sa santé reproductive ; et renverser la faible implication des hommes dans la gestion de la santé reproductive et du bien-être de la famille.

⁴⁰ Enquête Démographique et de Santé Côte d'Ivoire (EDS-CI), 2020-2021, Définitions et valeurs des principaux indicateurs et leur évolution).

⁴¹ Institut National de Statistique (INS), 2022

⁴² Rapport d'analyse de la situation de l'Égalité de genre en Côte d'Ivoire : cas des femmes politiques, 2020. Programme « Women Political Participation » (WPP) in Africa.

3.3.1 Analyse sectorielle genre de l'accès aux services de santé sexuelle & reproductive

Tableau XVIII : Analyse genre de l'accès a la santé	
FORCES	FAIBLESSES
<p>- L'évolution positive de la Côte d'Ivoire qui améliore sa performance dans son IDH en passant de pays à développement humain faible dans la catégorie des pays à développement humain moyen. Cette évolution traduit des gains au niveau de l'espérance de vie, du revenu national brut et de la scolarisation ;</p> <p>- La production tous les 4 à 5 ans de rapport sur la mise en œuvre de la CEDEF et sur les recommandations de Beijing qui contribue au suivi de l'évolution des progrès accomplis par le pays en matière de santé et des autres domaines qu'il faut mettre à jour.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'inaccessibilité de certains services de santé et, lorsqu'ils sont accessibles, l'indisponibilité des ressources essentielles telles que le personnel et les médicaments de première nécessité ; - L'insuffisance des campagnes de communication et de sensibilisation sur les services offerts par les centres de santé; - Le coût élevé des soins de santé en limite aussi l'accès; - La persistance des normes et pratiques sociales préjudiciables bien ancrées, qui continuent de constituer un frein à la promotion du genre ; - La faible fréquentation des centres de santé sociaux ; - L'absence de redevabilité cause un climat marqué par la corruption dans de domaine de la santé ; - Les normes sociales qui constituent un frein à l'accès des femmes aux centres de santé qui ne peut se faire qu'avec l'autorisation de leurs conjoints.

IV- GENRE ET AGRICULTURE

4.1 Accès à la propriété foncière

Tableau XIX : Secteur de l'agriculture		
INDICATEURS	AVANT 2019	2019 et APRÈS
<ul style="list-style-type: none"> - Loi de succession autorise que les enfants filles comme garçons héritent des biens. - Les biens sont repartis à part égale entre les enfants (Filles et Garçons). 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi de succession autorise que les enfants filles comme les garçons héritent des biens. - Les biens sont repartis à part égale entre les enfants (Filles et Garçons). 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi de succession autorise que les enfants filles comme les garçons héritent des biens. - Les biens sont repartis à part égale entre les enfants (Filles et Garçons).
<ul style="list-style-type: none"> - La femme issue d'un mariage légal hérite des biens de son défunt mari si ce dernier est détenteur d'un certificat ou d'un titre foncier. - La loi ne s'applique qu'en cas de document légal, autrement, c'est la coutume qui prime. 	<ul style="list-style-type: none"> - La femme issue d'un mariage légal hérite des biens de son défunt mari si ce dernier est détenteur d'un certificat ou d'un titre foncier. - La loi ne s'applique qu'en cas de document légal, autrement, c'est la coutume qui prime. 	<ul style="list-style-type: none"> - La femme issue d'un mariage légal hérite des biens de son défunt mari si ce dernier est détenteur d'un certificat ou d'un titre foncier. - La loi ne s'applique qu'en cas de document légal, autrement, c'est la coutume qui prime.
<ul style="list-style-type: none"> - Accès à la propriété foncière. 	<ul style="list-style-type: none"> - Une femme ne peut avoir accès à la propriété foncière notamment dans le Nord du pays et à l'Ouest à cause de la tradition qui fait que les villageois sont inflexibles sur ce point. 	<ul style="list-style-type: none"> - -

Tableau XIX : Secteur de l'agriculture

INDICATEURS	AVANT 2019	2019 et APRÈS
- Accès au foncier : proportion de femmes et d'hommes détenteur(e)s de certificats fonciers.	- L'accès des femmes aux ressources foncières dépend donc de plusieurs normes sociales discriminatoires. Les acteurs en faveur de ces normes discriminatoires qui ont tendance à spolier les femmes de l'héritage sont les seniors, les leaders communautaires, et les parents.	- En 2020, 14 % de femmes détiennent un titre foncier contre 86 % d'hommes.
Représentativité des femmes au sein du comité de gestion foncière rurale.	Les femmes étaient rares dans les comités de gestion foncière rurale.	Décret de 2019 stipule que le comité de gestion doit comprendre au moins 16 membres dont une représentante des femmes relativement au décret de 2019.
Accès aux nouvelles technologies pour la vente des produits.	Les femmes sont pour la plupart analphabètes.	Certaines femmes ont été formées à l'usage de tablettes afin de faciliter la vente de leurs produits en ligne.
Proportion de femmes au conseil agricole.	Au sein des conseils agricoles, il y a des femmes mais qui n'ont pas de pouvoir de décisions. Généralement, il leur est confié des tâches culinaires, ou elles sont utilisées comme trésorières. Parfois, les femmes se retirent des réunions relatives au foncier.	
Mécanismes de promotion des femmes dans l'agriculture et proportion de femmes au conseil agricole.	Au sein des conseils agricoles, il y a des femmes mais qui n'ont pas de pouvoir décisionnaire. Généralement, il leur est confié des tâches culinaires, ou elles sont utilisées comme trésorières. Parfois, les femmes se retirent des réunions relatives au foncier.	
Place de la femme dans le négoce café-cacao.	<p>Selon le recensement effectué en 2020 par le Conseil café-cacao, les femmes représentent environ 8 % des producteurs de cacao sur un total de 993 031 producteurs/trices.</p> <p>Les femmes interviennent dans tout le processus de l'obtention du produit vendable : fèves de cacao fermentées et séchées, mais n'interviennent pas au stade de la vente du cacao. Seuls les hommes (les époux, les héritiers) ont la charge de la vente du cacao.</p>	
Représentativité des femmes au niveau de l'élevage.	La majorité des éleveurs sont des hommes ; sur 400 à 500 éleveurs dans le nord du pays, il n'y a que 20 femmes car l'élevage est considéré comme un travail d'homme. Pour l'élevage de poulets, il faut que la femme soit veuve pour le faire puisqu'il nécessite deux semaines pour veiller sur les poussins.	

Source : Enquête profil genre CI, 2022 (Ministère de l'Agriculture)

PROGRÈS RÉALISÉS

Nonobstant la persistance des difficultés d'accès à la propriété foncière, quelques progrès ont été réalisés :

- La loi de succession de 2019 autorise les enfants filles comme les garçons à hériter des biens. Les biens sont repartis à part égale entre les enfants (Filles et Garçons). Cette loi permet à l'épouse d'hériter des biens de son défunt époux ; la femme issue d'un mariage légal hérite des biens de son défunt mari si ce dernier est détenteur d'un certificat ou d'un titre foncier ;
- Le décret de 2019 sur le comité de gestion foncière rurale ;
- Le mariage légal sous la communauté de biens contre la délivrance gratuite du certificat foncier initié par l'agence foncière rurale et financé par la Banque mondiale ;
- En 2020, 14% de femmes détiennent un titre foncier contre 86% d'hommes ; et
- La difficulté d'accès à la terre par les femmes est contournée par la facilitation de l'accès à

certain crédits ou par l'apport de matériel pour renforcer leurs activités de production.

ANALYSE

Une distribution de l'occupation, selon le genre, montre que les hommes occupent la majorité des emplois dans les secteurs de l'agriculture. Environ 90% de la population active agricole sont constituées par «est constituée de femmes alors qu'elles ne sont propriétaires qu'environ 5% des terres cultivables en Côte d'Ivoire ; d'où l'importance d'améliorer l'accès à la terre et au capital de production. Les coutumes et traditions qui légitiment des pratiques successorales discriminatoires entravent l'accès des femmes à la propriété de biens. Une large part de la population estime que la terre appartient aux hommes et justifie que les femmes et les filles soient exclues entièrement ou partiellement de l'héritage.

Aujourd'hui, la pression exercée par certaines lois contemporaines, notamment celles sur l'héritage et la propriété foncière, a contribué à améliorer l'accès des femmes à la terre. Bien que cette question demeure épineuse, on note une lente évolution

à travers toutes les aires culturelles enquêtées. Toutefois, dans la grande majorité des cas, la part accordée à la femme reste toujours en deçà de celle de l'homme. Dans certains cas, l'héritage de terres par la femme est conditionné par l'absence d'héritiers masculins (Rapport SIGI, 2022).

La double identité sociale de la femme induit une double marginalisation, tant au niveau de sa famille d'origine qu'au niveau de sa famille par alliance. Dans sa famille d'origine, la femme mariée est considérée comme appartenant à sa famille par alliance et donc bénéficiaire des biens qui s'y trouvent. À l'inverse, dans sa famille par alliance, la femme est considérée comme appartenant toujours à sa famille d'origine. À ce titre, elle ne peut pas hériter des biens de sa famille par alliance au risque d'un abandon du patrimoine foncier au profit d'un autre groupe culturel. Ces règles établies dans les communautés donnent des indications quant au processus de transmission des biens d'un acteur à un autre dans le système patriarcal et matriarcal.

QUELQUES ACTIONS MENÉES

De nombreuses réformes sont en cours en faveur de la femme en milieu rural dans le cadre de la mise en œuvre du Programme National

d'Investissement Agricole (PNIA). Depuis 2015, la cellule technique genre du Ministère de l'Agriculture et du Développement rural organise des sessions de formation au profit des directeurs régionaux, coordonnateurs de projet sur l'approche genre et développement. Au nombre des actions entreprises par le gouvernement, l'on peut noter: (i) l'attribution de 30% des terres aménagées aux femmes ; (ii) l'appui au renforcement de capacités des responsables de coopératives et groupements féminins en matière de gestion administrative et financière ; (iii) le renforcement de capacités des femmes cadres et membres des organisations de la société civile sur la direction, la formation à l'endroit des femmes rurales sur les techniques de production et de commercialisation des produits vivriers ; (iv) la manifestation de la reconnaissance de la Nation du travail des entrepreneures à travers des décorations et autres cérémonies en leur honneur ; (v) l'organisation des journées nationales de réflexion sur l'entrepreneuriat féminin (3 éditions réalisées) ; et (vi) la subvention des voyages d'études et de la participation aux foires commerciales dans d'autres pays (Rapport CEDEF, 2019).

4.2 Forces et faiblesses du secteur de l'agriculture

Tableau XX : Analyse genre de l'agriculture et de l'accès à la propriété foncière	
FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> - La loi de 2019 relative à la succession qui permet à la femme d'hériter au même titre que les enfants du défunt. Cette loi contribue à améliorer l'accès des femmes à la terre. - La loi de succession de 2019 autorise les enfants filles comme les garçons à hériter des biens. Les biens sont repartis à part égale entre les enfants (Filles et Garçons). Cette loi permet à l'épouse d'hériter des biens de son défunt époux. La femme issue d'un mariage légal hérite des biens de son défunt mari si ce dernier est détenteur d'un certificat ou d'un titre foncier. - L'attribution de 30 % des terres aménagées aux femmes. - Le décret de 2019 sur le comité de gestion foncière rurale. - Le mariage légal sous la communauté de biens contre la délivrance gratuite du certificat foncier initié par l'agence foncier rural et financé par la Banque mondiale. - Les apports en nature et en matériel de travail et/ou la facilitation de l'accès à certains crédits permettent aux femmes d'augmenter leur productivité et d'accroître leurs gains, contribuant ainsi à contourner les difficultés d'accès à la propriété. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les normes sociales qui constituent un frein à l'accès des femmes aux ressources foncières. - La quasi-inexistence des femmes dans les secteurs de l'agriculture d'exportation, du transport, des BTP, de l'industrie et de la technologie. - L'insuffisance de femmes dans la structure nationale de gestion du binôme café-cacao, notamment le Conseil café-cacao. - L'insuffisance de femmes qui détiennent un titre foncier comparativement aux 86 % d'hommes. - Le faible accès des femmes à la propriété foncière ; ce qui les confine dans les cultures vivrières de subsistance et les empêche ainsi d'investir dans les cultures de rente plus rentables. <p>La persistance d'attitudes et de stéréotypes patriarcaux.</p>

V- ACCES A L'ENERGIE, AU TRANSPORT ET AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

5.1 Accès à l'Énergie, à l'Eau et au Transport

5.1.1 Répartitions des ménages selon le principal mode de cuisson des aliments

Tableau XXI : Accès à l'eau et à l'électricité	
Hommes chefs de ménage (%)	80,8
Femmes cheffes de ménage (%)	19,2
Ménages ayant accès à une source d'électricité continue (réseau public, groupes électrogènes, panneaux solaires) (%)	88
Pourcentage de ménages qui utilisent une source d'eau de boisson améliorée (%)	87
Pourcentage de ménages ayant accès à des installations sanitaires améliorées (%)	56,6

Source : RGPH-2021, INS, 2021.

Tableau XXII : Accès à l'énergie	
Combustible	-
Bois de chauffe	47,5 %
Gaz	43 %
Charbon	9,22 %
Électricité	0,1 %
Autre	0,21 %

Source : INS

Tableau XXIII : Accès au transport		
	Femmes	Hommes
Métiers du transport	-	-
Transporteurs	5 %	95 %
Conducteurs de taxi et VTC	30 %	70 %
Conducteurs de car de transport	13 %	87 %
Gérants d'auto-école	20 %	80 %
Machinistes	25 %	75 %

Source : Étude Cissé Asta, 2022.

5.2 Accès aux TIC

Tableau XXIV : TIC				
INDICATEURS	FEMMES	HOMMES	DISPARITÉS	OBSERVATIONS
Proportion de personnes utilisant l'ordinateur	47,9 %	52,1 %	Écart de 4,2 %	Il y a presque autant de femmes que d'hommes mais des disparités en défaveur des femmes persistent.
Utilisation de l'ordinateur pour écrire un programme informatique avec un langage de programmation spécialisé	7,8 %	36 %	Écart conséquent	Presque 30 fois plus d'hommes. Les femmes sont très peu présentes dans la programmation et dans la création.
Utilisation de l'ordinateur pour créer des présentations électroniques à l'aide d'un logiciel approprié (incluant des photos, son, vidéo ou des graphiques)	18,5 %	82,5 %	Écart conséquent	Les trois quarts des personnes qui utilisent l'ordinateur pour créer des présentations électroniques à l'aide d'un logiciel sont des hommes.
Proportion de personnes utilisant le téléphone mobile	36,7 %	37 %	Parité	Presqu'autant de femmes que d'hommes utilisent un téléphone portable.
Proportion de particuliers possédant un mobile	48,7 %	51,3 %	Écart de 2,6 %	Presqu'autant de femmes que d'hommes.
Proportion de particuliers possédant un téléphone intelligent (<i>Smartphone</i>).	43,7 %	56,3 %	Écart de 12,6 %	Les hommes sont plus souvent propriétaires de smartphones que les femmes.
Proportion de personnes utilisant internet (36,3 %)	45,4 %	53,6 %	Écart de 8,2 %	Moins de femmes utilisent internet.
Proportion de personnes n'utilisant pas internet (63,7 %)	47,4 %	53,6 %	Écart de 6,2 %	Moins de femmes utilisent internet.
Proportion de personnes n'utilisant pas internet parce qu'elles ne savent pas ce qu'est Internet (4,3 %)	52,2 %	47,8 %	Écart de 4,4 %	Parmi les 4,3 % de la population qui ne sait pas ce qu'est internet, 52,2 % sont des femmes.
Proportion de personnes n'utilisant pas internet parce qu'elles ne savent pas l'utiliser	59 %	41 %	Écart de 18 %	Les femmes représentent la large majorité des personnes qui ne savent pas utiliser internet.
Proportion de personnes n'utilisant pas internet pour le coût d'utilisation élevé (10,1 %)	53,9 %	46,1 %	Écart de 8,2 %	Le coût des services internet peut constituer un obstacle à son accès.
Personnes effectuant des achats en ligne	37,2 %	62,8 %	2 fois plus d'hommes	Le commerce en ligne est dominé par les hommes.
Personnes utilisant une carte de crédit pour effectuer en ligne des achats en ligne	18,3 %	81,7 %	4 fois plus d'hommes	Moins de femmes disposent d'un compte bancaire, de carte de crédit pour effectuer des achats en ligne.
Personnes utilisant une carte de débit ou virement bancaire électronique pour effectuer des achats en ligne	20,5 %	79,5 %	4 fois plus d'hommes	Les hommes sont quatre fois plus nombreux à utiliser une carte de débit ou virement bancaire pour effectuer des achats en ligne.

Source : MSI-2019, ARTCI 2019

ANALYSE

Malgré quelques progrès en matière de présence des femmes dans le domaine du transport depuis ces dernières années, force est de reconnaître que les disparités de genre sont très accentuées dans ce domaine. À titre d'illustration, seulement 5 % de femmes sont transporteuses en Côte d'Ivoire. Le milieu du transport est fortement dominé par les hommes tandis que les femmes y sont très sous représentées. Concernant l'eau, l'électricité et l'énergie, les données ne sont pas désagrégées par sexe.

Selon la base de données Global Findex, les femmes sont un peu moins susceptibles que les hommes (48,7 % contre 51,3 %) d'avoir accès à la fois à un téléphone mobile, à un ordinateur (47,9% contre 52,1 %) et à internet (45,4%

contre 53,6%). La proportion de particuliers possédant un téléphone intelligent (smartphone) est de 43,7% de femmes et de 56,3 % d'hommes. Il convient de valoriser la femme et lui faire prendre conscience de l'importance de la technologie et de la digitalisation qui favorisent le développement socio-économique. Conscient que les TIC constituent un levier et un accélérateur pour le développement, le gouvernement s'est engagé dans une politique de promotion de l'accès aux TIC. L'objectif est de promouvoir le développement d'une économie numérique en intégrant les TIC dans toutes les sphères de la modernisation de l'État.

5.3 Forces et faiblesses du secteur de l'Énergie

Tableau XXV : Analyse genre des politiques et stratégies dans le domaine de l'énergie	
FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> - Le recrutement de plusieurs femmes dans le secteur de l'énergie ; - Le recrutement de femmes aussi bien dans les métiers transverses que dans les métiers techniques notamment à CI-ENERGIES avec le recrutement d'ingénieurs réseaux, de directeurs de production et de contrôleur travaux etc ; - La nomination de femmes dans les sphères décisionnelles (CODIR) ; - Le projet d'élaboration d'une politique genre est une force pour la promotion du genre dans le secteur de l'énergie ; - Création de la direction de la conformité sociale en mars 2021 qui a en charge entre autres de faire la promotion de l'égalité de genre ; - La volonté de réaliser un audit genre en 2023 pour mieux apprécier la prise en compte du genre dans le fonctionnement institutionnel et les activités de l'entreprise en vue de prendre des mesures de mitigation ; - La sponsorship des activités éducatives et sociales qui mettent en valeur les filles (MMMiss Mathématiques, club leadership du Lycée Mamie Adjoua de Yamoussoukro, etc.) et - La collaboration avec et entre les partenaires techniques et financiers sur les problématiques genre adressées dans leur projet (BAD, BM, GIZ). 	<ul style="list-style-type: none"> - L'absence de politique genre avec des axes stratégiques bien identifiés ; - La méconnaissance des activités de CI-ENERGIE par les femmes ; - L'insuffisance d'informations sur le secteur de l'énergie notamment sur les filières de formation et sur les métiers de l'énergie ; - L'absence de formations spécifiques et méconnaissance du concept genre ; - Méconnaissance du concept de genre par les acteurs du secteur de l'énergie ; - L'absence de véritable politique de formation en genre et de formation continue dans les domaines techniques et de direction au profit des femmes ; - Les conditions financières d'accès aux équipements de l'énergie constituent un frein pour les femmes qui souhaitent en bénéficier ; - L'absence de politique de discrimination positive en faveur des femmes méritantes en vue de réduire les disparités de genre ; et - La persistance des inégalités de genre dans la politique de recrutement et de gestion des RH dans le secteur de l'énergie.



CHAPITRE 3 : GENRE ET QUESTIONS TRANSVERSALES

I- ACCÈS À LA PROTECTION CONTRE LES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE

1.1 État des lieux des violences basées sur le genre

Tableau XXVI : Violences basées sur le genre			
Indicateurs	Avant 2019	Après 2019 (2021)	Proposition de solution
Sensibilisation sur les VBG	2 828	3 722	<p>-La mise en place d'un dispositif opérationnel de mise en œuvre de la SNVBG ;</p> <p>- La mise en place d'un budget conséquent pour appuyer la lutte contre les VBG ;</p> <p>-La vulgarisation et l'appropriation du document de stratégie nationale de lutte contre les VBG par l'ensemble des parties prenantes ;</p> <p>-L'application effective des conventions et textes internationaux et nationaux relatifs aux droits humains signés et ratifiés.</p>
Mécanismes de prévention - Milieu urbain - Milieu rural	31,65 % 68,35 %	-	
Gestion des alertes - Milieu urbain - Milieu rural	56,93 % signalements 43,07 %	1 038	
Réformes législatives et institutionnelles	24 condamnés		
Plateformes de lutte contre les VBG installées	55	79	
Cellules genre	12 dont 4 fonctionnelles	33	
Incidents de violences basées sur le genre		7 919	
Viol	F 684 : (21,4 %) - H 09 : (1,8 %)	F 1 179 - H 19	
Agression sexuelle	F 111 : (3,5 %) - H 2 : (0,06 %)	F 243 - H 11	
Agression physique	F 688 : (21,5 %) - H 137 : (4,3 %)	F 1 520 - H 306	
Mariage forcé	F 83 : (2,6 %) - H 1 : (0,03 %)	F 181 - H 1	
Déni de ressources, d'opportunités, de services	F 782 : (4,5 %) - H 11 48 88 : (5,88 %)	F 2 548 - H 525	
Violence psychologique/émotionnelle	F 340 : (10,6 %) - H : (4,6 %)	F 1 004 - H 376	
Mutilations Génitales Féminines	F 20 : (0,6 %) - H 0 : (0,0 %)	F 6	
Féminicide	-	416	

Source : Guide activiste NDI, MFFE/DEPS : GBVIMS 2019, L'égalité homme-femme en Côte d'Ivoire, 2019 ; MFFE-DPED / GPROTECT 2022

PROGRÈS RÉALISÉS

Les mesures prises ont été compromises en partie par la pandémie de la COVID-19. Cependant, quelques progrès ont été réalisés :

- Renforcement de la sensibilisation ;
- Augmentation du nombre d'ONG de lutte contre les VBG ;
- Prise en compte des cas de féminicide ;
- Meilleure prise en compte des survivantes par les plateformes de lutte contre les VBG (délai de 72h maximum) ;
- La mise en place des cellules de gestion des plaintes liées aux violences sexuelles (harcèlement, viol ...) dans les institutions d'enseignement supérieur

avec un document des mécanismes de lutte contre les violences sexuelles notamment le harcèlement et le viol ;

- L'installation de cellule de gestion de toute forme de plaintes autre que les violences sexuelles au sein des universités est une avancée ;
- L'existence de plusieurs mécanismes de saisine et auto-saisine des plaintes liées aux VBG par l'ONEG et le CNDH.

ANALYSE

L'analyse du tableau met en exergue une hausse des cas de violence après 2019 malgré les mesures prises. Les actions contre les VBG et leurs auteurs ont été compromises en partie par l'imprévisible pandémie de COVID-19. Cependant, quelques progrès appréciables ont, tout même, été réalisées.

Les VBG en Côte d'Ivoire sont commises majoritairement par les hommes (5 106), soit 89,7 %. Cependant les femmes sont aussi impliquées à hauteur de 10,3% (femmes). En 2021, 932 viols ont été perpétrés sur des femmes soit 15,4% des VBG et

22 sur des hommes soit 0,36% du total des VBG. Un nombre de 1822 femmes (30,2%) et 357 hommes (5,9%) ont connu un déni de ressources, d'opportunités, de services. En 2021 sur 4 413 auteurs connus, 1 202 sont des agriculteurs soit 27,24%. Le milieu rural est fortement influencé par les pesanteurs socio-culturelles qui protègent les auteurs. Les violences à l'endroit des enfants sont l'exploitation, la négligence et les pratiques traditionnelles néfastes (excision, mariage forcé et précoce). En 2021, 4 586 enfants victimes de ces pratiques et également de viols (dans 16,2% des cas) ont été enregistrés et pris en charge par les centres sociaux.

Ces différents taux d'incidents pourraient s'expliquer par l'insuffisance de protection des victimes de VBG, la négligence des parents, leur vulnérabilité socio-économique et les pesanteurs socio-culturelles.

La persistance des VBG pourraient se justifier par le fait que l'homme est le chef de la régulation sociale. Cette masculinité hégémonique perpétue les inégalités et les violences basées sur le genre.

1.2 Forces et faiblesses de protection contre les VBG

Tableau XXVII : Analyse genre des violences basées sur le genre (VBG)	
FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> - Les cellules genre au sein des différents commissariats et brigades de gendarmerie pour une assistance multiforme apportée aux victimes de violences ; - Les centre de Protection et d'Assistance aux Victimes de Violences Sexuelles tel que le centre PAVVIOS d'Attécoubé qui est un centre de transit de soutien aux victimes de violences sexuelles ; - La mise en place d'un mécanisme institutionnel de prise en charge des survivantes de VBG ; - La mise en place de cellules de gestion des plaintes liées aux violences sexuelles (harcèlement, viol ...) dans les institutions d'enseignement supérieur ; et - L'existence d'un Manuel de mécanismes de gestion des plaintes liées aux exploitations, abus sexuels et aux harcèlement sexuel dans les établissements supérieurs publics de la Côte d'Ivoire. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'insuffisance des dispositifs de protection des victimes de VBG en particulier, en milieu scolaire et universitaire ; - Le faible taux de maintien des filles dans le cursus scolaire ; - Le faible taux de réduction des VBG et des grossesses précoces à l'école ; - Le faible recours des victimes de VBG à la justice pour éviter les représailles et les stigmatisations ; - Le recours fréquent aux règlements à l'amiable en cas de différends et même pour les questions de VBG ; - L'inexistence d'un cadre légal qui régit la création, le fonctionnement et les attributions des bureaux genre à la police ; - L'inexistence de fonds pour le fonctionnement des cellules genre ; - Les cellules genre ne disposent pas d'équipements adaptés à la situation des victimes conformément aux normes internationales ; - Le faible niveau de coordination entre les acteurs étatiques et non étatiques dans la prise en charge des cas de VBG ; et - L'insuffisance des campagnes de sensibilisation de masse sur le genre à l'endroit des populations rurales afin que ceux-ci soient plus informés sur les mécanismes de plainte et autre en matière de genre.

⁴³ Annuaire statistique 2021 du Ministère de la femme, de la Famille et de l'Enfant

II- GENRE ET CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les changements climatiques constituent la plus grande menace au développement, et leurs effets généralisés et sans précédent pèsent de manière disproportionnée sur les plus pauvres et les plus vulnérables. L'objectif 13 des Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) appelle à prendre des mesures d'urgence non seulement pour « lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions, mais aussi pour renforcer la capacité d'adaptation face aux dangers et aux catastrophes naturelles liés au climat » (ONU). Selon le rapport de la Banque mondiale (2018) sur la situation économique du pays face au changement climatique, la Côte d'Ivoire apparaîtrait comme l'un des pays les plus vulnérables de la planète face au changement climatique (147^e sur 178 pays), par son positionnement géographique proche de l'océan et de l'équateur et de la dépendance de son économie à l'agriculture relativement peu diversifiée et tributaire des conditions climatiques.

Les changements climatiques contribuent à accroître la pauvreté, les discriminations et les inégalités. Si aucun effort n'est entrepris pour comprendre et prendre en compte les multiples dimensions de genre, les changements climatiques vont davantage accentuer ces disparités.

Les variations climatiques ont des impacts différenciés sur les femmes et les hommes en Côte d'Ivoire, en fonction de leurs rôles ou statuts sociaux, de leur capacité à participer aux prises de décisions, et de leur accès aux ressources et aux bénéfices. L'agriculture sera le secteur d'activité le plus touché. Les zones côtières seront soumises à l'érosion et les ressources en eau seront également affectées.

Les personnes les plus vulnérables dans cette situation sont les femmes et les enfants. Les femmes habituellement responsables du ménage et de la préparation des repas risquent de se trouver en manque de cultures vivrières traditionnelles réduisant leur capacité à faire face aux changements.

L'accès à l'eau est l'un des secteurs les plus dramatiquement affectés par les changements climatiques. Les déséquilibres de pénibilité et de temps dédié aux tâches domestiques, notamment

dans l'accès à l'eau, constitue l'un des faits marquants les plus prononcés en matière d'inégalité hommes-femmes. La pénurie d'eau touche aussi bien les hommes que les femmes mais, pendant que les hommes seront préoccupés par le manque d'eau pour l'agriculture, les femmes se soucieront du manque d'eau potable et sur ses conséquences pour la santé de leur famille.

Avec les perturbations pluviométriques, l'accessibilité à l'eau risque de s'aggraver ainsi que le temps dédié à l'approvisionnement, impactant le temps que les femmes doivent consacrer à cette tâche (BAD, 2015). D'autre part, le taux d'incidence du paludisme, des infections respiratoires et des maladies diarrhéiques augmente avec la variation des températures et des précipitations (GIEC, 2014). Or, les femmes sont plus exposées aux risques de maladies vectorielles et d'origines hydriques en raison de leur rôle lié à l'approvisionnement en eau et à l'hygiène du foyer.

Il est incontestable que les changements climatiques aggravent les inégalités entre les hommes et les femmes. En effet, un aspect fondamental de l'action climatique est l'égalité d'accès à l'information climatique, aux investissements, aux ressources, et aux opportunités. Une telle égalité contribuera assurément à l'émergence d'une véritable corps de direction féminin et celle d'une participation effective des femmes aux programmes et projets de développement. L'égalité des sexes détermine les chances de parvenir à un avenir durable, vert et juste pour tous. Ainsi, les enjeux liés aux impacts différenciés du changement climatique sur les hommes, les femmes, les filles et les garçons, dans des domaines tels que l'agriculture, la santé, l'utilisation des terres, l'éducation, l'érosion côtière, les ressources en eau ou la répartition des revenus, ainsi que la place des femmes dans l'action climatique, sont pleinement pris en compte.

Selon le rapport de la Banque mondiale (2018), le changement climatique pourrait faire basculer dans l'extrême pauvreté 2% à 6% de ménages supplémentaires d'ici 2030. Ce qui correspond à près d'un million de personnes supplémentaires dans une situation d'extrême pauvreté, qui s'ajouteraient aux 6 millions de pauvres aujourd'hui.

Le changement climatique et la croissance de la population augmentent l'insécurité liée à l'eau et les effets négatifs sur l'éducation. Par exemple, si plus de la moitié des filles passent plus de temps à aller chercher

⁴⁴ Banque Africaine de Développement, 2015.

de l'eau pour usage domestique lors des sécheresses, elles manqueraient des heures d'école. Une étude menée en Inde a révélé que les pénuries d'eau due aux changements climatiques est un problème majeur affectant l'éducation des filles. En moyenne, 60 % des élèves manquaient environ deux à cinq jours d'école par mois (Rapport national volontaire, 2019 de ONU Femmes).

En Côte d'Ivoire, la prise en compte du genre dans

les questions de changements climatiques est récente. En 2017, un Point Focal National Genre et Changement Climatique à la CCNUCC (Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques) a été désigné. Depuis 2018, de nombreuses avancées ont été réalisées en matière de prise en compte du genre dans l'action climatique. Le cadre politique et légal et le cadre institutionnel sont fortement évolutifs en matière de genre.

Les acquis de la Côte d'Ivoire en matière de changements climatiques⁴⁵.

CHRONOLOGIE		ACQUIS
2019		Les acteurs œuvrant pour l'égalité de genre ont été pris en compte dans le projet de décret visant la création d'une Commission nationale de lutte contre les changements climatiques.
2020	Mars	Mise en place de la Stratégie Nationale Genre et Changements Climatiques 2020-2024. Elle identifie une vision commune : « À l'horizon 2030, toutes les actions de lutte contre les changements climatiques en Côte d'Ivoire intègrent les questions liées au genre et à l'inclusion sociale ».
	Juillet	Prise en compte des questions liées aux Changements Climatiques dans la révision du Document de Politique Nationale Genre.
	Août	Mise en place de la Plateforme Nationale Genre et Changements Climatiques (PNGCC) par le Ministère de l'Environnement. Cette plateforme favorise la mise en réseau des acteurs concernés, sert de mécanismes de discussion et de partage d'expériences multi-acteurs regroupant les acteurs nationaux genre et climat et le SNU.
	Décembre	Trois guides méthodologiques favorisent l'utilisation d'une approche normalisée pour évaluer la vulnérabilité des secteurs prioritaires face aux changements climatiques, tout en tenant compte des considérations de genre.
2021		Un engagement politique de haut niveau a été formalisé par la signature d'un Mémoire d'Entente (MoU) entre le Ministre de l'Environnement et du Développement Durable et la Ministre de la Femme, de la Famille et de l'Enfant.
		Le Document de politique Genre et Changement Climatique qui expose de façon exhaustive la problématique a été rédigé.
2022		Les Contributions Déterminées au niveau National (CDN) révisées prennent en compte le genre de façon transversale dans les secteurs prioritaires.

⁴⁵ INS, *Stratégie Nationale genre et Changements Climatiques pour la période 2020-2024*,

Ces actions et initiatives en matière de changements climatiques s'alignent sur les Contributions Déterminées au niveau National (CDN) et le Plan National d'Adaptation (PNA) de la Côte d'Ivoire. Ces documents d'orientation et

d'aide à la prise de décision en matière d'action climatique au niveau national intègrent de façon transversale les questions de genre.

Encadré 10 : Bonnes Pratiques sur le nexus changements climatiques et genre

Un cadre de collaboration 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 nationales a été mis en place et a reçu l'appui des partenaires techniques et financiers. Ce sont notamment, le Programme des Nations Unies pour le Développement et l'Institut International de Développement Durable (IISD) qui abrite le secrétariat du Réseau Mondial des PNA (NAP-GN). Ce cadre a permis d'obtenir des avancées notables en matière de prise en compte du genre dans la politique climatique nationale.



CHAPITRE 4 : MÉCANISMES DE SUIVI ET DE REMÉDIATION

I- MÉCANISMES DE SUIVI-ÉVALUATION

Pour réduire les inégalités de genre, un mécanisme de suivi-évaluation de façon participative doit être adopté de façon participative :

- **Mécanisme de suivi au niveau interne** : Un groupe technique de l'observatoire fait le suivi. L'ONEG est une structure qui a pour mission première le suivi - évaluation des actions menées pour réduire les écarts entre les hommes et les femmes. C'est dans ce cadre-là qu'elle met en place des mécanismes de suivi des progrès accomplis par le pays pour l'égalité de genre ; et
- **Mécanisme de suivi au niveau externe** : Élaboration des rapports de suivi des actions menées au niveau des instruments internationaux ratifiés : CEDEF, Beijing, MAPUTO, etc. Celui de 2020 par exemple fait le suivi des actions de 2010 à 2020.

Préconisation de mécanismes de suivi :

- Le groupe technique de l'observatoire doit définir le mécanisme de suivi ;
- Publier le classement de la Côte d'Ivoire au regard de l'ensemble des indicateurs dans une revue gouvernementale et accessible et publier à l'interne, le classement des institutions ;
- Classer et publier en interne, et par année, le niveau de prise en compte du genre par les ministères et autres structures étatiques, paraétatiques, les régions et faire le suivi des

avancées au niveau des ODD ;

- Réaliser régulièrement l'audit genre de tous les ministères (de façon graduelle) de sorte à faire le suivi en les évaluant tous les trois ans ;
- L'ONEG devra centraliser les actions des structures travaillant dans le domaine du genre ;
- Créer un annuaire statistique genre géré par l'ONEG ;
- Créer une plateforme genre dans tous les domaines ;
- Faire des suivis des formations pour vérifier les acquis ;
- L'ONEG doit mettre en place un groupe de travail technique multisectoriel sur les statistiques relatives aux questions de genre dénommé « GTT-Stat-Genre » ;
- L'ONEG devra diffuser le répertoire national sur les indicateurs de genre ; et
- L'ONEG devra formaliser le fonctionnement du « GTT-Stat-Genre » à travers un acte juridique.

II- INSUFFISANCES ET MÉCANISMES DE REMÉDIATION

L'État de Côte d'Ivoire rencontre certaines difficultés dans la mise en œuvre des actions pour la réalisation des droits sociaux, économiques et politiques des femmes. Les insuffisances identifiées feront l'objet de propositions et solutions adéquates.



Tableau XXVIII : Difficultés dans la mise en œuvre des actions

INSUFFISANCE OU LACUNES	MÉCANISMES DE REMEDIATION
Insuffisance de certains textes de lois qui font que certaines dispositions ne permettent pas d'avancer dans l'applicabilité des normes de genre envisagées. Un état de fait qui entraîne un manque de coordination entre les acteurs de terrain.	Formuler un décret d'application et améliorer les textes incomplets ; vulgarisation des lois en milieu rural et dans les hameaux pour que les femmes et les hommes soient bien informés des nouvelles dispositions sur les questions de genre.
Limites dans la mise en œuvre de certaines lois ou mesures prises par l'État. dues à la persistance des normes et pratiques sociales préjudiciables à la promotion de l'égalité de genre qui perpétuent les violences sur les femmes.	<p>Moderniser, innover et organiser la chefferie traditionnelle en encourageant les personnes éduquées à s'intéresser à la fonction de chef coutumier pour les faire signer des chartes d'engagement à court ou à long terme. En effet, ces derniers seront plus enclins à comprendre les normes sociales néfastes et à s'en débarrasser ;</p> <p>Sensibiliser la chefferie et influenceurs sur l'approche genre et ses avantages pour le pays ;</p> <p>Amener les garants de la tradition formés sur les VBG à organiser des séances de restitution dans leurs communautés et créer des cellules genre dans les chefferies ;</p> <p>Faire une communication sociale pour que les détenteurs de l'autorité comprennent leur rôle dans la société et leur intérêt pour un changement de mentalité pour le pays ;</p> <p>Donner un rôle actif aux acteurs institutionnels (CNDH, ministères, Chambres des rois, chefs coutumiers) et l'association des femmes chercheuses et juristes dans la promotion du genre pour déconstruire certains stéréotypes et éviter des lois discriminantes.</p>
Insuffisance de capital humain compétent en matière de genre pour sa prise en compte holistique.	Confier et donner les moyens à la Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions » pour développer cette expertise qui est déjà existante ;
Manque de budget sensible au genre et limite de la prise en compte holistique de la problématique genre.	Planifier et rendre sensible la budgétisation pour que les budgets conçus réduisent l'écart de départ. Pour ce faire, doter le parlement d'outils de contrôle des budgets dans ce sens.
Insuffisance de coordination des institutions.	Collaborer de manière synchronisée avec le MFFE, chef de file des institutions sur les actions en matière de genre qui pourrait être appuyé par l'ONU Femmes. Clarifier le rôle des acteurs pour permettre une synergie d'actions dans la détection ou l'identification des besoins de façon collégiale avec toutes les parties prenantes des projets.
Insuffisance et manque de données désagrégées par sexe selon les structures.	Imposer un rapport annuel sur les statistiques ventilées par sexe à toutes les structures. L'ONEG pourrait prendre l'initiative de l'action.
Insuffisance de personnel et de budget dédiés au genre dans les structures.	Nommer des personnes qui seront uniquement responsables de la question du genre. Doter les structures de budget, d'où la nécessité de la budgétisation sensible au genre.
Insuffisance de sensibilité au genre dans les pratiques des structures.	<p>Instaurer des prix Genre organisés par le Ministère de la Femme pour encourager les régions et les structures sensibles au genre ;</p> <p>Classer les structures et les régions en fonction de leur prise en compte du genre;</p> <p>Recommander ou imposer la certification genre tel le label GECE (Genre et compétitivité des entreprises) à toutes les structures publiques et privées et pénaliser les structures qui n'intègrent pas le genre dans leurs pratiques.</p>
Insuffisance de résultats des cellules genres et double emploi des responsables de ces cellules genre dû au manque de personnel et équipe dédiés au genre.	<p>Opter pour l'instaurer de directions du genre ou doter les cellules genre de budget pour s'attendre à des résultats de la part de ces cellules de sorte qu'elles puissent contribuer à promouvoir le genre dans leur structure respective.</p> <p>Nommer des responsables dédiés uniquement aux questions de genre ; les détacher de toute autre responsabilités.</p>
Indisponibilité d'indicateurs sensibles au genre et manque de standardisation de la mise en œuvre des actions pour la réalisation des droits sociaux, économiques et politiques des femmes.	Instaurer la synchronisation et la digitalisation du répertoire d'indicateurs genre de l'ONEG (disponible mais en attente de validation) pour le rendre accessible. Appuyer les institutions nationales de collecte de données (INS, ENSEA) dans la systématisation de la collecte de données sensibles au genre ; identifier un point focal en lien avec l'INS et ENSEA dans chaque structure pour la collecte de données. Le Ministère de la Femme devrait mettre en place des standards couvrant la mise en œuvre des actions.

Tableau XXVIII (suite) : Difficultés dans la mise en œuvre des actions

INSUFFISANCE OU LACUNES	MÉCANISMES DE REMEDIATION
Insuffisance d'études sur le genre.	Encourager les ministères sectoriels à élaborer des études sur les questions du genre. Renforcer les capacités des instituts de recherche en procédant par des recherches thématiques sur les questions de genre. Les résultats des études contribuent à faire des plaidoyers pour un changement de paradigme et de comportement.
Insuffisance de centres sociaux dans les zones reculées du pays pour adresser les questions de genre et la collecte de données désagrégées si bien que les résultats ne reflètent pas toujours la réalité car un résultat négatif (0) signifie qu'il n'y a pas d'agent dans la localité pour collecter les données.	Il faudrait que désormais, au Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant, les agents aient servis en province avec une rotation tous les six ans avant d'être affectés en permanence à Abidjan.
Limites dans le processus institutionnalisé d'élaboration de politiques, de stratégies et de plans d'action genre au niveau national et sectoriel.	Institutionnaliser le genre par la prise en compte du genre de manière transversale dans toutes les interventions. Encourager la mise en place de la stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes 2022-2025.
Insuffisance de communication sur les projets relatifs au genre.	Communiquer plus sur les projets afin d'éviter les conflits de compétences. Sensibiliser et procéder à une communication à grande échelle, y compris avec des points presse.
Application insuffisante de la loi du Code électoral qui demande un quota de 30 % de femmes sur les listes électorales.	Rendre conforme le code électoral qui doit s'aligner sur la loi qui demande 30 % de femmes sur les listes de candidature des partis de sorte que la Commission Électorale Indépendante puisse rejeter les listes qui ne respectent pas cette disposition.
Insuffisance des femmes et des jeunes dans l'entrepreneuriat formel.	Création d'incubateurs pour les jeunes entrepreneurs. Regrouper les jeunes pour renforcer leurs capacités à entrer sur les marchés privés et publics.
L'accès au crédit, à la propriété foncière, à la prise de décision et à l'entrepreneuriat formel est limité.	Accroître les opportunités économiques des femmes à travers le renforcement de l'économie financière et diminuer leur difficulté d'accès au financement ; Soutenir des approches qui réduisent ou éliminent les obstacles tels que les procédures, souvent insensibles à l'enjeu de l'autonomisation des femmes, en s'attaquant aux sources systémiques de l'inégalité qui soutiennent les normes sociales oppressives.
Dans le secteur de l'éducation, les écarts persistent entre les filles et les garçons dans le maintien au sein du système scolaire et dans l'accès aux STIM et à l'enseignement supérieur.	Inciter la chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions » à créer une télévision pour promouvoir des femmes dirigeantes, des valeurs égalitaires, et montrer des familles où les filles ont élevé leur voix ; L'association de femmes chercheuses de Côte d'Ivoire (AFEM-CI) doit faire des campagnes pour inspirer les jeunes filles afin de réduire les inégalités dans l'accès aux STIM et faire la promotion des femmes qui ont réussi.
L'inaccessibilité de certains services de santé, l'insuffisance de ressources essentielles (médicaments, personnel ...) et le coût élevé des soins de santé limitent l'accès des femmes à la santé.	Sensibiliser des femmes et des jeunes filles – souvent de faible niveau d'éducation et d'information – sur le droit à la santé sexuelle et reproductive (surtout en milieu rural), sur les barrières socio-culturelles qui affectent les capacités de négociation et de décision de la femme pour une prise en charge de sa santé reproductive et la faible implication des hommes dans la gestion de la santé reproductive et du bien-être de la famille.
Insuffisance de fréquentation des centres de santé.	Multiplier les campagnes de sensibilisation pour créer une caisse de solidarité autour de la santé car le manque de ressources financières limite la fréquentation ou l'accès aux centres de santé.
L'absence de redevabilité cause un climat marqué par la corruption dans le domaine de la santé.	Privilégier la création de liens solides entre les usagers et les prestataires de services.
Auto soumission des femmes qui réduit leurs capacités à briser le plafond de verre.	Continuer à former les femmes pour amener les femmes à avoir plus confiance en elles.
Insuffisance de maintien des filles dans le cursus scolaire et universitaire.	Instaurer des plans accélérés pour maintenir les filles à l'école.
Insuffisance d'engagement des acteurs.	Élaborer une charte autour des discriminations pour l'engagement des acteurs pour un changement durable.

Tableau XXVIII (fin) : Difficultés dans la mise en œuvre des actions

INSUFFISANCE OU LACUNES	MÉCANISMES DE REMEDIATION
VBG	
Insuffisance de protection des victimes de VBG, en particulier, en milieu scolaire et universitaire.	Mettre en place des mécanismes de protection des victimes de VBG et faire prendre des engagements à travers des chartes.
Faiblesse dans le maintien des filles dans le cursus scolaire et la réduction, voire l'élimination, des VBG (grossesses précoces) ;	Instaurer un régime d'internat pour un développement humain programmé en réinstaurant comme bonne pratique l'encadrement de proximité avec les mamans d'internat qui avait pour rôle de accompagner les plus jeunes ; Prévoir des structures d'encadrement pour le suivi des études des jeunes filles et jeunes garçons. Cette faiblesse doit être réexaminée en profondeur.
Insuffisance de salles d'écoute de victimes de VBG dans les commissariats. Les bureaux d'accueil ne disposent pas de matériel pour les survivantes.	Rendre opérationnelles les cellules genre dans les commissariats en les dotant du matériel nécessaire et d'espaces dédiés.
Manque de dénonciation des victimes de VBG pour éviter les représailles et les stigmatisations. Les femmes victimes subissent menaces et agressions par les forces de l'ordre dans leurs propres locaux au nom de normes sociales et culturelles.	Passer en revue tout les textes juridiques et identifier les défaillances qui empêchent de sensibiliser efficacement les acteurs politiques qui, jusqu'à présent, utilisent la lutte contre les VBG comme simple slogan politique.
Règlement de tous les différends à l'amiable même pour les questions de VBG.	Sensibiliser les communautés sur les VBG et les informer sur le fait le viol est un crime puni par la loi. Pour y parvenir, encourager d'anciens administrateurs plus enclins à comprendre les enjeux liés aux VBG à être chefs coutumiers.
Inexistence du cadre légal, inexistence de fond pour les cellules genres	Doter les cellules genre de fonds suffisants
Insuffisance de campagne de sensibilisation massive sur le genre en milieu rural.	Renforcer la sensibilisation en milieu rural.
Faible niveau de coordination entre les structures étatiques et non étatiques pour une prise en charge holistique.	Renforcer la coordination entre les structures étatiques et non étatiques

III- QUELQUES DEFIS

Les défis liés au genre sont multiples et multiformes malgré les efforts entrepris par les pouvoirs publics avec le soutien des organisations internationales pour réduire les disparités entre les hommes et les femmes. À ce propos, il faut noter :

- Les capacités des institutions à travailler ensemble au nom du principe de l'effort partagé ;
- La non-application de la planification et de la budgétisation sensibles au genre ;
- L'insuffisance de ressources allouées au genre. Le ministère en charge du genre fait partie des ministères avec les plus faibles budgets ;
- Le patriarcat persistant déstabilise les cellules familiales. Cette pesanteur socioculturelle handicape les femmes en limitant leurs moyens financiers pour les activités créatrices de revenus, à travers le déni de ressources, d'opportunités ou de services et le déni de propriété foncière dans plusieurs régions du pays ;
- Même s'il faut reconnaître des avancées avec l'adoption de textes sur le genre, leur non application demeure un réel défi pour l'atteinte de l'égalité femmes-hommes. Ceci favorise la faiblesse des institutions en matière d'intégration du genre dans toutes les sphères de l'administration publique et privée ;

- La faible implication des femmes dans les prises de décision concernant les affaires de l'État dénote le sentiment d'indécision des gouvernants dans la prise en compte de certaines charges liées au genre ;
- Le maintien des filles dans le cursus scolaire et la réduction voire l'élimination des VBG (grossesses précoces) ;
- Les difficultés rencontrées dans la politique d'insertion des jeunes restent un défi majeur à juguler si l'on veut bâtir des générations futures équilibrées afin de favoriser l'émergence des jeunes filles comme leaders ;
- Un des défis majeurs demeure le changement des mentalités en bannissant le complexe de supériorité chez les hommes et d'infériorité chez les femmes.

IV- PRINCIPAUX POINTS D'ENTRÉE

Le pays a pris des engagements au plan international en ratifiant la plupart des instruments internationaux en matière de genre. Les questions de genre deviennent donc des questions de redevabilité car le pays doit rendre compte et honorer les engagements pris. En effet, c'est le cadre normatif qui agit sur les différents piliers notamment, la budgétisation sensible au genre, le foncier rural, l'autonomisation économique, les VBG, l'éducation, la santé etc. Il faut donc faire connaître les dispositions des instruments juridiques, protéger les acquis en matière de genre et mettre en application le cadre légal.

Tableau XXIX : Principaux points d'entrée

Thématique	Structures responsable et associée
Cadre normatif avec les instruments juridiques.	Assemblée Nationale, Ministère de la Justice, Association des Femmes Juristes de Côte d'Ivoire, les institutions, Ministère chef de file, l'ONEG, les partenaires etc.
Budgétisation Sensible au Genre	Ministère du Budget
Normes sociales	Influenceurs d'opinion, chefs religieux et traditionnels
Éducation	Ministère de l'Éducation



CONCLUSION

En Côte d'Ivoire, l'évolution de l'égalité de genre n'est pas pleinement satisfaisante au regard de la volonté politique, des moyens déployés dans les programmes de promotion du genre et des nombreuses initiatives d'appui à l'intégration du genre dans les stratégies nationales et sectorielles. Les inégalités de genre qui persistent encore au détriment des femmes ont un impact négatif considérable sur la réalisation des ODD et sapent les efforts de développement économique et social du pays. La persistance de telles inégalités est d'ordre culturel, politique et socio-économique. D'un point de vue institutionnel, les mécanismes de coordination gagneraient à être renforcés pour une meilleure synergie des actions. Les points de coordination des activités de genre que sont les cellules genre manquent de vision et de programmes ainsi que de moyens matériels et financiers. Leur positionnement et leur ancrage ne sont pas clairement définis dans l'organigramme des ministères. Leurs activités ne sont, pour la plupart, ni planifiées ni budgétisées. Elles ne sont pas non plus prises en compte dans les plans d'actions des administrations qui les hébergent. Toutes ces contraintes mises ensemble fragilisent la majorité des cellules genre au point qu'elles n'ont et ne peuvent avoir aucune influence sur les décisions prises dans les ministères.

Les inégalités de genre sont beaucoup plus exacerbées dans l'accès à l'éducation (et aux filières STIM en particulier), à la santé, à la propriété foncière, ou aux crédits. Par ailleurs, les statistiques sont quasi inexistantes sur l'entrepreneuriat féminin et la création d'entreprises formelles, sur les commandes publiques, et sur l'accès aux crédits dans les institutions financières officielles. Augmenter la

représentativité des femmes dans les instances décisionnelles aussi bien politiques qu'administratives demeure problématique. L'insuffisance de données désagrégées par sexe ne facilite pas la détection des inégalités de genre et des discriminations sexistes à tous les niveaux.

Aussi, malgré la bonne volonté de l'État de traiter la question du genre et ses dispositions pour favoriser la promotion de l'égalité femmes-hommes, certains freins comme les normes sociales persistent si bien que les femmes continuent d'être discriminées à cause de leur genre. De plus, les violences basées sur le genre se développent davantage dans les écoles et les universités. Ceci a des effets négatifs sur l'éducation et la formation des filles et particulièrement leur maintien dans le système scolaire et universitaire.

Les deux leviers où agir en urgence pour faire avancer l'égalité de genre en Côte d'Ivoire sont, d'une part, l'éducation et la formation qui permettent de progresser, et d'autre part, les normes sociales néfastes qui sont un frein au progrès. Cela permettra de faire profiter à toutes et tous, de droits sociaux, économiques et politiques. Le cadre légal est favorable à la promotion du genre. Cependant, les normes et pratiques sociales préjudiciables porteuses de stéréotypes et d'inégalités de genre limitent dangereusement les actions de promotion du genre. Ce levier étant détenu par les garants de la tradition, il s'avère impérieux de moderniser la chefferie traditionnelle. Pour plus d'efficacité, la sensibilisation et la formation aux problématiques liées au genre est une conditionnalité dans le choix des membres des chefferies traditionnelles. Les personnes sensibilisées intégreraient les chefferies et seraient plus réceptives au changement de paradigme concernant le genre.

Encadré 11 : Principales leçons apprises

Leçon 1 : La question de l'inégalité de genre est éminemment politique. Elle est la base de toutes les autres inégalités.

Leçon 2 : Les déclarations de bonne intention sont nécessaires mais insuffisantes au regard de la persistance des disparités de genre constatées dans cette étude. Il faut passer à l'action – il faut légiférer en rendant les lois plus contraignantes, plus applicables, en impliquant tout le monde dans la prise de décision sans abandonner la sensibilisation et la formation au genre ainsi que la communication sur le genre ;

Leçon 3 : L'application de la constitution et de la plupart des lois et décrets n'est encore suffisamment systématisée. Il ne suffit pas d'adopter des lois en faveur de la promotion du genre. Il faut s'assurer que celles-ci et leurs décrets sont applicables et veiller à leur application en faisant le suivi régulièrement ;

Leçon 4 : La loi sur l'école obligatoire pour toutes et pour tous avec la scolarisation des petites filles imposée aux familles porte ses fruits ;

Leçon 5 : L'adoption et l'application de la planification et de la budgétisation sensibles au genre sont nécessaires pour rendre la promotion du genre plus probante ;

Leçon 6 : L'éducation est le levier qu'il faut actionner pour faire avancer l'intégration du genre même si la tradition est un frein. Au fur et à mesure que les personnes seront instruites et d'autres intégreront la chefferie traditionnelle, les changements de paradigme et de comportement suivront pour un meilleur engagement en faveur du genre.

RECOMMANDATIONS

À l'endroit des décideurs (du gouvernement)

- Pour renforcer la coordination des activités de genre, il est urgent de mettre en place une coordination de haut niveau ayant pour ancrage institutionnel la primature, par exemple, et impliquer éventuellement le Ministère du Plan et celui du Budget pour assurer l'opérationnalisation de la Planification et de la budgétisation sensibles au genre ;
- Au niveau de la coordination, la sensibilisation de proximité à la base y compris en milieu rural avec une approche participative s'impose. Celle-ci exige l'implication effective des collectivités décentralisées qui sont plus proches des populations en région ;
- Les décideurs gagneraient à renforcer le Ministère de la Femme en charge des questions de genre en ressources humaines compétentes, ainsi que matérielles et financières conséquentes pour la réalisation des programmes et projets de promotion du genre tels que l'autonomisation économique des femmes, la protection des enfants, la lutte contre les VBG, le renforcement des capacités, et la formation des personnels dédiés etc. ;
- L'État doit imposer à toutes les structures publiques et privées opérant sur le territoire national ainsi qu'à l'État lui-même et à ses sous-institutions de tenir et rendre disponibles des statistiques et données désagrégées par sexe. Celles-ci doivent être intégrées dans les bilans de fin d'exercice. Pour y parvenir, il faudrait réussir à intégrer d'abord des indicateurs désagrégés selon le genre dans le dispositif de suivi-évaluation du PND, puis dans les documents de politiques et stratégies sectorielles, et enfin dans les cadres logiques des projets et programmes ;
- Il s'avère donc nécessaire de renforcer les moyens humains, matériels et financiers des institutions nationales de collecte de données et de formation dans ces domaines de compétences telles que l'INS et l'ENSEA ;

- L'administration fiscale devrait encourager, pousser et accompagner les entreprises du secteur informel à passer dans le secteur formel et structuré ;
- Le pays gagnerait également à encourager et à faciliter la formalisation des entreprises en améliorant davantage l'environnement des affaires ;
- Former en Comptabilité Simplifiée les acteurs du secteur informel et institutionnaliser la tenue de livres comptables pour qu'ils puissent se conformer plus aisément aux exigences des institutions bancaires et faciliter ainsi l'accès aux crédits ;
- Alléger les procédures et les pièces à fournir par les acteurs du secteur informel y compris ceux du milieu rural pour l'accès au crédit et pour la formalisation des entreprises ;
- Concernant les cellules de lutte contre les VBG, elles seraient plus efficaces avec la double tutelle du Ministère de la Femme et celle du Ministère de la sécurité pour une meilleure prise en charge des victimes qui sont menacées dans leur cadre de vie et parfois jusque dans les installations des services de sécurité ;
- L'État doit multiplier et diffuser dans toutes les contrées du pays ses messages de promotion du genre et de lutte contre les VBG ;
- De sévères sanctions doivent être prises contre les chauffeurs et les taxis utilisés pour commettre des viols. Identifier et enregistrer les chauffeurs et les taxis pour limiter les viols ;
- Enrichir les curricula de formation en intégrant le genre depuis le bas âge et en déconstruisant les stéréotypes sexistes à travers des conférences de sensibilisation et des ateliers de formation continue. Cela aiderait à mieux sensibiliser les jeunes filles aux bienfaits de l'école et de la formation qui faciliteraient à terme, leur insertion sociale et professionnelle ;
- Il faudrait également intégrer la thématique du genre et ses implications dans les curricula de formation des formateurs, et ceux des administrateurs des structures de formation ainsi que dans la formation des personnels techniques et administratifs en charge de l'encadrement des apprenants. De telles dispositions faciliteront l'appropriation de la problématique du genre par

l'ensemble de la société ;

Créer des lycées d'enseignement général, technique et professionnel avec internat dédiés aux jeunes filles pour assurer leur formation et leur maintien dans le système tout comme pour garantir leur réussite et leur insertion professionnelle ;

- Pour les questions relevant de la sécurité de la propriété foncière, formaliser l'identification des personnes et des biens et élaborer une cartographie des ressources foncières avec les chefferies traditionnelles et les leaders communautaires en tenant compte des dispositions coutumières et traditionnelles avant de légiférer. De telles précautions favoriseraient une meilleure adhésion à la base et une application plus aisée des lois et limiteraient ainsi les inégalités et conflits fonciers ;
- Dans certaines localités, la population refuse de fréquenter les centres de santé pour des raisons diverses dont la mauvaise prise en charge des patients par les professionnels de santé et les coûts élevés des prestations entretenues par la corruption.

Pour y remédier, appliquer des lois qui répriment les mauvais comportements et renforcer les sanctions contre la corruption en milieu médical et prévoir un système d'alerte précoce connu auprès des autorités compétentes et de la population pour les signalements des cas de corruption.

En direction de l'Assemblée nationale et du Sénat

- L'analyse du cadre légal actuel montre que l'arsenal juridique en faveur de la promotion du genre est en place en Côte d'Ivoire. Mais le constat est qu'il n'est pas suffisamment appliqué par les différentes juridictions faute de décrets d'application clairs et précis. L'Assemblée nationale et le Sénat devraient veiller à contrôler l'application des lois et textes d'application relatifs au genre par le gouvernement en recourant aux mécanismes prévus à cet effet par les textes (questions orales, écrites, enquêtes parlementaires, etc.).
- Harmoniser les dispositions du code électoral et autres textes relatifs aux élections avec les lois et décrets pris en faveur de la prise en compte du genre pour éviter des interprétations équivoques (code électoral, loi sur le quota de 30 % et son décret d'application) ; prévoir des sanctions contre les partis politiques qui ne s'y conformeraient pas ;

- Communiquer largement sur les lois conflictogènes avec le concours des élus locaux, des chefferies traditionnelles et des leaders communautaires ;
- De telles précautions favoriseraient une meilleure adhésion à la base et une application plus aisée des lois et limiteraient ainsi, les inégalités et conflits fonciers.

À l'endroit des Partenaires Techniques et Financiers (PTF) et autres Organisations de la Société Civile (OSC) et ONG :

- Les PTF doivent surtout apporter une assistance technique au gouvernement pour : (i) une meilleure prise en compte du genre dans le PND et les autres politiques et stratégies sectorielles clés et (ii) l'opérationnalisation de la budgétisation sensible au genre ;
- Pour une meilleure synergie d'action et un suivi régulier des activités relatives à la promotion du genre, les partenaires et les OSC ainsi que les ONG devraient procéder par des programmes conjoints pour plus de cohérence, d'efficacité et d'efficience.

Ainsi ils pourront :

- Imposer, pour tout projet, la mise en place de dispositifs de suivi-évaluation ; en faire même une conditionnalité d'intervention ;
- Exiger que les membres de ces dispositifs de suivi-évaluation soient formés conformément aux standards internationaux ;
- S'impliquer effectivement dans les mécanismes de suivi-évaluation ;
- Inculquer indirectement, aux différentes parties prenantes, la culture de l'évaluation interne et externe dans la mise en œuvre des projets ;
- Soutenir des approches qui réduisent ou éliminent les obstacles, souvent invisibles, à l'autonomisation des femmes en s'attaquant aux sources systémiques des inégalités qui soutiennent les normes sociales oppressives.

En direction du Ministère de la femme en tant qu'institution cheffe de file

- Accélérer la finalisation de la politique nationale du genre en cours d'actualisation ; la soumettre à toutes les parties prenantes pour analyse, critique et commentaire ;

- Une fois adoptée, rendre la politique nationale du genre disponible et accessible sous toutes les formes ;

- Communiquer largement sur la politique nationale du genre avec le concours des médias d'État et des élus locaux, ainsi que celui des chefferies traditionnelles et des leaders communautaires ;

- Favoriser les recherches thématiques sur les questions de genre au niveau des instituts de recherche et encourager les ministères sectoriels pour l'élaboration d'études sur le genre et renforcer les groupes de travail existants ;

- Veiller à une bonne application des textes et organiser des conférences publiques pour que les magistrats, les procureurs et leurs équipes respectives informent le peuple sur les lois aussi bien en milieu rural qu'urbain ;

- Pour favoriser la présence des femmes dans les domaines scientifiques, il faut donner des moyens conséquents à l'association des femmes chercheuses pour organiser de véritables campagnes d'information sur les filières scientifiques. Ces campagnes pourraient inspirer des jeunes filles à s'orienter dans les disciplines scientifiques et cela pourrait contribuer, à terme, à réduire les inégalités de sexe dans les STIM (Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques). Les femmes chercheuses devraient sillonner toutes les villes, tous les villages et hameaux pour présenter et mettre en valeur les modèles de réussite qu'elles constituent et en profiter pour expliquer aux jeunes filles et aux parents, les opportunités et débouchés existants ;

- Faire la promotion des femmes modèles en politique dans le but d'encourager les femmes qui hésitent encore à s'engager et à participer aux différents scrutins ;

- Multiplier les émissions de formation politique online via les médias d'État ;

- Accroître les opportunités économiques au profit des femmes à travers le renforcement de leur éducation financière à l'image de l'initiative AFAWA (BAD) ;

- Réduire la fracture numérique pour faciliter l'accès des femmes aux financements ; les aider à formaliser leurs structures, les accompagner à être plus compétitives ;

- Démultiplier les centres d'alphabétisation et les IFEF sur l'étendue du territoire national ;
- Formaliser l'alphabétisation fonctionnelle en français et/ou en langues nationales, diversifier et adapter les curricula de formation des IFEF aux exigences du marché du travail et de l'économie moderne ;
- Sensibiliser et aider la jeunesse à l'entrepreneuriat pour réduire les risques de violence car l'oisiveté conduit à la prolifération de rancœur et à la croissance des cas de viol ;
- Veiller à ce que les victimes de VBG sachent que les VBG sont punies par le code pénal et sont à dénoncer ; ainsi, elles auraient le courage de dénoncer sans craindre les représailles et les actes de stigmatisation ;
- Construire dans les commissariats et gendarmeries, des espaces réservés uniquement aux femmes, ainsi que des centres d'accueil ou refuges destinés à accueillir les victimes des VBG et des MGF ;
- Multiplier et opérationnaliser les centres d'accueil et de lutte contre les VBG afin que les femmes puissent aisément avoir accès à ces structures. En d'autres termes, mettre en place un cadre normal d'exercice dans des locaux dédiés doté d'un appui technique et financier pour recevoir les victimes de VBG et leur permettre de libérer la parole en se confiant sans craintes ;
- En plus des points focaux, mettre en place des centres d'accueil et d'écoute fonctionnels dans tous les commissariats ;
- Multiplier la sensibilisation soutenue par la police de proximité pour combattre les grossesses précoces en milieu scolaire ;
- Favoriser la police de proximité pour qu'elle gagne la confiance des populations et facilite les séances de sensibilisation ;
- Introduire dans les curricula de formation de base des forces de défense et de sécurité, notamment des agents de police et de gendarmerie, des modules relatifs au genre, aux VBG, aux MGF et

ceux concernant la protection des victimes et les mesures de prévention ;

- Renforcer périodiquement les capacités en genre et protection des victimes de VBG et MGF des agents des forces de l'ordre à travers des stages de recyclage régionaux et éclatés ;
- Introduire dans les curricula de formation de base des magistrats et auxiliaires de justice des modules relatifs au genre, aux VBG, aux MGF et ceux concernant la protection des victimes et les mesures de prévention ;
- Renforcer les capacités des magistrats y compris les procureurs en activité, en genre, prévention des VBG et MGF et en protection des victimes de VBG et MGF.

À l'endroit de l'ONEG

- Passer en revue, avec l'association des femmes juristes, tous les textes juridiques qui ont été pris afin d'y identifier les limites et freins à la promotion du genre et de préparer les mesures de mitigation ;
- Synchroniser la mise à disposition de données désagrégées par sexe et la digitalisation de l'outil répertoire d'indicateurs genre de l'ONEG pour remédier au déficit de données désagrégées.

À cet effet, élaborer et vulgariser une matrice de collecte de données comme premier instrument ;

- Organiser annuellement avec l'ONEG et en collaboration avec l'INS, des campagnes de collecte de données d'envergure nationale.

En direction des partis politiques

- Faire faire, chacun à son niveau, un audit genre dans le but de se conformer, en tant qu'organisation, aux dispositions légales ;
- Élaborer et vulgariser, chacun en ce qui le concerne, sa politique genre ;
- Intégrer dans leurs stratégies d'implantation et de recrutement la prise en compte du genre ;
- Organiser de véritables « universités d'été » à l'intention de leurs différentes bases ;



- Former les responsables et militants des partis politiques en genre et développement ;
- Renforcer les capacités des militant(e)s dans la compréhension du code électoral et des procédures d'application des dispositions des lois en général et surtout celles de la loi sur la représentation des femmes dans les assemblées élues ;
- Former les jeunesses des partis ;
- Entraîner les femmes membres à la gestion de la chose publique avec des méthodes stratégiques et un appui juridique ;

À l'endroit des chefs coutumiers

- Pour faire avancer les questions de genre en milieu rural, utiliser l'approche sensibilisation par les pairs qui consistera à cibler des chefs diplômés et les mettre en mission après les avoir formés comme formateurs ; ainsi, ils seraient de meilleurs relais pour sensibiliser leurs pairs chefs traditionnels, les leaders communautaires et guides religieux ;
- Les chefs formés seraient plus aptes à faire comprendre aux garants de la tradition l'importance des mesures prises par le pays en matière de genre de sorte à faire appliquer et respecter ce qui est décidé par les autorités ;
- Mettre en place un mécanisme de consultation mobile et de suivi qui impliqueraient les chefferies traditionnelles, ainsi que les chefs de quartier, dans les décisions relatives aux lois sur le genre pour que la population les accepte et les applique ; prévoir des récompenses pour les chefs ou les villages qui se conformeraient aux lois nationales ;
- Créer des cellules genre dans toutes les chefferies traditionnelles ;
- Faire signer aux chefs coutumiers des chartes d'engagement de lutte contre les MGF, les VBG et de promotion des droits des femmes de sorte à amener les chefs traditionnels et guides religieux à dénoncer les VBG.

À l'endroit des faitières des entreprises

- Mettre en place des mesures et surtout des dispositifs pour aider les femmes à formaliser leurs associations et coopératives ;
- Pour y parvenir, cela passe par des campagnes de sensibilisation, d'information et des ateliers de formation notamment sur la création et la gestion des entreprises, l'importance de la tenue d'une comptabilité et les avantages qu'il y a à sortir de l'informel et à être à jour de ses charges fiscales et sociales. ;
- Ainsi, elles pourraient être éligibles aux fonds de certains bailleurs et bénéficier de lignes de crédit auprès de leurs banques ;
- Contribuer à la facilitation des démarches et procédures administratives au profit des organisations et entreprises féminines et à la réduction des coûts desdites procédures. Faire connaître le dispositif qui serait chargé de cette facilitation ;
- Encourager l'émergence de véritables branches professionnelles soucieuses des valeurs, du devenir et de la protection des métiers à l'instar de ce qui se fait au plan international ;
- Multiplier les formations par apprentissage avec des curricula élaborés à partir des référentiels reconnus, dispensés et évalués conjointement par des professionnels et des formateurs ;
- Veiller à ce que ces formations par apprentissage soient certifiées et reconnues et par les autorités et par les représentants des branches professionnelles ;
- Valoriser les métiers et réglementer leurs accès aux hommes et aux femmes qualifiés, certifiés par la délivrance des autorisations d'ouverture et d'installation contresignées par l'administration et les branches professionnelles reconnues ;

Ces dispositions contribueront à l'avènement d'un véritable entrepreneuriat féminin et garantiront l'autonomisation des femmes et des filles.



ANNEXES

ANNEXE I : ÉQUIPE DE CONSULTANTS

Le rapport sur la collecte des données actualisées du genre du profil genre de la Côte d'Ivoire a été préparé et rédigé en collaboration avec une équipe multidisciplinaire composée de :

1. Prof Rose KOFFI-NEVRY, Enseignant-Chercheur, Experte, Consultante genre et Formatrice, Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions », Cheffe d'équipe ;
2. Dr Emmanuelle SIKA KADJI, Enseignant-Chercheur, Experte genre ;
3. Dr Valérie KOUASSI KONIN, Enseignant-Chercheur, Experte, Consultante genre et Formatrice, Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions »;
4. Dr Jean MESSINGUE, Psychologue, Expert genre, spécialiste VBG ;
5. M Patrice KADJO, Expert genre;
6. Mme Valérie Viviane KOUASSI AKA, Experte genre, Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions »;
7. M Eric KOUASSI KOFFI, Expert genre, Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions »;
8. M Étienne TRA BI, Expert genre;
9. Dr Emma KOUAKOU KOUASSI, Experte genre associée à la Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions »;
10. M Donald KOFFI, Expert genre, Ministère de l'Intérieur;
11. Dr Josiane KONAN, Sociologue, Enseignant-Chercheur, Experte genre;
12. Alexandre BIAOU, Consultant international, Ingénieur statisticien-économiste.

ANNEXE II : BIBLIOGRAPHIE

1. AFAWA baseline study: the status of women entrepreneurs and their financial access in Africa;
2. Annuaire Statistique de la Justice. Année judiciaire 2017-2018, Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme, mars 2019 ;
3. Annuaire Statistiques du Ministère de l'éducation nationale : 2016-2021 ;
4. Annuaire statistique du Ministère de la femme, de la famille et de l'enfant, 2021. Direction de la planification, de l'évaluation et de la documentation, 55 pages ;
5. Annuaire Statistiques du Ministère de la Fonction Publique : statistiques sur l'effectif des fonctionnaires et agents de l'État au 31 décembre 2020 ;
6. Banque Africaine de Développement, bâtir aujourd'hui, une meilleure Afrique demain, afdb.org;
7. Banque Mondiale : <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=CI>, consulté le 2-03-2023);
8. Banque Mondiale, <https://www.banquemondiale.org/fr/country/cotedivoire/> ;
9. Brief sur l'Égalité du Genre et l'Autonomisation des Femmes, 2022 : fiche d'information sur le genre en Côte d'Ivoire, mars 2022 ; Banque Africaine de Développement ;
10. Centre d'Intelligence des Affaires de l'Agence Côte d'Ivoire Petite et Moyenne Entreprise (Agence CI) PME, 2020 ;
11. Country Profile: Côte d'Ivoire Submitted to the African Development Bank (AfDB), THIRD DRAFT, 2021;
12. Direction de la planification, des statistiques et de l'évaluation Statistiques sur l'Effectif des fonctionnaires et agents de l'État au 31 décembre de l'année 2020 ; Ministère de la fonction Publique et de la Modernisation de l'administration (MFPMA) ;
13. Direction des Stratégies, de la Planification et des Statistiques (DSPS), Ministère de l'Education Nation nationale et de l'Enseignement Technique et professionnel (MENETP) ;
14. DPED/GPROTECT (Direction de la Planification des Études et de la Documentation), 2022. Ministère de la femme, de la famille et de l'Enfant;
15. Égalités des sexes en CI, rôle du PNUD de 2010-2017. Égalité Homme-femmes en Côte d'Ivoire, 2019 ;
16. Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017 Report on Women's Entrepreneurship, 58P;
17. Guide des activistes pour une participation politique accrue des femmes en Côte d'Ivoire. Ministère de la femme 2017 ;
18. Enquête Autorité de Régulation des Télécommunications/TIC de Côte d'Ivoire (ARTCI) 2019;
19. Enquête Démographique et de Santé Côte d'Ivoire (EDSCI), 2020-2021. Indicateurs Clés ;
20. Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Secteur Informel (ENSESI 2016) ;
21. Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI), Côte d'Ivoire, 2017 ;
22. Enquête Nationale sur l'Emploi (ENE) 2016;
23. Institut National de Statistique, 2022 ;
24. Jules Muhindo Katurana, 2016. Éducation et autonomisation. Défis et perspectives en faveur de la femme en République démocratique du Congo. Institut Panafricain pour le Développement ;
25. Koné Joseph, Kaphalo Ségorbah Silwé et Pétanhangui Arnaud Yéo, 2022. Égalité de genre en Côte d'Ivoire : Des efforts restent encore à faire, Afrobarometer No. 543 ;
26. La responsabilité sociétale des entreprises privées de Côte d'Ivoire ; Rapport d'enquête juillet 2021. Conseil National des droits de l'Homme. Promouvoir, protéger et défendre les droits de l'homme. 56 pages ;
27. Manuel Relatif au Marqueur de la Politique d'Aide à l'Appui de l'Égalité Homme-Femme Établi par le CAD-OCDE, 2016 ;
28. Mécanismes africains de promotion et de protection des droits de l'homme, édition 2022. Conseil National des droits de l'Homme. Conseil National des droits de l'Homme. Promouvoir, protéger et défendre les droits de l'homme 49 pages ;

29. MENA/DSPS/SDSP/annuaire statistique du préscolaire 2018-2019 ; 2019-2020 ; 2020-2021 ; 2021-2022 ;
30. ONU Femmes, Génération égalité, 2019-2020. Pour les droits des femmes et un futur égalitaire ;
31. Plan national de développement (PND 2021-2025) ;
32. Plan Stratégique Alliance Côte d'Ivoire, 2022 ;
33. Plan stratégique national de lutte contre le VIH, le SIDA et les infections sexuellement transmissibles, PNLS, 2021-2025 ;
34. Profil Genre Sénégal, Rapport 2021 ;
35. Pour une analyse sur l'égalité de genre en Côte d'Ivoire (Union Européenne), 2017, 2019 ;
36. Rapport d'analyse de la situation de l'égalité de genre en Côte d'Ivoire : cas des femmes politiques, 2020. Programme « Women Political Participation » (WPP) in Africa ;
37. Rapport Annuel de Performance du Ministère de la Promotion des PME (2020) ;
38. Rapport annuel 2016 du FMI : Trouver des solutions ensemble ;
39. Rapport d'étude sur l'évaluation de l'impact du COVID-19 sur les activités des PME ivoiriennes, 2020 ;
40. Rapport d'évaluation de la mise en œuvre de la déclaration et du programme d'actions de BEIJING vingt-cinq ans après son adoption (Beijing) ;
41. Rapport provisoire sur l'évaluation de l'impact socio-économique du covid-19 sur les conditions de vie des ménages en Côte d'Ivoire, 2020 ;
42. Programme national de lutte contre le SIDA (2020) : Plan stratégique national de lutte contre le VIH, le SIDA et les infections sexuellement transmissibles 2021-2025. 75 pages ;
43. Rapport qualitatif du SIGI Côte d'Ivoire (2022). Institutions sociales et égalité femmes-hommes. Explorer le lien entre les normes sociales et les disparités entre les filles et les garçons dans l'éducation ;
44. Rapport de suivi des engagements de la Côte d'Ivoire : la Côte d'Ivoire face aux mécanismes internationaux de protection des droits de l'homme, 3e édition, juin 2022. Conseil National des droits de l'Homme. Promouvoir, protéger et défendre les droits de l'homme. 121 pages ;
45. Rapport sur l'Indice de genre en Afrique, 2020 ;
46. Centre de données du PNUD : <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/CIV> ;
47. Rapport PNUD sur le développement humain de 2015 à 2021 ;
48. Rapport sur le développement humain 2020. La prochaine frontière : le développement humain et l'Anthropocène. Note d'information à l'intention des pays concernant le Rapport sur le développement humain 2020 ;
49. Recensement Général de la Population et de l'habitat (RGPH), 2021, résultats globaux ;
50. Rose KOFFI-NEVRY (mai 2022). Colloque 433 du 89e congrès de l'Acfas : femmes chercheuses et le syndrome du tuyau percé ;
51. Situation de la femme en 2022. Ministère de la femme, de la famille et de l'Enfant
52. Synthèse d'évaluation de l'intégration du genre à la BAD, 2020 ;
53. Suivi de la situation des enfants et des femmes en Côte d'Ivoire : Enquête par grappes à indicateurs multiples, 2016.

ANNEXE III : APPROCHE METHODOLOGIQUE

Pour l'élaboration du profil de la Côte d'Ivoire, une démarche participative et une approche quantitative et qualitative ont été adoptées avec l'équipe de coordination composée du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant, la Banque Africaine de Développement, l'ONU Femmes et les acteurs clés intervenant dans les domaines d'intervention de l'étude. Cette approche permet de collecter des données secondaires et primaires qui permettent de rassembler un ensemble de sentiments, d'avis et d'opinions autour de la thématique du genre.

Afin de vérifier les données et enrichir l'analyse, les données disponibles issues de trois différentes sources ont été triangulées.

1. Zones d'étude

La collecte de données s'est déroulée dans différentes régions de la Côte d'Ivoire pour tenir compte des contextes socioculturelles. Ce sont notamment la région Sud, à savoir Abidjan et la zone périurbaine

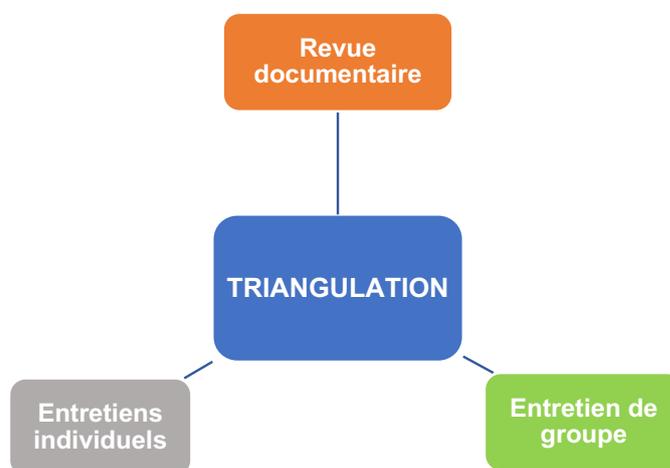
dont Bonoua et Bingerville, au nord, Korhogo, la région du centre par Yamoussoukro et celle de l'ouest représentée par Man.

Ainsi, la démarche méthodologique axée sur la collecte de données primaires et secondaires s'est faite suivant les trois (03) étapes suivantes :

- Collecte de données
- Revue documentaire
- Entretiens semi-structurés
- Groupes de discussion
- Analyse des données
- Rédaction du rapport.

2. Collecte de données

La collecte de données a été réalisée au moyen d'une méthode mixte qui a combiné revue documentaire, entretiens individuels et groupes de discussion.



2.1. Revue documentaire

Dans le cadre de cette étude et sans être exhaustif, la revue documentaire a été utilisée pour les données secondaires. Elle s'est reposée essentiellement sur un ensemble de 32 documents et a permis de saisir la perception actuelle sur la question des inégalités et de discriminations de genre en Côte d'Ivoire.

Les documents étaient constitués principalement des rapports existants et différentes études sur l'égalité de genre dans le pays, rédigés par les partenaires au développement tels que la BAD, le PNUD, la Banque Mondiale et les institutions à travers leurs directions techniques. Les données de statistiques récentes ventilées par sexe et disponibles (INS)⁴⁷ relatives au genre qui entrent dans le cadre

⁴⁷ Enquête Nationale sur le Niveau de Vie des ménages

de l'analyse du profil genre du pays, des statistiques (annuaires statistiques) issues de plusieurs ministères (Éducation nationale, Fonction publique, Ministères de la femme, et de la Justice), l'Enquête sur le Niveau de Vie des ménages (ENV⁴⁸) et l'Enquête Nationale sur l'Emploi, (ENE⁴⁹), rapport SIGI 2022, des données collectées sur internet, etc. ont contribué à la revue documentaire. Ces documents ont été consultés à l'effet d'affiner l'analyse comparative des statistiques, identifier les écarts et rapporter l'évolution de l'égalité de genre dans le pays.

2.2 Entretiens

La revue documentaire a été suivie d'entretiens avec les parties prenantes pour la collecte des données primaires.

2.2.1 Outils de collecte de données

Les outils de collecte de données ont été construits en combinant le cadre analytique de Harvard⁵⁰, celui de Sarah Hlupelike Longwe sur l'autonomisation⁵¹ des femmes et les stéréotypes de genre. Ces outils permettent de comprendre l'insuffisance d'accès des filles à l'école au profit des garçons dans un contexte socio-culturel marqué par le poids de la tradition et concomitamment, les inégalités d'accès à l'emploi et aux prises de décisions. Ces cadres mettent également en lumière les inégalités d'accès et de contrôle des ressources et aux bénéfices issus de ces ressources qui expliquent l'insuffisance d'accès aux services de base comme la santé et aux ressources économiques et foncières liée aux normes sociales préjudiciables. Le cadre analytique de Longwe permet de comprendre et de situer le niveau d'autonomisation économique des femmes basé sur un processus d'acquisition du pouvoir à cinq niveaux : le bien-être social, l'accès, la prise de conscience, la participation, et le contrôle. La mixité de l'approche d'analyse des inégalités de genre autour de ces outils permet de mieux comprendre la dynamique des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes dans une culture et un contexte donné et de mieux comprendre la persistance des inégalités de genre à tous les niveaux.

Dans le cadre de cette étude, plusieurs guides ont été confectionnés selon les informations pertinentes par structure rencontrée. Tous les guides reposent sur les outils du genre susmentionnés.

2.2.2 Entretien individuel

Les données collectées à partir de la revue documentaire ont été complétées par des entretiens approfondis adressés aux autorités administratives, religieuses, coutumières ainsi qu'aux leaders communautaires. Il s'agissait des institutions, ministères techniques, faitières des organisations de la société civile, et des partenaires au développement à l'effet de collecter des données exhaustives actualisées sur le genre et faire la triangulation des informations sur la participation politique des femmes et leur autonomisation, ainsi que leurs accès aux ressources. Ces entretiens ont été réalisés au moyen d'une multitude de guides d'entretien adaptés chacun à un contexte spécifique.

Ces entretiens ont concerné les partenaires techniques et financiers (BAD, ONU-Femmes, PNUD), les personnes ressources des ministères techniques (directeurs de la planification ou leur adjoint, les directeurs des ressources humaines, les points focaux genre ou responsables de cellules genre et parfois des responsables des affaires sociales), les Directeurs régionaux des ministères techniques, les préfets, les maires, les conseils régionaux, les commissaires de polices et les commandants des brigades de gendarmerie des villes concernées par l'étude.

Il s'agissait de leur demander de mettre à disposition des données statistiques et études récentes (2019 à 2022) sur le genre, l'accès des femmes et des hommes aux ressources financières, éducatives, à l'emploi, aux propriétés foncières etc. et sur les violences basées sur le genre.

Ces entretiens ont été réalisés au moyen d'une vingtaine de guides d'entretien (Annexe 4, deux modèles de guide élaborés) adaptés chacun à un contexte spécifique selon la structure à rencontrer. Les questions des guides d'entretien ont été adaptées en fonction des entités visitées et selon leurs rôles dans la prise en compte du genre et dans la collecte de données.

À Abidjan 34 responsables d'entités ont été rencontrés dans le cadre d'entretiens individuels semi-structurés et 25 entités de l'intérieur du pays pour un total de 59 entretiens individuels.

Les personnes interrogées représentent une variété

⁴⁸ Enquête Nationale sur l'Emploi

⁴⁹ March, Mukhopadhyay and Smyth, 1999. *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*

⁵⁰ Jules Muhindo Katsurana, 2016. *Éducation et autonomisation. Défis et perspectives en faveur de la femme en République démocratique du Congo.*

⁵¹ Jules Muhindo Katsurana, 2016. *Éducation et autonomisation. Défis et perspectives en faveur de la femme en République démocratique du Congo.*

d'expériences et de perspectives. Ce qui a permis de recueillir des points de vue diversifiés.

2.2.3 Groupes de discussion

Chaque groupe de discussion comportait de 8 à 10 personnes, parfois plus. Ils ont été organisés avec des associations de femmes opérant dans le domaine de l'autonomisation des femmes, des coopératives des femmes et des hommes, des ONG travaillant sur la thématique du genre, des jeunes filles et jeunes garçons entrepreneur(e)s, des dirigeants communautaires, et des chefs religieux et traditionnels, soit au total de 16 groupes de discussion.

Ces entretiens et groupes menés se sont appuyés sur des guides d'entretien. Pour l'essentiel, les questions visaient la collecte de données qualitatives. Les principaux thèmes abordés au cours des entretiens individuels ou de groupe ont porté, entre autres, sur les écarts entre les sexes dans la jouissance des droits sociaux, économiques et politiques, l'incidence des normes culturelles et des pratiques sociétales sur la capacité des populations (femme et homme) à contribuer à la croissance économique et au progrès social, la participation des femmes, le cadre institutionnel, les mécanismes de coordination et le leadership institutionnel.

2.2.4 Cible de l'étude

Les personnes interrogées à l'intérieur du pays sont réparties de la manière suivante dans chacune des trois villes représentatives des régions nord, ouest et centre : les préfetures (le sous-préfet ou le secrétaire général de préfeture) (03), un conseiller régional pour les conseils régionaux (03). Les chefs de service social ont été les répondants (03) dans les mairies et dans les commissariats où les questions de VBG ont été adressées ; les personnes ressources ont été soit le commissaire de police, soit les responsables des cellules genre (04). En outre, les Directeurs régionaux du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant ont été également consultés (03). Un entretien individuel a été passé avec la responsable de IFFEF de Korhogo (Annexe VI).

Les personnes interrogées représentent une variété d'expériences et de perspectives, ce qui a permis de recueillir des points de vue diversifiés.

2.2.5 Traitement et Analyse des données

Les données collectées ont fait l'objet d'une analyse comparative de l'évolution du genre en Côte d'Ivoire depuis 2019 à l'effet d'identifier les progrès réalisés en matière de promotion du genre et rendre visibles les disparités de genre existantes. Les données qualitatives collectées lors des entretiens individuels ont été transcrites et par la suite saisies sur Word©. L'exploitation des données a été faite sous forme d'une analyse de contenu du discours livré par les informateurs lors des entretiens selon la méthode suivante :

- Extraction, pour chaque thème, des informations clés tels qu'exprimés par les informateurs ;
- Hiérarchisation de ces messages en fonction de leur fréquence d'apparition dans chacun des groupes et dans l'ensemble ;
- Comparaison entre les groupes de façon à dégager les divergences et les convergences, illustration des messages clés parfois par un verbatim qui reflète la perception exprimée par les enquêtés.

L'analyse a été réalisée entretien par entretien pour dégager les principales tendances et idées fortes.

Aussi, l'analyse des données s'est-elle faite sur la base de la combinaison des données statistiques utiles selon les indicateurs par domaine, en vue de mesurer les progrès accomplis par le pays depuis la mise en place du profil genre de 2019, d'identifier les écarts afin de les combler—ainsi que les bonnes pratiques, les forces et les faiblesses, les difficultés rencontrées—et de formuler des recommandations appropriées en vue d'améliorer la prise en compte du genre au niveau national. Par ailleurs, l'analyse s'est appuyée sur l'examen des forces et faiblesses, des opportunités et des menaces (SWOT).

Dans le traitement et l'exploitation des données, nous avons eu recours à plusieurs outils de base de l'approche Genre et Développement afin de mettre en exergue des inégalités éventuelles entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, et de déterminer les facteurs qui participent à cette inégalité.

2.2.6 Élaboration du draft du rapport de collecte

de données

Les informations collectées, exploitées et analysées ont été compilées et systématisées pour la rédaction du rapport. Elles ont servi à produire un brouillon du rapport de collecte de données qui servira à l'actualisation du profil genre pays. Ce premier jet a été soumis au comité de suivi (BAD, ONU Femmes, Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant) chargé son actualisation. Il s'agit d'une phase importante car c'est au cours de cette phase que les observations et nouvelles orientations sont développées. L'analyse SWOT a mis en exergue les insuffisances ou lacunes à combler. Ces insuffisances ont contribué à la formulation des recommandations et actions concrètes.

Convient-il de le souligner, l'actualisation du profil genre n'implique pas la collecte de données primaires pour des rapports statistiques.

3. Limites de l'étude

Les difficultés rencontrées dans la réalisation de cette étude sont liées à l'indisponibilité des acteurs et à la période de collecte de données qui a compliqué la prise et la coordination des différents rendez-vous avec les personnes pressenties pour des entretiens du fait que la période de collecte choisie a coïncidé avec la période d'élaboration des bilans d'activités annuelles de nombreuses structures. Le dernier trimestre de l'année est en général consacré au bilan d'activités des structures. C'est donc une période réservée aux séminaires et ateliers. De ce fait, il était vraiment difficile d'obtenir des rendez-vous. Pour rappel, la collecte de données qualitatives primaires s'est déroulée du mois de novembre au mois de décembre 2022. Il faut ajouter à cela, une difficulté majeure due au retard accusé (un mois) avant le démarrage effectif de la collecte des données. Ce retard est essentiellement lié au temps mis avant l'envoi des courriers d'information dans les structures cibles, à la difficulté observée dans l'organisation des prises

de rendez-vous avec les différentes cibles visées. De ce fait, les délais d'exécution de la mission de collecte de données et de la rédaction du rapport de collecte ont été réduits passant de trois (3) à deux (2) mois. Concernant les obstacles, la méconnaissance du concept genre et de l'approche genre et développement souvent galvaudé, des structures totalement ou semi aveugles au genre, ainsi que les limites dans la mise en œuvre de certaines lois ou mesures prises par l'état etc., n'ont pas non plus facilité la conduite de cette étude. Aussi, convient-il de rappeler que les données quantitatives ne soient pas issues d'une collecte de données primaires.

4- Structure du profil genre

Le profil genre est structuré comme suit. La première partie rappelle succinctement le contenu de la mission en précisant le contexte, la justification et les objectifs visés par l'étude. L'aperçu de l'état de l'égalité de genre dans le pays mettant en relief les questions concernant la démographie, l'environnement géopolitique et socioculturel, la situation économique est présentée ainsi que la présentation du cadre légal, du leadership institutionnel et celle des mécanismes de coordination en matière de genre mis en place en Côte d'Ivoire pour réduire les inégalités basées sur le genre font l'objet de la deuxième partie du profil genre. La troisième partie examine la prise en compte du genre au niveau sectoriel : genre et agriculture, énergie, entrepreneuriat, participation politique, développement humain (éducation, santé etc.) à l'effet de mettre en exergue les progrès réalisés et les disparités de genre éventuelles à combler pour améliorer les indicateurs. La quatrième partie du profil genre s'intéresse aux questions transversales de genre telles que les violences basées sur le genre et les changements climatiques. Enfin, le profil genre se termine par des mécanismes de remédiation de lacunes identifiées suivis des préconisations, avant de conclure l'étude.

ANNEXE IV : GUIDE D'ENTRETIEN

COLLECTE DE DONNÉES POUR LA MISE A JOUR DU PROFIL GENRE DE LA CÔTE D'IVOIRE

GUIDE D'ENTRETIEN POUR PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS

I/ Efficacité du groupe des partenaires techniques et financiers traitant de la question du genre pour une assistance technique et financière harmonisée et coordonnée au gouvernement en la matière.

1. A quoi consistent vos interventions dans les projets relatifs à l'égalité de genre et l'autonomisation de la femme ?

2. Pouvez-vous citer quelques priorités sectorielles du cadre de coopération entre votre institution et la CI ?

3. Comment interagissez-vous avec les autres partenaires techniques et financiers ?

II/ Mécanismes de coordination et le leadership institutionnel pour l'égalité de genre

4. Existe-t-il des mécanismes de coordination des partenaires techniques et financiers de développement sur la question du genre pour une assistance technique et financière harmonisée et coordonnée au gouvernement en la matière ?

Si oui Lesquels ?

5. Que pouvez-vous proposer comme mécanismes pour combler l'inexistence ou l'insuffisance de données en matière de genre ?

6. Que pensez-vous des capacités institutionnelles des Ministères sectoriels pour la promotion de l'égalité de genre ?

7. Quel regard portez-vous sur les efforts du gouvernement dans les mécanismes d'applicabilité des législations (décrets d'application des législations en faveur du genre, budgétisation, dotations en moyens humains, matériels et financiers, mise en œuvre, mécanismes de suivi – évaluation et de remédiation)

III/ Évaluer la prise en compte de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes au sein des autres groupes de partenaires techniques et financiers.

8. Quels projets ou programmes avez-vous soutenu durant les dix 10 dernières années en Côte d'Ivoire ?

9. Selon vous, quels sont les principaux défis à relever pour combler les écarts dans la prise en compte du genre de façon générale et sectorielle ?

IV/ Analyser l'implication de la société civile dans son rôle de veille et son plaidoyer en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes.

10. Comment jugez-vous l'implication de la société civile et communautaire dans la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation de la femme ?

11. Quels sont selon vous les obstacles à l'autonomisation et à la promotion de la femme ?

12. Quelles sont vos recommandations susceptibles de consolider ou améliorer les mécanismes de coordination des PTF existants ?

NOUS VOUS REMERCIONS

II/ COLLECTE DE DONNÉES POUR LA MISE A JOUR DU PROFIL GENRE DE LA CÔTE D'IVOIRE

GUIDE D'ENTRETIEN POUR ACTEURS INSTITUTIONNELS

Dans le cadre de l'actualiser du profil genre de la Côte d'Ivoire 2019 à l'effet de mesurer des progrès accomplis par le pays au regard des ODD, nous avons été mandatés par le Ministère en charge du genre appuyé par la Banque Africaine de Développement pour conduire cette mission. Elle consiste à collecter des données et des informations actualisées auprès de différentes structures.

I- Identification des écarts entre les sexes dans la jouissance des droits sociaux, économiques et politiques.

1. Quel est l'état des lieux de la situation des femmes en matière d'accès et de jouissance des droits sociaux, économiques et politiques ? (Spécifier le cas de chaque domaine)

2. Selon vous, quels sont les facteurs explicatifs de la persistance de ces inégalités citées ou identifiées ?

3. Quelles sont les actions accomplies dans les domaines social, économique et politique en faveur de l'autonomisation et la lutte contre les discriminations des femmes/filles ?

4. Quelles les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ces actions pour la réalisation des droits sociaux, économiques et politiques des femmes ?

II- Identification des principaux points d'entrée et opportunités et les bonnes pratiques permettant de combler les écarts entre les sexes dans les domaines social, économique et politique.

5. Quelles sont les forces et les faiblesses de ces politiques ? En d'autres termes, ont-elles permis de réduire les écarts entre les sexes en matière d'inégalité en termes

de droits sociaux, économiques et politiques ?

6. Quelles sont les bonnes pratiques à vulgariser pour promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes/filles ?

III- Évaluation de l'incidence des normes culturelles et des pratiques sociétales sur la capacité des populations de Côte d'Ivoire à contribuer à la croissance économique et au progrès social suivant que l'on soit femme ou homme.

7. Quelles sont selon vous, les normes culturelles et les pratiques sociétales qui influent sur la construction de l'autonomisation des femmes et des hommes dans les différentes communautés et donc sur la faible participation des femmes à la croissance économique et au progrès social.

8. Existe-t-il des initiatives culturelles réalisées au niveau local et qui tendent à favoriser cette autonomisation des femmes et des hommes ?

IV- Analyse genre de la pauvreté et des vulnérabilités dans les priorités sectorielles du cadre de coopération entre la banque et la Côte d'Ivoire et, le cas échéant, relever les écarts devant être comblés, notamment dans un contexte de covid-19.

9. Quelle analyse faites-vous de la situation de pauvreté et de vulnérabilité des hommes et des femmes dans un contexte de la COVID-19 ?

10. Que proposez-vous pour réduire ces inégalités afin de réduire la pauvreté et les vulnérabilités des hommes et des femmes en contexte de pandémie ?

V- Cadre institutionnel, participation des femmes, bonnes pratiques et recommandations.

11. Pensez-vous que les compétences attribuées aux différentes parties prenantes ainsi que les capacités institutionnelles des ministères sectoriels pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des

femmes en Côte d'Ivoire sont suffisante ?

12. Comment améliorer le cadre institutionnel dans sa coordination entre tous les acteurs impliqués ?

13. Quelles sont les contraintes et les opportunités dans l'avancement de l'autonomisation économique des femmes dans les domaines du transport, de l'énergie, des TIC, de l'eau et assainissement, agriculture ?

14. Quelle analyse faites-vous du leadership féminin en rapport avec la participation des femmes aux processus démocratiques et de prise de décision dans

la sphère politique, économique (publique et privée) et dans la société civile ?

15. Quelle est votre analyse des politiques et stratégies sectorielles dans les domaines des violences basées sur le genre, la participation politique et l'autonomisation économique des femmes ?

16. Quelles sont vos recommandations/stratégies pour combler les écarts constatés ?

ANNEXE V : LISTE DES DOCUMENTS CONSULTÉS

N°	DOCUMENTS
01	Afawa baseline study: the status of women entrepreneurs and their financial access in Africa Country Profile: Côte d'Ivoire, 2021;
02	Brief sur l'Egalite du Genre et l'Autonomisation des Femmes : fiche d'information sur le genre en Côte d'Ivoire, Mars 2022 ;
03	Enquête nationale sur l'emploi en Côte d'Ivoire, ene 2019 rapport final, 2020 ;
04	Annuaire statistique du ministère de la femme, de la famille et de l'enfant, 2021. ministère de la femme, de la famille et de l'enfant -direction de la planification, de l'évaluation et de la documentation (2022) ;
05	Document de Stratégie Pays (DSP 2018-2022) combiné avec la Revue de la Performance du Portefeuille Pays 2018, Côte d'Ivoire -27-sep-2018 ;
06	Intégration de la dimension de genre dans la réduction des risques de catastrophes. Politiques et directives pratiques, UNISDR, PNUD et UICN, 2009 ;
07	Institutions sociales et égalité femmes-hommes en Côte d'Ivoire Rapport pays , Côte d'Ivoire 2022 ;
08	Mise à jour profil genre pays Côte d'Ivoire : grille de lecture et d'analyse des documents de la revue documentaire ;
09	Plan stratégique national de lutte contre le VIH, le SIDA et les infections sexuellement transmissibles 2021-2025. Mai 2020 ;
10	Statistiques sur l'effectif des fonctionnaires et agents de l'État au 31 décembre 2020. Direction de la planification, des statistiques et de l'évaluation. Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration ;
11	Statistiques annuaires de poche 2021-2022. Direction des stratégies de la planification et des statistiques. Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Alphabétisation. ;
12	Recensement général de la population et de l'habitat 2021 : Résultats globaux définitifs ; Ministère du plan et du Développement, octobre 2022 ;
13	Rapport qualitatif du SIGI (Institutions sociales et égalité femmes-hommes) Côte d'Ivoire, Juin 2022. Explorer le lien entre les normes sociales et les disparités entre les filles et les garçons dans l'éducation ;
14	Rapport pays SIGI : Institutions sociales et égalité femmes-hommes Côte d'Ivoire ;
15	Rapport d'analyse de la situation de l'Egalite de genre en Côte d'Ivoire, 2020 : cas des femmes politiques. Programme WPP (Women political participation) in Africa ;
16	Rapport Annuel de Performance (RAP). Ministère de la Promotion des PME, Février 2021 ;
17	Synthèse d'évaluation de l'intégration du genre à la BAD. Rapport de synthèse, Banque Africaine de Développement, janvier 2020 ; Synthèse d'évaluation de l'intégration du genre à la BAD, Rapport de synthèse ;
18	Évaluation de l'impact du covid-19 sur les activités des pme ivoiriennes, 2020. Rapport d'Étude ;
19	Rapport annuel de performance (RAP) du Ministère de la promotion des pme, au titre de l'année 2020 ;
20	Rapport sur l'étude relative aux aspects de genre dans la communication sur les risques en santé avec un focus sur la covid-19 Burkina Faso, Cap-Vert, Ghana, guinée, Guinée Bissau, mai 2021
21	Revue à mi-parcours du Document de Stratégie Pays (DSP 2018-2022) combiné avec la revue de la performance du portefeuille pays 2021, Côte d'Ivoire ;
22	Profil Genre Sénégal, Rapport 2021 ;
23	Rapport d'évaluation de la mise en œuvre de la déclaration et du programme d'actions de Beijing vingt-cinq ans après son adoption (Beijing), Mai 2019, Liberia, Niger, Nigéria et Sénégal ;
24	Rapport qualitatif du SIGI Côte d'Ivoire, 2022. Explorer le lien entre les normes sociales et les disparités entre les filles et les garçons dans l'éducation, Institutions sociales et égalité femmes-hommes ;
25	Rapport national volontaire 2019. Examen sous l'angle genre des 5 ODD retenus pour le forum politique de haut niveau. Ministère du plan et du développement ;
26	Indice de l'égalité du genre en Afrique 2019 - Rapport méthodologique et statistique, déc.. 2020 ;
27	Manuel Relatif au Marqueur de la Politique d'Aide à l'Appui de l'Égalité Homme-Femme Établi par le CAD-OCDE. Réseau du cad-OCDE sur l'égalité homme-femme (GENDERNET) Décembre 2016 ;
28	Apport sur l'indice de genre en Afrique 2019, mars 2020 ;
29	Plan stratégique ONG Alliance Côte d'Ivoire, 2021-2025 ;
30	Plan national de développement PND 2021-2025, ministère du plan et du développement, tome 1, diagnostic stratégique ;
31	Enquête par grappes à indicateurs multiples 2016, Côte d'Ivoire. Rapport des résultats clés, 2017. Institut National de la Statistique (INS) Ministère du Plan et du Développement Abidjan, Suivi de la situation des enfants et des femmes, Côte d'Ivoire MICS 5 ;
32	Pour une analyse sur l'égalité de genre en Côte d'Ivoire, Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant, 2019.

ANNEXE VI : LISTE DES STRUCTURES ET PERSONNES RENCONTRÉES

LISTE DES STRUCTURES ET PERSONNES RENCONTRÉES A ABIDJAN			
N°	STRUCTURES	NOM, PRÉNOM, ET PROFIL	CONTACTS
1	Assemblée nationale	M. KOUADIO Éric, Directeur de la législation et de l'assistance aux commissions	01 41 95 41 35
2	Sénat	Mme SOUARE Nakloba, Préfet de département, DRH SENAT, Yakro	07 07 757366
3	Conseil National des droits de l'Homme (CNDH)	Dr Marie Paule KODJO, Vice-présidente du CNDH	27 22 52 00 90
MINISTÈRES			
4	Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant	M. SYLLA Losseni, Directeur de la Planification, de l'évaluation et de la documentation et TAHA Dié Landry, sous-directeur de la planification	07 09 98 67 21/ 01 01 19 27 47/27 20 21 26 62 07 07 51 03 05
5	Ministère du Plan	M. BAGATE, sous-directeur de la planification	07 07 867707
6	Ministère de la santé, de l'hygiène publique et de la couverture maladie universelle	Dr PONGATHIE Adama Sanogo de l'informatique et des informations statistiques (DIIS)	07 48 75 33 16
7	Ministère de l'Éducation	M. YOBOUET Simplicie, Directeur de la planification	07 49 27 68 47 07 08 21 31 33
8	Ministère de l'Enseignement supérieur		
9	Ministère de l'agriculture et du développement rural	M. COMOË K. Bernard/ Directeur général de la Planification statistique et des programmes	0707 06 48 22
10	Ministère de la justice et des droits de l'homme	M. OUATTARA Souhalio, Directeur de la planification et des statistiques	
11	Ministère du Budget et du Portefeuille de l'État	Mme FOFANA/Responsable cellule genre	07 07 12 29 12
12	Ministère de la fonction publique et de la modernisation de l'Etat	Mme GBETIBOOU	0707089689
13	Ministère de l'hydraulique	Mme YESSOH, point focal genre	
14	Ministère de l'intérieur et de la sécurité	M. KOFFI Donald (voir entretien intérieur du pays)	07 58 29 11 99
15	Programme national de lutte contre les VBG	M. CAMARA Kogochas	07 77 44 39 81
16	Ministère des infrastructures et Équipement	Mme Emma BONI AMANI, point focal genre	0707907298
17	Ministère du Commerce, de l'Industrie et de la Promotion des PME	M. Jean Baptiste VILLACA ; Sous-Directeur de la Prospective, des Études, des Statistiques et de la Synthèse/ Direction de la Planification, des Statistiques et de la Prospective ; Taï Doh Lahouré	01 40 58 35 75
18	Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale	M. KOBINAN Emmanuel (DGE / MEPS) Directeur général de l'Emploi	05 05 32 28 47
19	Ministère, Solidarité, Cohésion Sociale et lutte contre pauvreté	Mme Kéita PFG, affaires sociales Mme KESSE, service Qualité-Genre	07 08 62 07 52 07 07 34 84 58
20	Ministère de la défense	Colonelle KOUA MALLEY, responsable cellule genre	07 07 37 57 92
ORGANISATIONS ET AUTRES STRUCTURES			
21	Institut National de Statistique (INS)	M. Semon NGORAN, démographe, chargé d'études à la direction des statistiques démographiques	0505058946
22	Direction des Marchés publics	M. BOKOUM Amadou, Directeur des statistiques	05 05 97 97 42

LISTE DES STRUCTURES ET PERSONNES RENCONTRÉES A ABIDJAN

N°	STRUCTURES	NOM, PRÉNOM, ET PROFIL	CONTACTS
23	Observatoire National ONEG	M. BESSIE Beaudelaire Beaudry, chargé d'étude et recherche M. EHUI Tiémélé Raphaël, chargée d'étude, Responsable genre et changement climatique M. KONIN Benjamin, responsable suivi évaluation	07 07 70 28 25
24	Chaire UNESCO « Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions »	Mme YAO Euphrasie	
25	CEPICI	Mme Sylviane AOLIO, cheffe de service information et suivi des projets M. Mathurin Ahui ; M Mathurin Ahui	05 46 01 65 13 05 56 95 55 32
26	Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire (CCI-CI)	M. YAO Germain Directeur études & info économique	07 08 01 59 59
27	Association des femmes juristes	Mme ADOU Honorine	07 09 32 45 98
PARTENAIRES FINANCIERS, TECHNIQUES ET ONG			
278	BAD	M. DABIRE Jean Marie V., Economiste pays	07 67 04 92 09
29	ONU Femmes	M. Doumbia YACOUBA, chargé de programmes	07 77 03 58 21
30	PNUD	Mme YANGNI Carole, gestion de projets de développement et administration de prêts.	97 09 18 92 22
30	Banque Mondiale	M KOUAME	
31	UNFPA	Mme BIBA,	
32	ONG GOFEHF	KOULY Rachel	07 48 39 09 02
33	ONG Lead Africaine	Kadi TANOU	07 49 12 14 94
34	RHEEGSE	Coulibaly Ghislain, Président des He for She	07 59 06 01 06

LISTE DES STRUCTURES ET PERSONNES RENCONTRÉES A L'INTERIEUR DU PAYS

N°	STRUCTURES	NOM, PRÉNOM, ET PROFIL	CONTACTS
KORHOGO			
Préfecture	DJANDE Lorn, Secrétaire Général de préfecture, Kouadio Konan serge, Administrateur civil, Ben Ahmed KAMAGATE, Attaché administratif		07 07 94 71 06 07 07 46 08 03 07 08 21 54 53
Conseil régional	Adama Diawara, Directeur Général TOURE Talmnan, ADY Didier, KONAN Joseph, KOFFI Akin		0 7 0 7 9 5 7 4 8 1 , 0707923787
Mairie	COULIBALY Lepienhin GROGUHE Yao williams		0747173691 0101756223
Direction régionale Ministère Femme, Famille et Enfant	DEMBELE Aliman Sandia, Cheffe de service en charge du genre YACOUBA Ouattara, Cheffe de service		07 08 00 87 52 07 08 93 83 65
Commissariat de Police	MEITE Ibourahim, Lieutenant, SYLLA Massangue, Sous-lieutenant, KOUAKOU Assouman Basile, Officier		01 53 88 51 00 01 72 34 29 19 07 59 18 71 98
YAMOOUSSOUKRO			
Préfecture	COULIBALY Yaya, Secrétaire Général de préfecture		07 07 84 19 71
Conseil régional	Inexistant		
Mairie	KAKOU Konan Alexandre, service social, N'Guessan Jeanne		07 08 14 45 30 07 77 21 43 95

LISTE DES STRUCTURES ET PERSONNES RENCONTRÉES A L'INTERIEUR DU PAYS			
N°	STRUCTURES	NOM, PRÉNOM, ET PROFIL	CONTACTS
	Direction régionale Ministère Femme, Famille et Enfant	TOUVOLY Bi Zoro ADE née GOURI, responsable service service promotion du genre	07 47 15 28 83 07 07 91 93 50
	Commissariat 2° arrondissement	CISSE Adama, point focal VBG COULIBALY K ; Anges, chef de service	01 41 53 15 23 01 41 53 15 23
MAN			
	Préfecture de Man	M. André KOUAKOU Bah Yao, Secrétaire Général de Préfecture et Point focal SWEED de la région du Tonkpi	0707218754
	District Autonome des montagnes	M. Albert FLINDE, Ministre Gouverneur, M. Momi SOUMAHORO, Secrétaire du Conseil du District Autonome des Montagnes M. Etienne GBONGUE, Chargé d'Études au cabinet du Ministre Gouverneur du District Autonome des Montagnes	NC 0709005807 0757751275 0555558855 (WhatsApp)
	Conseil régional du Tonpki	M. MOHY Désiré Directeur de cabinet du Président M. SAHIRI Zehorou Alfred, Directeur Développement Planification M. Léon LEGRE, Sous-Directeur des Affaires sociales et culturelles	0708300969 0708050585 0747604347
	Mairie de la commune de Man	M. FOFANA Yakaridja, 6è Adjoint au Maire	0707865929
	Direction régionale Ministère Femme		
	Brigade de ville de la Gendarmerie de Man	Adjudant-Chef DAGO Koffi Yves, Commandant la Brigade Ville Man M. OCHOU Kouassi, Point focal Genre de la Brigade Ville Man et CB Adjoint	0707683389 0707370787 0103595306
	Commissariat 1 ^{er} et 2 ^e arrondissements	M. YAPO Yapo Didier, Commissaire de Police Commissariat 1 ^{er} Arrondissement M. AHOULOU Stéphane, Commissaire de Police, Commissariat 2 ^e Arrondissement Lieutenant TIMITE Moussa, Point Focal Genre Man1 Lieutenant Moussa OUATTARA, Point Focal Genre Man 2 DIABY Aicha Ibrahim, Officier Membre Equipe Point Focal Genre Man 1	0707265577 0748487475 0708051040 0141705975 0747985620
	Direction régionale Ministère Femme, Famille et Enfant du Tonkpi	M. KOUAME Youssouf, Directeur Régional	0504763296

ANNEXE VII : RÉPARTITION DES PARTICIPANTS AUX ENTRETIENS

DISTRIBUTION DES ENTRETIENS INDIVIDUELS SELON LES LOCALITES				
Localités	Entretiens individuels	Discussion de groupe	Total Entretiens	Total participants
Abidjan	34	-	34	39
Korhogo	05	04	09	45
Yamoussoukro	05	04	09	30
Man	15	04	19	34
Bonoua	-	02	02	18
Bingerville	-	02	02	24
Total	59	16	75	190

Source : Collecte de données profil genre Côte d'Ivoire, 2022.

RÉPARTITION DES PARTICIPANTS SELON LES STRUCTURES RENCONTRÉES À L'INTÉRIEUR DU PAYS					
Localités	KORHOGO	Yamoussoukro	Man	Bonoua	Bingerville
Structures					
Préfecture	2	1	1	-	-
Conseil régional	5	Inexistant	3	-	-
Mairie	1	2	1	-	-
Commissariat	3	2		-	-
Directions régionale	2	3	1	-	-
IFFEF/ Complexe socio-éducatif	2	2	-	-	-
Leader communautaire	5	4	8	2	4
ONG et/ou Association des Femmes/jeunes	12	5	8	9	11
Coopérative des femmes/hommes	13	11	8	7	9

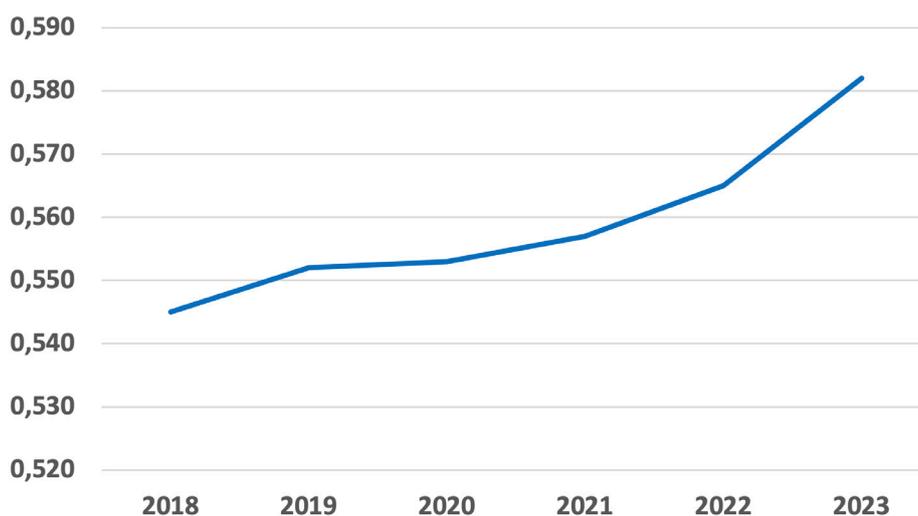
⁵¹ Source : Collecte de données profil genre Côte d'Ivoire, 2022.

ANNEXE VIII: RÉSUMÉ DES PRINCIPAUX INDICATEURS GENRE

Indice de Développement Humain (IDH): selon le PNUD, l'indice de développement humain est un indice qui mesure le niveau moyen atteint par les pays dans trois dimensions fondamentales du développement humain et d'apprécier le niveau d'égalité femmes-hommes des pays. Il est fondé sur trois critères : le niveau de vie, l'espérance de vie à la naissance et le niveau d'éducation des personnes de 15 ans et plus. La valeur de l'IDH est comprise entre 0 (mauvais) et 1 (excellent). La Côte d'Ivoire a réalisé un progrès en matière de développement humain tel que mesuré par l'IDH, passant depuis 2020 de «pays

à développement humain faible » à la catégorie des « pays à développement humain moyen ». Avec une valeur de l'IDH pour 2023 qui s'établit à 0,582, le pays occupe la 157^e place dans le classement mondial parmi 193 pays. (Centre de données du PNUD 2024-2025). Les pays à développement humain très élevés sont respectivement l'Islande, la Suisse et la Norvège (0,972 ; 0,970 ; 0,970). En Afrique, les Seychelles (0,848), l'Ile Maurice (0,806) et l'Algérie (0,763) sont les pays à développement humain les plus élevés sur le continent (Centre de données du PNUD 2024-2025).

Évolution de l'IDH en Côte d'Ivoire



Indice de développement de genre (IDG): L'égalité entre les femmes et les hommes est appréciée par l'Indice de Développement du Genre (IDG). L'IDG mesure le rapport de l'IDH des hommes et celui des femmes. Avec une valeur de 0,910 en 2023, l'IDG de la Côte d'Ivoire a connu une amélioration par rapport aux années précédentes. En effet, en 2021, l'IDG du pays était de 0,897 et le pays était classé dans le dernier groupe (groupe 5). Cette évolution positive de l'IDG de 2021 à 2023, classe désormais le pays dans le groupe 4 sur les cinq groupes du classement.⁵¹

Indice d'inégalité de genre (IIG) : l'IIG est un indicateur des inégalités entre les femmes et les hommes dans trois dimensions. L'IIG permet d'apprécier les écarts de conditions des femmes et des hommes dans plusieurs domaines tels que la santé (mortalité maternelle), la natalité parmi les adolescents, la participation des femmes dans les assemblées élues, le niveau de scolarisation et le taux d'activité (autonomisation et marché du travail). Il varie entre 0 (situation idéale d'égalité du genre) et 1 (marginalisation totale d'un sexe au profit de l'autre). Plus celui-ci est proche de zéro, moins

⁵¹ Les pays sont répartis en cinq groupes, par écart absolu de la parité des sexes dans les valeurs de l'IDH. Groupe 1 comprend les pays où le niveau d'égalité femmes-hommes dans l'IDH est élevé (écart absolu inférieur à 2,5 %) ; groupe 2, les pays où le niveau d'égalité femmes-hommes dans l'IDH est de moyen à élevé (écart absolu entre 2,5 et 5 %) ; groupe 3 : les pays où le niveau d'égalité femmes-hommes dans l'IDH est moyen (écart absolu entre 5 et 7,5 %) ; groupe 4 : les pays où le niveau d'égalité femmes-hommes dans l'IDH est moyen à bas (écart absolu entre 7,5 et 10 %) ; et groupe 5 : les pays où le niveau d'égalité femmes-hommes dans l'IDH est bas (écart absolu de la parité des sexes supérieur à 10 %).

l'inégalité de genre est importante. Selon le PNUD, l'IIG de la Côte d'Ivoire est de 0,589 en 2023 et le pays est classé 159^e/172. Tandis qu'en 2021 l'IIG du pays était de 0,594 et il occupait la 155^e place sur 170 pays. Ce résultat traduit les progrès notables observés dans les domaines de la santé et de l'éducation.

Indice de l'Égalité du Genre en Afrique (IGA) : Développé conjointement par la Banque africaine de développement (la Banque ou BAD) et la Commission économique des Nations unies pour l'Afrique (CEA), l'Indice de l'égalité du Genre en Afrique (IGA) est un indice composite qui évalue la situation des femmes en comparaison et aux côtés des hommes dans trois dimensions du bien être humain : économique, social, et autonomisation-représentativité. L'IGA mesure le niveau de disparité de genre sur une échelle de valeur comprise entre 0 à 1. Une valeur de 1 indique une égalité parfaite entre les femmes et les hommes dans la dimension concernée, et 0 l'inégalité parfaite. Plus une valeur est proche de 1, moins l'inégalité entre les femmes et les hommes est importante. Plus on s'approche de 0, plus les disparités de genre sont énormes. Une valeur supérieure à 1 indique que les femmes s'en sortent mieux que les hommes. Le niveau de disparité est obtenu en faisant la différence entre la valeur maximale qui est 1 et le score ou indice de genre ou valeur de l'IGA⁵². Avec un Indice de l'égalité du Genre en Afrique de 0,422, la Côte d'Ivoire a progressé de 0,013 points dans la promotion de l'égalité de genre sur le continent par rapport à sa

position en 2019 où son score était de 0,409. Cette progression est principalement due à la hausse du score de la dimension sociale, qui est passé de 0,833 en 2019 à 0,891 en 2023 (soit une augmentation de 0,058 points) et à la hausse du score autonomisation des femmes estimé à 0,110 en 2019, passé à 0,153 en 2023. Par ailleurs, la dimension économique a connu une régression sur la période. Évaluée à 0,746 en 2019 la dimension économique est passée à 0,552 en 2023, soit une baisse de 0,194.

Par rapport au classement du Doing Business (« Faire de affaires ») de la Banque mondiale, le pays affichait des scores remarquables. Toutefois, depuis ces dernières années, cet indicateur n'est plus renseigné.

SIGI : Pour mieux comprendre les causes sous-jacentes des inégalités de genre, le Centre de Développement de l'OCDE a conçu l'indice « Institutions sociales et égalité femmes-hommes » (SIGI par ses initiales en anglais). Cet indice, qui couvre 180 pays, met en avant le rôle central des normes et pratiques sociales profondément ancrées au sein de la société qui contraignent fortement les femmes et les filles et les empêchent d'atteindre une situation d'égalité. Il préconise d'amender les lois discriminatoires existantes afin d'éliminer toute discrimination de genre et garantir leur application et de se focaliser sur les normes sociales et pratiques discriminatoires identifiées comme des obstacles majeurs à l'éducation des filles et à l'autonomisation économique des femmes.

Évolution des indicateurs IDH, IIG, IDG de la Côte d'Ivoire de 2018 à 2023						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
IDH	0,545	0,552	0,553	0,557	0,565	0,582 ; 157 ^e /193
IDG	0,885	0,889	0,896	0,897	0,920	0,910 ; Groupe 4
IIG	0,622	0,605	0,602	0,594	0,593	0,589 ; 159 ^e /172
IGA	-	0,409	-	-	-	0,422
Doing Business	-	58,3 ; 120/180 17 ^e régional	60,7 ; 110/190 13 ^e régional	-	-	-

Source :

- Rapport de l'Indice des Institutions Sociales et Égalité de genre (SIGI 2023) pour la Côte d'Ivoire ;
- Rapports de l'Indice de l'égalité du genre en Afrique, 2019 et 2023.
- Centre de données du PNUD : <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/CIV>

NB : Données non disponibles

⁵² Rapports Indice de l'égalité du genre en Afrique, 2019 et 2023

ANNEXE IX : LISTE DES CELLULES GENRE INSTALLÉES

N°	MINISTERE / STRUCTURE	NOM ET PRENOMS SECRETAIRE TECHNIQUE	DATE D'INSTALLATION
ANNEE 2023			
	Société Ivoirienne de Télédiffusion	-	10 mars 2023
	Ministère de la promotion de la bonne gouvernance et de la lutte contre la corruption	-	16 mars 2023
ANNEE 2022			
	Association peace in campus	DIBY Amino Sandrine Titulaire du Master en Histoire option les métiers de l'Enseignement	14 mai 2022
	Club des bénévoles de l'éducation aux médias et à l'informatique	GRAH Esperance Parfaite Etudiante en master 1 de psychologie (UFHB)	14 mai 2022
	Association sciences et technologie au féminin	DAGNOGO Claigninri Safiatou Etudiante en licence 3 Math-Info (UFHB)	14 mai 2022
	Association JFEM sante	KOUADJO Reine Ester	14 mai 2022
	Agence Ivoirienne de Presse	KOUAME Amino Mireille epse KOUAME Journaliste	02 juin 2022
	Association des Femmes Chercheuses de Côte d'Ivoire AFEMCCI	Dr KOUASSI Amenan Valérie épse KONIN (Coordinatrice Générale) Professeur à UFHB option Espagnol	03 juin 2022
	Ministère de la Réconciliation et de la Cohésion Nationale	AKMEL Judith Directrice Qualité et Genre	30 juin 2022
	Ministère des Eaux et Forêt	ANZAN Christelle Directrice Qualité et Genre	22 sept 2022
	*15 directions régionales de ministères techniques du kabadougou	Voir ci-dessous la liste des points focaux genre installé dans le Kabadougou	6 octobre 2022
	*15 directions régionales de ministères techniques du Gontougou	Voir ci-dessous la liste des points focaux genre installé dans le Gontougou	27 octobre 2022
	Total de cellules genre installées en 2021		38
ANNEE 2021			
	Ministère d'état Ministère de la défense	Colonel KOUA Malley Myriam Vétérinaire, Chef du Groupe de Sécurité de la Présidence	11 février 2021
	SODEFOR	Mme KOUASSI Kedia Affoué Sous-Directeur Marketing et Ressources Nouvelles	26 mars 2021
	Direction général de la décentralisation et du développement local	Mme KOUMOUÉ Titi Léocadie Sous-Directeur du Personnel des Collectivités Territoriales	24 juin 2021
	Association des Femmes Journalistes de Côte d'Ivoire	Mme Marlyse Aimée KONAN Présidente de l'AFJCI	14 août 2021
	Ministère de la promotion des sports et du développement de l'économie sportive	Mme TOURE Anon Mariam Directrice des Sports de Masse et du Genre	30 septembre 2021
	*15 Directions régionales de Ministères techniques du Haut-Sassandra	Voir ci-dessous la liste des points focaux genre installé dans le Haut -Sassandra	15 décembre 2021
	Total de cellules genre installées en 2021		20

ANNEE 2020		
Secrétariat d'État charge du service civique	Mme GNABO Prisca Assistante du Directeur des Ressources Humaines	10 septembre 2020
Secrétariat d'État charge des affaires maritimes	Lt-Colonel Ohoueu BEDA Hortense Inspecteur des Services des Affaires Maritimes et Portuaires	29 septembre 2020
Ministère de la solidarité et de la lutte contre la pauvreté	Mme AKMEL Melaine Judith Chef de Service de la Qualité et du Genre	26 novembre 2020
Commission électorale indépendante	Mme LAGO Henriette	09 décembre 2020
Ministère de l'équipement l'entretien routier	Mme AMANY BONY Emma Chef de Service Coopération Internationale	10 décembre 2020
Ministère de l'hydraulique	Mme YESSOH Angoua Marie Gisele Chef de Service Coopération Internationale	11 décembre 2020
Total de cellules genre installées en 2020		06
TOTAL DES CELLULES GENRE INSTALLÉES DEPUIS 2020		66
Installation par Zone	45 installations à l'intérieur du pays	21 installations à Abidjan

Source : Direction du genre, Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant.
Ce nombre de cellules genre ne prend pas en compte les 14 qui ont été installées de 2007 à 2014.
Nombre total de cellules genre installées en Côte d'Ivoire : $66 + 14 = 80$



ANNEXE X : NORMES SOCIALES

NORMES SOCIALES				
PERCEPTION	AVANT	2023	PROGRÈS RÉALISÉS	ÉCARTS
<p>Perception sur les normes sociales qui constituent un frein à la promotion du genre</p>	<p>- Les femmes n'avaient pas le droit à la terre Pas droit à l'héritage car appelées à se marier ; mais si elle n'est pas mariée et est d'un certain âge, elle peut avoir un titre de propriété sur la terre mais elle n'a pas le droit de vendre sa portion de terre.</p> <p>- La femme n'a pas le droit de s'exprimer en public si bien que son idée n'est jamais considérée car pour les hommes, elle n'est pas assez intelligente et suffisamment mûre pour réfléchir et aussi du fait que l'homme est le chef de la famille et de la femme. Cependant, les hommes finissent toujours par retenir, la nuit dans l'intimité du couple, le point de vue de la femme car comme le dit l'adage, « la nuit porte conseil » ;</p> <p>Dans le Nord par exemple, le « Poro » a conditionné les femmes au point qu'elles croient que c'est uniquement l'homme qui a droit à la parole.</p> <p>- La perception de la scolarisation de la jeune fille était assimilable à un investissement non rentable car elle est destinée au mariage et va rejoindre une autre famille ; Traditionnellement la femme était considérée comme responsable du ménage. La naissance d'une fille était une aide pour le ménage, si bien qu'on ne scolarisait pas la jeune fille ;</p> <p>- La non-scolarisation des filles qui s'explique par le fait que selon la tradition, une fille qui naît a un seul destin, celui d'être dédiée à un homme, donc pour son mari et non pour l'école. La scolarisation des filles est perçue comme un facteur perturbateur des normes sociales établies, une inclination à s'opposer à la valeur de la soumission dans le contexte traditionnel et à ne pas rester auprès de son homme ni le respecter.</p> <p>En plus, elle va commander tout le monde. Si de surcroît elle travaille, il n'y aura personne pour le ménage.</p> <p>- Des pratiques où la femme ne peut aller à l'hôpital sans l'autorisation de son homme même si elle a les moyens financiers car toute initiative doit venir de l'homme.</p> <p>- Pratiques où la femme qui vient d'accoucher ne peut manger tant que le cordon ombilical du nouveau-né n'est pas détaché.</p> <p>- Traditionnellement, l'élevage était réservé aux hommes. Il n'y a pas de femme éleveur pour éviter la mort par des liens tissés par les ancêtres ?</p>	<p>- Avec le changement de paradigme et avec les femmes modèles, il y a une évolution :</p> <p>La femme aujourd'hui, elle participe même à la prise de décision ; Elle siège au conseil du village et il y a des femmes cheffes de certains villages.</p> <p>Tous les chefs siègent avec la notabilité donc toutes les décisions sont consensuelles ; Les garants de la tradition sont instruits parfois (d'anciens administrateurs) et donc ne permettent plus certaines traditions néfastes.</p> <p>- Le taux de scolarisation a augmenté de 90 % au nord et les filles excellent ; Les séries scientifiques sont fréquentées par les filles maintenant.</p> <p>- Les hommes ont commencé à comprendre que le type d'investissement a changé.</p> <p>En effet, autrefois considéré comme un lieu de dépravation pour les filles, aujourd'hui l'on assiste à une saine rivalité entre les familles car chaque famille veut scolariser sa fille. Donc qui va plus scolariser ses filles ? En effet, lorsque les premières femmes scolarisées qui ont réussi ont commencé à épauler financièrement la famille, cela a contribué à ouvrir les yeux aux réfractaires au changement de paradigme. Pour ces derniers, aujourd'hui, une fille scolarisée est un investissement plus rentable car elle représente deux enfants pour la famille (leur fille et son époux qui va également s'occuper de sa belle-famille).</p> <p>Le soutien du gouvernement dans la scolarisation a beaucoup contribué au changement de mentalité et de comportement.</p> <p>Les associations qui sensibilisent y ont fortement contribué.</p> <p>Aujourd'hui, les hommes ont compris et acceptent que la femme doit contribuer au foyer</p> <p>Aujourd'hui, la situation est en train de s'inverser dans certaines zones du nord du pays si on n'y prend garde. Au niveau des garçons, les parents opèrent un choix sinon il n'y aura plus personne pour le champ et les bœufs (par ex : <i>les parents diront ceci à la jeune fille : « si ton frère est allé loin déjà à l'école, toi reviens au village aider les parents dans les travaux champêtres »</i>).</p>	<p>Au centre du pays, il y a un peu d'évolution même s'il y a des zones d'ombre. Les femmes commencent à avoir droit à la terre.</p> <p>L'héritage foncier n'appartient plus qu'aux frères mais aux enfants filles comme garçons.</p> <p>Avant on donnait l'autorisation au futur époux de frapper sa femme alors qu'aujourd'hui, on lui dit de ne pas toucher à sa femme car c'est leur fille mais la nouvelle stratégie des hommes est le déni de ressources</p> <p>De plus en plus, la scolarisation de la fille est perçue comme un investissement et une nécessité pour le développement de la famille et de la société.</p>	<p>Les hommes n'arrivent pas à donner le plein pouvoir aux femmes compte tenu des coutumes</p> <p>Ces perceptions limitent la progression des filles dans les études et provoquent des ruptures scolaires</p> <p>Les normes sociales discriminatoires de ces perceptions conservatrices renforcent les disparités de genre en ce qui concerne la scolarisation, la propriété foncière, l'autonomisation économique et autres.</p> <p>Inégalités d'accès aux ressources et aux activités économiques</p>

NORMES SOCIALES				
PERCEPTION	AVANT	2023	PROGRÈS RÉALISÉS	ÉCARTS
Perception sur les normes sociales favorables	<ul style="list-style-type: none"> - L'éducation d'autrefois enseignait la dignité, la gloire, le courage et le respect qui constituaient une bénédiction pour les enfants ; - La femme avait une valeur vis-à-vis de son conjoint. Ce respect était lié à l'éducation reçue: l'école de la femme était auprès de sa mère et celle de l'homme, le bois sacré ; les parents intervenaient en cas de difficultés dans le couple. - Au nord par exemple, il est reconnu que les femmes s'enoufos respectent beaucoup. Cela est dû à certains paramètres sociaux qui l'empêchaient de commettre l'adultère. - La femme était l'âme de la famille car conseillait son homme la nuit (ne dit-on pas que la nuit porte conseil); - le mariage forcé était un gage des valeurs pour mériter sa belle-famille. 	<p>Devise au nord est : tradition, travail et progrès. Comment peut-on déroder à la tradition puisque la tradition est avant toute considération</p>		<p>Ces normes qui instaurent l'inégalité entre femmes et hommes maintiennent des discriminations basées sur le genre et limitent l'accès des femmes aux ressources, leur contrôle sur le budget familial, leur liberté d'expression ainsi que leur liberté à faire des choix</p>
Mécanismes pour démythifier (déconstruire les stéréotypes) les coutumes néfastes aux femmes sans nuire à la cohésion et à la paix sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser et éduquer car même si la prise des lois ou des décrets peuvent contribuer à déconstruire ces normes, l'application s'y heurte souvent. - Sensibiliser toute la population avec l'approche des cadres qui doivent intégrer l'équipe de sensibilisation de l'école de proximité pour convaincre leurs frères et sœurs, et ceci en langue sur le fait que l'homme et la femme peuvent exercer les mêmes rôles. En effet, la population écoute et acceptent plus facilement ce qui vient des « enfants du pays » (en disant, « il est de telle famille, écouter le » car ce dernier ne peut « gâter » lui-même sa région c'est-à-dire qu'il ne mettra jamais sa région en péril ou en retard). - Former des hommes car ce sont les maîtres de la maison malgré les opportunités données à la femme : chefs de quartier, coutumiers, de famille, religieux ; Le problème est que le chef pense qu'il doit toujours exercer son pouvoir de domination dans son environnement au lieu de recueillir les avis des autres et y travailler. - Toutes les femmes aux postes de responsabilité doivent être mises en avant ; 	<p>L'Etat avec les lois en faveur du genre, les mentalités commencent à changer</p> <p>Aujourd'hui, il y a des femmes propriétaires terriens au Centre du pays.</p> <p>Aujourd'hui, le cadre légal a été boosté et c'est une femme qui conduit le car de l'INP-HB.</p> <p>La femme peut réussir dans les études et subvenir aux besoins de la famille. Les filles répondraient même mieux.</p> <p>Un changement de paradigme sur la perception des rendements futurs de l'éducation des filles est en cours dans certaines aires culturelles. Moyens financiers et les femmes modèles de réussite qui épaulent la famille qui ont permis de faire changer la mentalité des parents quant à la scolarisation des filles.</p> <p>Ces filles sont plus enclines à apporter un soutien financier à leurs parents en cas de besoin, contrairement au garçon qui lui, a une autre responsabilité, celle de répondre aux besoins de son propre ménage et à ceux de sa belle-famille.</p>		
Impact des normes sociales sur les VBG	<p>En général, l'homme se sent humilié s'il est dénoncé et convoqué à la justice si bien que le règlement des cas de VBG se fait en famille et selon la tradition. Les femmes ont peur des représailles donc elles ne dénoncent pas les auteurs de VBG pour ne pas être stigmatisées.</p> <p>Selon les répondants, le respect et les valeurs reçues font que le senufo ne peut violer une petite fille.</p>			

Source : Enquête profil genre, BAD, (2022)







GRUPE DE LA BANQUE AFRICAINE
DE DEVELOPPEMENT
AFRICAN DEVELOPMENT BANK GROUP