

MINISTRE DE LA PROMOTION DE LA
FEMME DE L'ENFANT ET DE LA FAMILLE

SECRETARIAT GENERAL

CENTRE NATIONAL DE DOCUMENTATION ET
D'INFORMATION SUR LA FEMME ET L'ENFANT

REPUBLIQUE DU MALI
UN PEUPLE - UN BUT - UNE FOI



LA REPRESENTATIVITE DES HOMMES ET DES FEMMES DANS LES INSTANCES NOMINATIVES DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

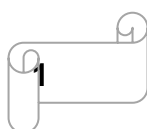


CNDIFE

JUILLET 2015

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE	PAGE
SYNTHESE.....	4
INTRODUCTION.....	5
I. PROBLEMATIQUE	6
II. METHODOLOGIE.....	8
III OBJECTIFS.....	9
IV.CONTEXTE ET JUSTIFICATION.....	10
V. REVUE LITTERAIRE.....	11
VI.PRESENTATION DES RESULTATS.....	22
VII. LE CAS MALIEN SOUS LES LORGNETTES GENRE.....	62
VIII. RECOMMANDATIONS.....	71
CONCLUSION	72
BIBLIOGRAPHIE.....	74
ANNEXE.....	76



LISTE DES TABLEAUX

Liste	Page
TABLEAU N°1.....	14
TABLEAU N°2	15
TABLEAU N°3	16
TABLEAU N°4	17
TABLEAU N°5	18
TABLEAU N°6.....	19
TABLEAU N°7	20
TABLEAU N°8	21
TABLEAU N°9	22
TABLEAU N°10	23
TABLEAU N°11	24
TABLEAU N°12	25
TABLEAU N°13	26
TABLEAU N°14	27
TABLEAU N°15	28
TABLEAU N°16	29
TABLEAU N°17	31
TABLEAU N°18	48
TABLEAU N°19	50
TABLEAU N°20	52

REMERCIEMENTS

L'équipe de recherche tient à adresser ses remerciements à tous ceux qui de par leur engagement, ont contribué à la réalisation de ce rapport.

Nous exprimons notre gratitude aux Directions des Ressources Humaines pour toutes leurs actions de facilitation et de disponibilité. Leurs actions ont facilité la collecte des données et contribué à la qualité du rapport.

L'exécution de la collecte a été facilitée par la disponibilité et la collaboration des responsables de structures et d'institutions.

A ce titre, nos remerciements vont à l'endroit :

- ✓ des représentants (es) des structures gouvernementales ;
- ✓ des Cellules de Planification et de Statistiques ;

Cette liste n'est certainement pas exhaustive car plusieurs autres personnes ont également apporté une précieuse contribution pour la réalisation de ce travail. Qu'elles trouvent ici l'expression de notre sincère reconnaissance.

SYNTHESE :

La représentativité des femmes dans l'ensemble des institutions a connu une timide hausse de 0,6 point entre 2014 et 2015. Cette amélioration dépend des institutions comme : la Primature (13,3 % contre 14%), l'Assemblée Nationale (13,5% contre 13,9%), Cour suprême (29,1% contre 30,2%), Haut Conseil des Collectivités Territoriales (7,3% contre 9,1%), Conseil Economique, Social et Culturel (15,3% contre 18,2%).

Dans certains cas la proportion des femmes a régressé dans des institutions comme : la Présidence de la République (26% contre 23,8%), la Cour Constitutionnelle (41,7% contre 25%),

D'une manière générale, dans tous les secteurs la proportion des femmes est faible car les secteurs qui accordent plus de postes aux femmes sont celui de la Santé, du Développement Social et de la Promotion de la Famille avec 26,4% en 2015 contre seulement 3,6% du Secteur de l'administration générale. On constate que ce dernier taux est légèrement supérieur à celui de 2014 (26,1%)

Dans l'ensemble du secteur de la justice on enregistre un taux de représentativité moins satisfaisant des femmes aux postes de décisions avec un effectif de 7 femmes contre 126 hommes en 2014 et 9 femmes contre 109 hommes en 2015 soit une proportion de 5,3% en 2014 contre 7,6% en 2015 pour les femmes. La situation des juridictions mérite aussi une attention. Les nominations des femmes dans la magistrature est loin de se refléter dans les postes tels : Ministre, secrétaire général, Directeurs services centraux et rattachés, Inspecteurs en chef; Conseiller (ère) techniques, Chefs de projets, Directeurs régionaux, Président Cour d'Appel, Président Tribunal de Commerce, Président Tribunal de travail, Président Tribunal administratif, Procureur Cour d'Appel, Procureur Tribunal de Grande Instance(TGI).

Par contre les femmes sont présentes dans les instances nominatives comme : Chef de Cabinet (100% en 2014 contre 50% en 2015) ; Chargé (e)s de missions (100% sur les deux années) ; Directeurs Adjointes (0% en 2014 et 14,3% en 2015) ; Président Tribunal de Grande Instance (3% en 2014 contre 5,9% en 2015) ; Chefs de division niveau central (13,3 en 2014 contre 12% en 2015).

Ce qui nous confirme une faible représentativité des femmes dans ce secteur avec un effectif de 30 femmes sur 240 hommes en 2014 et 31 femmes sur 251 hommes en 2015 soit un taux de représentativité respectif de 12,5% et 12,4%.

En 2014 les femmes ont accédé aux postes de responsabilité suivants : Conseiller (ère)s techniques (17%), Chargé(e)s de missions (50%), Directeurs services centraux et rattachés (10%), Directeurs Adjointes (8,3%), Chefs de division au niveau central (18,2%), Ambassadeurs (12,9%), Ministres Conseillers/Consuls (22,2%), Conseillers/Attachés de Défense (10,9%)

En 2015 nous constatons une amélioration de la représentativité des femmes dans certains postes du secteur des finances tels que : Chef de Cabinet (33% en 2015 contre 0% en 2014), Directeurs services centraux et rattachés (18,2%), Conseillers/Attachés de Défense (11,9%), Nous remarquons aussi l'absence des femmes dans des postes comme Ministre, secrétaire général etc.

On remarque globalement une sous représentativité des femmes dans beaucoup de postes : secrétaire général, Gouverneur de Région, Présidents Directeurs Généraux, Préfet de Cercle, Chefs Organismes personnalisés, Inspecteurs en chef, Chefs de projets

L'explication de cette sous-représentation des femmes dans les instances nominatives tiendrait surtout à la persistance de représentations sociales très largement diffusées, et qui rendent l'engagement politique et administratif au féminin difficile à penser et à admettre pour nombre de

citoyens : l'image de la femme comme pivot de l'espace domestique, et plus encore l'image de l'administration et de la politique comme des activités viriles.

L'enjeu est de faire une analyse genre de leur accès aux charges publiques dans le contexte Malien en particulier.

INTRODUCTION

Le Mali, à travers ses valeurs sociétales a toujours reconnu le rôle traditionnel de la femme dans les prises de décision à travers les consultations non publiques qui réconfortaient les hommes dans leurs prises de décision sans une participation effective.

La Constitution de 1992 garantit l'égalité de tous les citoyens (hommes et femmes). Elle réaffirme dans son préambule la détermination à défendre les droits de la femme et de l'enfant.

Les féministes peuvent pour leur part tout à la fois critiquer ces pouvoirs, sans pour autant revendiquer le maintien d'une logique de protection. L'amour libre qui n'est plus le seul apanage des hommes, devient une revendication des femmes. Mais cela suppose que "l'homme et la femme soient pleinement consentants, sans contrainte de part et d'autre. Cela déplaît, paraît-il à ces messieurs" écrit Madeleine Vernet. "Sans doute ont-ils peur de ne plus avoir de femmes pour eux, le jour où les femmes seront libres de se donner à leur gré. Loin d'être une permission de dévergondage, "l'amour libre" sera la vraie moralité".

CHAPITRE I : PROBLEMATIQUE

Le concept genre peut être défini comme : « Un système de bi catégorisation hiérarchisée entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin). »

Le genre se distingue donc du sexe : il va au-delà des attributs biologiques pour s'intéresser à la différence sociale. Le concept de genre permet donc de penser les relations entre femmes et hommes en termes de rapports sociaux.

La sociologue britannique Ann Oakley explique que masculinité et féminité ne sont pas des substances « naturelles » inhérentes à l'individu, mais des attributs psychologiques et culturels, fruits d'un processus social au cours duquel l'individu acquiert les caractéristiques du masculin ou du féminin. Elle propose ainsi d'introduire la notion de genre comme outil d'analyse pour permettre la distinction entre la dimension biologique (le sexe) et la dimension culturelle (le genre).

Le genre est ainsi l'identité construite par l'environnement social des individus : la masculinité ou la féminité ne sont pas des données naturelles mais le résultat de mécanismes de construction et de reproduction sociale. Consciemment ou inconsciemment, la société s'organise selon le paradigme des « choses des hommes » et des « choses des femmes », au point que l'on se convainc qu'il existe des domaines ou des niveaux de domaines socialement réservés à tel ou tel des deux sexes

Sur la base des réalités politico-juridiques, on peut dire que la problématique de la reconnaissance des droits des femmes reste très complexe dans une société en pleine mutation culturelle. On constate un processus à deux vitesses : d'un côté, la volonté politique qui se manifeste par la mise en place de cadre juridique et de l'autre côté, la société qui ne suit pas cette évolution, avec toutes ses valeurs et normes.

Cette situation est loin d'être anormale. L'intégration de nouvelles valeurs dans une société ne se fait jamais sans heurts ni difficultés car il s'agit de revoir des siècles de pratiques, de systèmes socio psychologiques. La meilleure démarche est de commencer par la mise en place de normes et codes qui ne seront certes pas acceptés d'emblée, mais qui accompagneraient le processus de changement de mentalités. Il devient nécessaire pour avancer et affaiblir les résistances, de poser le problème en termes d'évolution incontournable et non en termes de valeurs. Une société ou une civilisation n'est pas plus valeureuse qu'une autre. L'évolution des sociétés, des réalités économiques demandent de voir la question sous un autre angle plus adapté et reflétant mieux la

réalité des choses. Hier reconnue comme pilier de la pérennisation de l'âme de la société, aimée et adulée discrètement, aujourd'hui, elle a tout simplement besoin d'autres choses comme n'importe quel être qui évolue. Le problème se pose en ces termes et non en termes de remise en cause de son rôle traditionnel au profit de nouvelles valeurs. Il s'agit d'aller de l'avant, d'évoluer. La dénonciation des pouvoirs sexuels masculins sort de l'analyse abstraite qui déréalise, du misérabilisme qui accable et de la culpabilité inopérante pour entrer dans l'ère de la responsabilité.

Judith Butler rajoute que le genre est « performatif » : les actes et les discours des individus non seulement décrivent ce qu'est le genre mais ont en outre la capacité de produire ce qu'ils décrivent. Ainsi, le genre « désigne l'appareil de production et d'institution des sexes eux-mêmes. » Elle décrit le genre comme « une série d'actes répétés [...] qui se figent avec le temps de telle sorte qu'ils finissent par produire l'apparence de la substance, un genre naturel de l'être

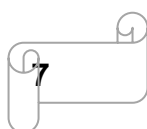
Ainsi, le genre est une construction sociale dans la mesure où la société attribue « des rôles, des tâches, des caractéristiques et des attributs » différenciés à chaque sexe. Toutefois ces caractéristiques ne sont pas acquises de manière autonome mais bien dans la relation avec les autres et la société, et ce dès la naissance. En effet, « le sexe est l'une des premières caractéristiques, si ce n'est la première, que les parents et l'entourage social connaissent de l'enfant qui vient de naître. » Les travaux sociologiques et psychologiques montrent que le sexe est une catégorie sociale qui influe les rapports des parents à l'enfant, la prise en charge par les structures d'accueil, etc. : il existe une « socialisation sexuée » qui contribue à la construction de l'identité de l'enfant

De même, en sociologie, l'approche interactionniste parle du genre comme quelque chose qui est « accompli » : les attributs féminins et masculins n'existent que par le sens qui est donné aux actes des femmes et des hommes. Erving Goffman développe ainsi une approche dramaturgique pour lui les personnes agissent comme des acteurs sur une scène dont les comportements sont interprétés.

Le problème de l'origine et de la qualité des représentantes «femmes» dans les instances de décision semble se poser à des degrés divers dans tous les secteurs. Dans la quasi-totalité des départements visités, les discriminations dont les femmes font l'objet dans l'administration publique ne dépendent pas de la seule administration publique. Les inégalités dans la société ont un impact sur ce domaine comme dans les autres. Signalons que l'administration est le domaine de prédilection par excellence de ces discriminations.

Les femmes représentent, faut-il le rappeler, près de 51,8% de la population Malienne. En dépit de cette importante démographie, elles restent faiblement représentées au niveau des instances de décisions. Cette marginalisation des femmes dans la vie publique traduit un certain déficit démocratique, tant au niveau des partis politiques qu'à l'échelle nationale. Cette situation est d'autant lamentable que les différents régimes depuis l'avènement de la démocratie au Mali, ont tous tenu de beaux discours en faveur de la promotion du genre. Cette volonté politique exprimée a pourtant rarement été suivie d'actes concrets sur le terrain. La mondialisation du système économique capitaliste et libéral a généré des situations politico- économiques et sociales nouvelles et incongrues, de nouvelles valeurs, normes et de nouveaux modes de vie.

Les valeurs représentent les croyances, les idéaux, les manières de concevoir une situation que se donne un groupe. Reste à savoir si ces valeurs ont beaucoup ou peu de part d'utopie, c'est à dire de part qui ne sera jamais réalisée au risque de décourager les membres du groupe. Les systèmes de pouvoir fonctionnent à travers le recours à des utopies. L'organisation en réseau rejette ces utopies et utilise la définition d'objectifs, les méthodes de résolution de problèmes et le principe de subsidiarité pour avancer d'une réalisation à l'autre selon des normes.



Les normes sociales sont les règles qui organisent le groupe. Elles sont la traduction des valeurs. Ces normes sont établies par le pouvoir à travers les institutions qu'il a mises en place. Par l'utilisation d'utopies, un pouvoir peut prononcer des normes contraires aux valeurs en expliquant qu'il s'agit d'une période transitoire rendue nécessaire par la survivance des valeurs de l'ancien régime politique tant que celles-ci n'ont pas été supplantées par les nouvelles valeurs. C'est ainsi que des révolutionnaires aux idées humanistes se sont retrouvées rapidement au ban des criminels de l'histoire parce qu'ils voulurent imposer par la force leur idéologie pour développer leur système de pouvoir. Cette dissonance cognitive, cette contradiction, n'existe pas dans le mode de vie d'une organisation en réseau.

Les modes de vie sont l'application des règles, la manière de les vivre au quotidien. Sous une tyrannie, ces modes de vie sont l'application stricte des comportements voulus par le pouvoir à travers ses règles et ses ordres. Dans une démocratie, un espace de liberté existe entre les règles et les modes de vie. Cet écart se justifie par l'application du principe d'équité qui vient tempérer l'application du principe d'égalité : la loi par son caractère égalitaire s'impose à tous de la même manière et ainsi nie les cas particuliers présentés par les circonstances de la vie. Le principe d'équité prend justement en compte ces cas particuliers et permet une application des règles plus judicieuse et humaine.

CHAPITRE II METHODOLOGIE

L'élaboration de ce rapport a été conduite par le CNDIFE. Après l'adoption des termes de référence, un chronogramme d'exécution a été établi et a comporté les phases suivantes :

- ✚ L'atelier de concertation avec les Directions des Ressources Humaines sur la validation des fiches de collecte des données ;
- ✚ La collecte des informations par les Directions des Ressources Humaines, le Centre National de Documentation et d'Information sur la Femme et l'Enfant auprès des structures, organes et institutions ciblées;
- ✚ L'atelier de restitution des informations collectées ;
- ✚ La saisie informatique des données ;
- ✚ Le traitement informatique a été complété par la recherche documentaire ;
- ✚ L'analyse et la rédaction du rapport.

La démarche méthodologique est essentiellement quantitative et qualitative. L'analyse documentaire a consisté en la compilation, au dépouillement de différents documents existants et accessibles (internet) et d'en faire la synthèse sur l'état de la question de la sous représentativité des femmes dans les instances nominatives en l'absence d'un guide d'entretien qui paraît incontournable pour appréhender les habitudes des dominants et les techniques sociales d'inculcation qui finissent par faire vivre les privilèges comme allant de soi et comme des avantages légitimes liés à l'excellence des personnes. Les techniques de l'entretien servent sans doute à mieux mettre en évidence les techniques d'inculcation délibérées qui passent par le langage. Le document est structuré comme tel: la revue littéraire, la présentation des données, le cas malien sous les lorgnettes genre, les recommandations et la Conclusion.

LIMITES : Le temps a constitué la principale contrainte de cette collecte. Le délai de 10 jours ouvrables n'a pas permis de renseigner certaines fiches de certains départements. Des indications ont néanmoins été données par rapport à cette préoccupation.

CHAPITRE III OBJECTIFS DE LA COLLECTE

3.1. OBJECTIF GENERAL

L'objectif général de cette collecte est de faire annuellement l'état des lieux de la situation de représentativité des hommes et des femmes dans les instances nominatives de l'administration publique au Mali.

3.2. OBJECTIFS SPECIFIQUES

La présente collecte permettra notamment de :

Rendre disponible des données statistiques sur la situation des femmes et des hommes dans les instances de nomination;

Renseigner les indicateurs de la matrice de suivi de la PNG relatifs à la participation des femmes à la vie publique ;

Actualiser la base de données "muso ni den kunafoni".

3.3. RESULTATS ATTENDUS

Le rapport sur la situation des femmes et des hommes dans les instances de nomination est disponible ;

Les indicateurs de la matrice de suivi de la PNG relatifs à la participation des femmes à la vie publique sont renseignés ;

Les indicateurs de la base de données "muso ni den kunafoni" sont renseignés.

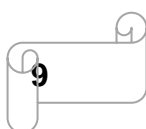
CHAPITRE IV CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La Constitution de 1992 garantit l'égalité de tous les citoyens (hommes et femmes). Elle réaffirme dans son préambule la détermination à défendre les droits de la femme et de l'enfant. Par ailleurs, le Mali a signé et ratifié la plupart des conventions internationales et régionales de promotion et de protection des droits de l'homme et spécifiquement celles relatives aux droits de la femme qui devraient être domestiquées dans les textes nationaux. La répartition des femmes au sein des métiers de la Fonction publique reflète une représentation encore traditionnelle du rôle de la femme dans le monde du travail.

Selon les statistiques de l'édition 2014, certains départements ministériels avaient un taux de féminisation plus élevé par contre d'autres ministères avaient un taux plus faible. Chaque versant de la Fonction publique témoigne du même constat : plus les responsabilités sont élevées, moins les femmes sont nombreuses.

En dépit de l'égalité en droit du travail et de l'accès à l'administration publique malienne, les femmes ne représentaient qu'un taux de 28,38% en 2011 (CPS/ATFPSI) avec une prédominance dans les secteurs sociaux. Elles constituaient 93,25% de magistrats contre 6,75% de magistrates en 2011, 04 femmes sur 30 sont membres du gouvernement en 2011, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Dans l'administration territoriale, aucune femme n'a été gouverneur ou préfet en 2013. Le Mali comptait un préfet femme en 2011, six femmes sous-préfets en 2011 et 2012 et cinq femmes Sous-préfets en 2013. De 2011 à 2013 sur 3582 postes nominatifs, les femmes n'ont occupé que 378 en 2011 soit 10,55%, 11,78% en 2012 et 11,67% en 2013.

C'est pourquoi en novembre 2010, le gouvernement a adopté la Politique Nationale Genre qui a pour vision de bâtir une société démocratique garantissant l'épanouissement de toutes les femmes et de tous les hommes grâce au plein exercice de leurs droits égaux fondamentaux, à une citoyenneté active et participative et à l'accès équitable aux ressources, en vue de faire du Mali un pays émergent fort de sa croissance et fier de ses valeurs de justice, de paix, de solidarité et de cohésion sociale.



Elle contient sept (7) principes directeurs, six (6) orientations stratégiques et dix-neuf (19) axes d'intervention dont la Promotion de l'équilibre dans la représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision, dans les postes électifs et administratifs au niveau national et dans les représentations du Mali au niveau sous régional (CÉDÉAO, UEMOA) régional (UA) et international.

Le présent travail est le fruit d'une collecte effectuée auprès des Directions des Ressources Humaines et Institutions de la République pour tenter de comprendre quels sont les facteurs qui expliquent la faible représentation de la femme dans les hautes sphères de cette administration publique. Ce qui soulève de manière générale la problématique de l'accessibilité de la femme aux postes de décision dans l'administration publique malienne au niveau central et régional. Il faut essayer de saisir les mécanismes dans leur profondeur historique pour déboucher sur une certaine prospective qui tienne compte des nouveaux statuts féminins et de la valorisation de la personne humaine dans son individualité ; afin de saisir la spécificité de la domination masculine et ses expressions dans l'histoire, les institutions et les pratiques qui les sous-tendent.

CHAPITRE V : REVUE DE LA LITTÉRATURE

Pour Friedrich Engels, qui a développé la théorie marxienne de la lutte des classes en analysant la famille, la relation exploitant-exploité qui existe entre la bourgeoisie et le prolétariat s'étend au foyer, dans lequel le mari est un autocrate : avec l'émergence de l'économie capitaliste, le travail domestique de la femme, qui ne produit pas de surplus, n'a aucune importance.

Cette hiérarchie du masculin-féminin est analysée par le sociologue français Pierre Bourdieu comme une véritable domination masculine socialement construite : « c'est à travers toute une éducation, composée de rituels d'intégration de la norme masculine, que se façonne l'identité masculine, et que l'homme assure dans la société une fonction de reproduction de la domination ».

Pour Isabelle Jacquet ce sont les hommes qui dominent, légifèrent, commandent, condamnent, tandis que les femmes leur sont inférieures dans cette organisation. L'anthropologue Nicole-Claude Mathieu parle d'androcentrisme comme un biais concernant la non-prise en considération des rapports sociaux dans lesquels les femmes sont impliquées

La domination symbolique des femmes c'est-à-dire la domination qui passe par la construction des représentations, des images, des stéréotypes est très peu abordée du moins dans un seul aspect : la structuration sociale et institutionnelle de l'ordre social qui consacre l'inégalité humaine et la spoliation, l'exploitation et la chosification d'une catégorie humaine par une autre (Diagne 1996).

Une part importante de l'origine des discriminations dans le travail apparaît dès l'école, à commencer par la différenciation des filières. Le rôle social des filles, comme celui des garçons, est forgé dès la prime enfance, et détermine ensuite leur orientation plutôt vers le social ou le technique, et plutôt vers la biologie ou les mathématiques et la physique. Les parcours sexués sont autant le fait des garçons que des filles. Au fil des différentes étapes, l'orientation spécialise les deux catégories de sexe vers des contenus de connaissances et une acquisition de connaissances différents. C'est pourquoi les femmes dans leurs ambitions ont tendance à sous-évaluer leurs capacités. L'articulation vie professionnelle-vie privée est considérée d'emblée par les femmes, et non par les hommes, comme un obstacle à la carrière ; elles anticipent ainsi des choix de moindre investissement professionnel : ce qu'elles perçoivent comme une difficulté future à gérer le temps les conduit à une auto-éviction. Cette difficulté entre en harmonie avec leurs interrogations sur leurs compétences et leur légitimité à accéder à certains secteurs professionnels ou à postuler à des instances de responsabilité.

Les filles sont présentes dans le système scolaire, y ont de bons résultats, puis deviennent minoritaires dans les filières les plus sélectives. Par exemple, elles obtiennent davantage que les garçons des mentions au bac, mais « disparaissent » des classes préparatoires scientifiques. Une « spécialisation » entre filles et garçons s'effectue selon les voies littéraires, commerciales, scientifiques, et, au sein de ces dernières, les filles sont très présentes dans les classes biologiques et moins dans les classes mathématiques/physique. Aux concours des grandes écoles, la proportion de réussite est plus faible pour les filles. C'est tout particulièrement vrai pour celles qui permettent d'accéder aux emplois de direction de l'administration publique.

Les femmes sont ainsi davantage portées vers les services aux personnes (services de santé et d'assistance, enseignement), les sciences humaines et les sciences de la vie ; c'est un stéréotype classique qui leur est transmis et qu'elles intériorisent dans leurs choix (Vouillot, 2007, 2010 et 2011 ; Duru-Bellat, 2004, 2007, 2010).

S'il y a ainsi comme une faible mutation dans la vision sociale de la femme, c'est parce que les symboles et leur profond ancrage dans les interrelations sociales semblent rester en marge des actions théoriques et pratiques en vue d'une pleine autonomisation de la femme. Freedman a bien perçu le problème et se demande « si les représentations ont changé suffisamment pour comprendre les nouveaux rapports sociaux qui existent entre les hommes et les femmes » (1997).

Ceci, reste la forme la plus rebelle de la domination masculine sur la femme et le fondement de l'exclusion des femmes du champ administratif et politique. Elle adopte en effet une perspective très fructueuse qui consiste à comprendre les femmes à travers l'analyse des discours masculins. Qu'en est-il de la situation de la femme et de la personne humaine indifférenciée ?

Les associations féminines doivent jouer un rôle de catalyseur, de pression, d'appui aux femmes et un rôle de plaidoyer. La représentation sociale des femmes constitue l'un des plus grands défis à relever dans notre pays. Un accent particulier doit être mis sur l'égalité ou l'équité des chances afin de reconnaître le rôle des femmes dans le renforcement de la démocratie et la culture de la paix.

Plusieurs mouvements ont eu tendance à présenter l'infériorité naturelle des femmes comme constitutive du sexe féminin. C'est le cas des religions. C'est aussi le cas de l'approche marxiste. En effet, si Marx avait proclamé l'égalité des individus, y compris entre hommes et femmes, il constatait que les femmes étaient moins fortes physiquement et devaient par conséquent être protégées.

Dans les sociétés, deux niveaux caractérisent pour une grande part les différentes manières de présence de l'être humain. Ces niveaux sont fonction de l'extraction sociale de l'individu et de sa filiation, d'une part, du régime matrimonial, des différentes formes d'accès aux moyens de production (Pala et Ly 1972: 12) et de pouvoir ou à l'exercice du pouvoir, d'autre part. Les critères référencés sont informés par la vie en société. La société leur donne forme et contenu. Ainsi, ils circonscrivent les représentations et les attributions sociales. En réalité, ces représentations sociales désignent un ensemble de concepts, d'énoncés et d'explications qui proviennent de la vie quotidienne. Elles sont l'équivalent des mythes et des systèmes de croyances des sociétés traditionnelles; c'est le sens commun (Hewstone 1989: 274-294). Si une relation sociale est une « préparation à l'action », elle ne l'est pas seulement dans la mesure où elle guide le comportement, mais surtout dans la mesure où elle remodèle et reconstitue les éléments de l'environnement où le comportement doit avoir lieu. Elle parvient à donner un sens au comportement, à l'intégrer dans un réseau de relations où il est lié à son objet. Fournissant du même coup les notions, théories et les fonds d'observations qui rendent ces relations stables et efficaces. Les représentations sociales nous aident à comprendre d'où viennent les schémas. Elles éclairent la genèse des attributions en même temps, on peut distinguer des manières, chez

les gens, de penser aux forces causales de leur environnement social. L'observation directe des relations, comme variation simultanée entre deux événements.

Le processus socialisé cerne comment les gens apprennent les causes et adoptent des hypothèses culturelles à travers les communications langagières. L'observation ou savoir indirect se construit à partir des découvertes et de théories récentes. La formation d'une représentation sociale et sa généralisation entraînent donc une immixtion des notions et des termes de la langue propre à la théorie. Cette langue leur fournit une version socialement autorisée d'un mode d'accès au savoir et aux phénomènes dont la nature est inaccessible à la collectivité (Moscovici 1981: 232-233). Pour nombre d'analystes, ces critères sont chargés en termes d'idéologie. Ils sont reproduits et entretenus de façon cachée pour les diluer dans les pratiques quotidiennes de la vie des sociétés. Cet aspect banal leur fait occulter en dernier ressort la charge idéologique pour le commun des citoyens. Il devient alors des us et coutumes et comme fondement de la tradition ou c'est à elle que l'on se réfère le plus souvent pour justifier ou asseoir la situation d'invisibilité des femmes. Ainsi, au Mali, les traditions font l'objet de plus en plus d'interpellations; elles ne semblent plus faire l'objet d'unanimité et doivent-elles aussi être constamment réaffirmées. Il n'est donc pas exagéré de noter les limites des discours construits sur le face à face tradition/valeurs étrangères. Ce qui ressort d'ailleurs de l'analyse de la crise des valeurs. Une crise qui se construit par la contradiction entre modernité et tradition. S.B. Diagne repère ces deux niveaux (l'ouvert et le fermé) à partir du discours convenu sur la culture et note: « l'aspect incantatoire du rappel des valeurs traditionnelles qui émaille bon nombre de discours officiels est le signe qu'elles sont en question. Par-là même le discours qui les porte semble avoir l'inefficacité d'un moralisme pur et simple » (Diop -dir.- ,1992: 34). Aujourd'hui, les traditions sont fortement mises à rude épreuve et pour cause les assauts répétés de la crise mondiale et son corollaire la crise économique et l'affaiblissement des référents traditionnels jouant le rôle de soupapes. Ces crises permettent le foisonnement de l'économie souterraine et l'avènement de nouveaux acteurs sociaux. C'est pourquoi, Durkheim définit la culture comme « toute manière de faire, fixée ou non, susceptible d'exercer sur l'individu une contrainte extérieure », ou encore comme des « manières d'agir, de penser et de sentir, extérieures à l'individu, et qui sont douées d'un pouvoir de coercition ». L'individu se doit donc de tenir un rôle conforme aux attentes sociales qui, bien sûr, dépendent de la culture, de la religion et du statut individuel.

Mais la crise mondiale a situé, particulièrement, nos sociétés dans une nouvelle conflictualité émergente qui se traduit par d'interminables mouvements sociaux. L'enjeu genre constitue, par conséquent, une donnée majeure dans l'élucidation de ces crises multiformes. En matière de genre, comment appréhende-t-on la crise de la tradition dans la société?

Nous ne savons pas si la femme, comme le chante Aragon, « est l'avenir de l'homme », mais nous savons qu'elle en est le passé. Et même s'il est difficile de croire que toutes les représentations de la femme que l'histoire ou la mémoire nous livre aient été faites pour montrer une déesse unique, elles relèvent au moins, comme première dévotion humaine, une universelle vénération des attributs et des fonctions de la féminité, l'adoration de la maternité en tant que principe divin ou mère universelle : la terre, procréatrice de la vie incarne la fécondité.

Le chaos féminin que les théologies primitives révèlent, n'est pas l'œuvre d'une organisation sociale originale, mais l'absence d'organisation, un état sans limites où l'humanité ne se distingue pas du chaos cosmique. Cette thèse de Bachofen, en effet, dans sa description d'une promiscuité originelle et du matriarcat, a permis aux sociologues et anthropologues contemporains de renverser sa thèse et de soutenir, avec Claude Lévi-Strauss, que le monde a toujours appartenu aux hommes.

En fait, les deux thèses sont fausses dans le sens où chacune d'elles cherche à démontrer à l'origine les schémas sociaux d'un matriarcat ou d'un patriarcat théoriquement purs, alors que l'un et l'autre ne sont que les orientations contradictoires entre lesquelles toutes les sociétés de l'histoire oscillent sans arrêt. Si au départ, la femme était assimilée à la terre, on soupçonne,

sans d'abord en faire grand cas, le rôle des hommes et on l'identifie à celui de la pluie qui fertilise les sols (Keïta 1997).

Ces manipulations sont permises par l'espèce humaine. On voit par-là que la femme ne contrôle plus absolument la société, elle ne sera plus qu'un terreau de signes.

Le bouleversement des croyances devait s'accompagner du renversement des valeurs et des structures des sociétés humaines, de toutes les civilisations. La maîtrise que l'homme imagine avoir atteinte sur la vie, il va donc vouloir cette maîtrise totale. Il exigea la soumission inconditionnelle des femmes. Ce sera le premier impératif du patriarcat. Il ne s'agit donc plus de simple différenciation mais de hiérarchisation des sexes, avec affirmation de la prévalence masculine.

La tradition est alors devenue un stock d'objets symboliques (langue, mythe, etc.) dans lequel les hommes puisent et qui perdurent au-delà de la mort ou de l'oubli de ceux qui les ont employés. Si elle n'a pas de commencement, elle permet une stabilité des représentations et du comportement social, mais surtout elle est par essence changeante donc vecteur de modernité. Les traditions fonctionnent à partir ou à travers les canaux des représentations sociales.

Nous pouvons alors traduire la culture comme l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectif qui caractérisent une société ou un groupe social. Elle englobe, outre les lettres et les arts, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances.

Plusieurs femmes sont convaincues qu'elles assument maintenant les rôles masculins. Ces nouvelles responsabilités accrues des femmes dans les ménages, leur confèrent l'autorité de prises des décisions. Mais nombre de femmes relativisent cette position et déclarent qu'elles prennent les décisions pour des questions sociales importantes telles la circoncision et le mariage de leurs enfants. Dans le domaine public les femmes ne se sont pas encore substituées aux personnes âgées dans les affaires intéressant la vie de la communauté. Voici tout le soubassement de l'inégalité entre femme/hommes.

Une société est jugée inégalitaire quand elle connaît la centralisation du pouvoir et se divise en différentes couches ou classes distinctes. Cette division est inscrite dans l'ordonnement social et acceptée de tous. Par exemple, la société malinké est qualifiée d'inégalitaire parce que divisée en trois couches que sont : les se man, ceux qui ont le pouvoir ou disposant des moyens économiques pouvant les permettre d'entretenir les couches inférieures ; les se tan, ceux qui n'ont pas accès au pouvoir politique et les lô yôrô kelen, ceux qui n'ont pas droits de changer de statut social les gens issus des castes et les esclaves dans une certaine mesure.

Par contre, une société est dite segmentaire quand les sites du pouvoir se trouvent au niveau de chacun des segments composant la société générale ; elle est unie en fonction d'un adversaire commun et au-delà chaque segment tente de préserver ses intérêts par rapport aux autres segments. De même que dans la société inégalitaire, la société segmentaire connaît aussi les hiérarchies.

La place que les individus occupent dans la société, les idées et les principes qui régissent leur mode d'interaction et la perception de leurs rapports avec les autres individus sont dans une large mesure fonction de leur rôle dans la production. Or, le rôle de la personne dans la production est en rapport avec le sexe et l'âge. Si les deux principes relèvent de la biologie, la culture les transforme en produit et en enjeu. Si l'unité domestique est le lieu où s'accomplit le procès de production, elle est aussi le lieu par excellence de la reproduction biologique et social. Les rapports d'âge et de sexe, y constituent la trame de toute vie dans ces sociétés (Balandier 1974), quels que soient les rapports de production plus complexes qui s'y greffent ou se superposent éventuellement. Les sociétés Bambara, Songhay et Touareg, comme la plupart des

sociétés africaines, l'organisation de la production et la division sexuelle des tâches constituent des traits élémentaires communs, au-delà de leurs considérables différences respectives tant au point de vue socio-politique qu'économique. Ces différences masquent des inégalités. Gérontocratie et androcratie (pouvoir de l'homme) imprègnent les divers tissus de la culture et de la société. La situation de subordination des femmes aux hommes prend racine à l'échelle de l'unité domestique. L'autorité du chef de ménage sur les résidents recouvre une inégalité entre les hommes et les femmes et entre aînés et cadets. C'est autour du patriarche que s'ordonnent et s'articulent ces deux relations qui ne sont ni équivalentes, ni de même nature. C'est le patriarche qui dirige, contrôle, gère et coordonne les membres de l'unité domestique. Il apparaît donc comme le pivot des rapports entre sexes, la pièce de l'édifice où la différence des sexes, à travers la différence des tâches, se transforme en inégalité des sexes. Dans les relations de genre, le personnage stratégique n'est ni le mari, ni le père. Il est à la confluence de toutes les structures qui déterminent la dépendance féminine.

Pour Jacqueline Heinen, à notre époque, femmes et hommes sont de plus en plus semblables morphologiquement du fait que leurs activités sont de plus en plus similaires. Mais la question est de repérer quelle est la part de construit social dans les comportements et dans l'assignation de rôles différents à l'un et l'autre sexe.

Siim a tenté d'établir une distinction entre « citoyenneté horizontale » et « citoyenneté verticale » La citoyenneté horizontale « désigne les relations des citoyens avec les autres » et la citoyenneté verticale « désigne les relations de l'individu avec l'Etat » (p. 43). La citoyenneté sociale des femmes, c'est tout ce qui concerne les « droits sociaux des femmes », c'est-à-dire ce qui permet « leur liberté et leur autonomie dans la vie quotidienne » (p. 43). Par exemple, réduire la division sexuelle du travail (c'est-à-dire la division entre le travail salarié majoritairement masculin et le travail domestique majoritairement féminin) constituerait un progrès dans cette citoyenneté sociale des femmes. Pour ce qui est de la citoyenneté politique des femmes, c'est ce qui concerne « leur participation, leur influence et leur pouvoir en politique »

Souvent victimes des préjugés sociaux, toujours ralenties dans leurs performances professionnelles par un double cumul de charges (emploi / vie familiale) et par la discrimination dont elles font l'objet dans leur milieu social, les femmes n'en constituent pas moins de véritables acteurs du développement national et leur force de travail, loin d'être négligeable, pourrait faire de la masse féminine la cheville ouvrière de la réalisation socioculturelle, économique et politique de leur pays, si on leur en donnait les moyens. La tendance est au refus du déterminisme biologique et à la remise en cause de la domination homme/femme.

L'autorité que donne la sagesse et celle que procure la prédominance se recoupent sans s'identifier nécessairement; c'est dire que les familles existent, de plus en plus aujourd'hui avec des tailles réduites et que la dissémination spatiale des membres empêche même la figure du patriarche d'émerger. Même s'il émergeait, son autorité ne serait que symbolique. Cela, dans la mesure où, de plus en plus, les gens traversant une crise d'identité, se mettent à la recherche des passés, pour la circonstance, jugés trop bons et meilleurs qu'à leur situation actuelle. Ainsi, les origines ou du moins les références sont exhumées, rehaussées aux couleurs du jour : s'enraciner dans le passé et s'opposer au présent. Telle est la tendance dominante qui s'observe face à la réalité exprimée par les dynamiques à l'œuvre dans nos sociétés.

La relation dépendant/protecteur peut aussi servir de matrice commune au discours des diverses inégalités sociales, au-delà de leurs spécificités respectives, et connoter aussi bien les rapports familiaux immédiats, qui en sont le point de départ, que les relations de race, d'ethnicité, de servilité et de clientèle ou les hiérarchies politiques complexes. On pourrait sûrement allonger cette liste des interférences mutuelles. L'idéologie politique est particulièrement sensible à ces convergences et à ces passerelles, puisque elle-même tend à importer les concepts d'un champ à l'autre. Certes, diverses entités se croisent et la position sociale d'un individu est définie par sa place dans chacune des contradictions (patriarche-aîné; aînés et cadets et leurs rapports entre

sexes). Ces contradictions qui définissaient la vie sociale des groupes n'étaient pas indépendantes les unes les autres. Chacune avait sa dynamique propre mais elles se combinaient et s'influençaient mutuellement. L'émergence d'une couche de guerriers professionnels accentue l'infériorité socio-politique des femmes tant en ce qu'elle les exclut comme « combattantes » qu'en ce qu'elle les privilégie comme « gibier ». La chose aristocratique, issue de la guerre, récupère les références patriarcales. Enfin, une scission des unités patriarcales se combine souvent à une scission au niveau politique et la révolte relative à certains cadets servent d'appui à la fondation de nouveaux villages, fractions ou chefferies. Tels sont alors, les différents lieux qui matérialisent la domination, la subordination et l'inégalité des sexes. La domination se trouve transcrite ou est relayée par les mythes propres à chaque société. Aujourd'hui, que sont-ils devenus les mythes et les autres relais qui fondaient la domination sexuelle? Quelles sont les formes nouvelles qui circonscrivent l'inégalité de sexes et les stratégies de sortie concoctées par les femmes?

Les dynamiques et les transformations sociétales n'ont pas épargné la perception et le statut historique de la femme chez les hommes. Le discours féministe se trouve alors dans un tournant historique : les rapports sociaux de genre rappellent à une véritable conscientisation et leur prise en compte. De même que les femmes s'inscrivent dans les dynamiques en cours comme une force émergente, porteuse et créatrice d'histoire, elles veulent devenir sujets ou actrices comme elles l'ont été de tout temps, mais cette fois de façon diffuse ou frontale dans les différentes sociétés en cause. En outre, nous devons souligner leur accommodation voire leur participation à la perpétuation de certaines constructions, attributions, représentations ou dispositifs sociaux de son infériorisation et de sa domination. La domination et la participation ne s'avèrent nullement des modalités conscientes et autonomes de l'insertion de la femme dans les liens sociaux ou professionnels. Cela, eu égard à la nature subtile de la structuration matérielle et symbolique du champ social. Il y a ainsi comme une tradition de la minimisation et de la domination du sous-ensemble biologique (féminin) par l'autre masculin.

Après le moment de la revalorisation identitaire ou particulariste et de l'apport décisif des femmes au progrès des nations qui les faisaient confiner dans le rôle de gardiennes du temple (Mama 1997), de l'irruption des femmes dans les lieux de production et du savoir, de l'avoir et du pouvoir et surtout des lieux de production des discours sur elles et sur le monde au travers de la relativisation voire la dichotomisation pensée et non moins apparente entre les sexes; les femmes dénoncent pèle mêle leur exclusion politique/administrative et leur relégation dans la pure maternité et gardienne de ménage c'est-à-dire le souffre-douleur des ménages (Dayras 1995). La marginalisation publique des femmes qui consiste en leur confinement dans la reproduction du genre humain, à son encadrement par le contrôle de sa sexualité qui se traduit par son enfermement dans l'univers fermé de la satisfaction des pulsions érotiques, etc.

En somme, la femme remet en cause et de manière décisive, un ordre social phallogratique, patriarcal et gérontocratique. En effet, l'analyse genre de la domination masculine à partir de la structuration organisationnelle et parfois symbolique du champ social, si elle conduit à une indéniable critique de la société des hommes, ne laisse pas moins dans l'ombre des murailles entières de la réalité de la domination féminine ; compte tenu de la diversité des champs sociaux de « l'infantilisation anthropologique » de la femme (French 1995).

En réalité, l'époque adoucit les mœurs. La brutalité et la coercition deviennent des arriérations et cèdent la place au subtil, à la persuasion et au compromis. C'est le grand piège dans lequel on veut confiner le mouvement profond d'émancipation des femmes qui semblent n'avoir pas soupçonné les ressorts d'une telle transformation qualitative. Les proclamations égalisatrices et combatives, le langage militant et passionné, les formules dénonciatrices, la culture de la revanche ainsi que le pronostic de l'affranchissement et de la libération qui traversent actuellement la plupart des études féminines pourront ne pas avoir les résultats escomptés si elles ne participent pas sérieusement à l'analyse des histoires spécifiques dans lesquelles les

femmes tiennent les discours sur elles-mêmes, sur la société et sur les hommes. Bien qu'apparaissent d'ores et déjà des positions que le genre, pourtant question majeure et transversale, semble s'énoncer sous la forme d'un mode. C'est ainsi qu'il tend à devenir une simple incantation de conjoncture sans mobilisation effective ni dans la conscience des femmes qui n'ont pas renoncé à leurs avantages sociaux de femme, ni dans la masse des hommes qui accompagnent les femmes dans leur « émancipation » tout en forgeant des structures alternatives de domination. C'est l'homme qui fait régner l'inégalité à l'égard des femmes.

Une telle pensée se situe en creux dans « l'aliénation objective » qui est un paradigme désignant le processus par lequel « les individus s'identifient avec l'existence qui leur est imposée et ils y trouvent réalisation et satisfaction. Cette identification n'est elle-même qu'un stade plus avancé de l'aliénation ; elle est devenue tout à fait objective ; le sujet aliéné est absorbé par son existence aliénée » (Marcuse 1968). L'aliénation objective renvoie à un processus de socialisation, à l'appropriation personnelle de « l'habitus social. Ce dernier est chez Norbert Elias ce que « tout individu si différent soit-il de tous les autres, partage avec les autres de sa société » (1991).

Les questions de genre sont transversales et pluridisciplinaires. Elles font l'objet d'une mobilisation très diverse (French 1992). La réalité, c'est que le genre est d'approche difficile dans cette multiplicité d'appréhensions a priori théoriques et idéologiques. Des auteurs postulent une affirmation militante de « l'égalité dans la différence » à partir de la position qui s'annonce comme suit: « l'un est l'autre » (Wallace 1991). Il y a également une dénonciation des « carences du dispositif légal et de son application au niveau de la protection des femmes » (Badinter 1986). Tout en cherchant à comprendre les origines de la violence masculine (Riss 1989), des études revendiquent une modification de la perception biologique et sociale de la femme (Freedman 1997) avant de finir dans une affirmation militante de « l'égalité dans la différence » (Bisilliat 1992). Le niveau et la qualité de la prise en compte de la femme dans les politiques de redistribution des revenus, des fonctions administratives et des postes de pouvoir (Okani 1999), bref le niveau de la protection sociale de la catégorie féminine dans la société est considéré dans cette mouvance comme un « critère de la gouvernance » (Unifem-NGLS 1995). C'est donc dire que c'est une toute autre « pensée féminine » qui est appelée ici à se réviser et à se forger de nouveaux instruments d'analyse (Sydie 1987).

L'organisation des institutions sociales, culturelles ou politiques/administratives soutiennent et rationalisent les normes édictées par les sociétés. Ces normes se présentent en matière de tradition, en plus des modes d'accès aux moyens de production, elles définissent les manières de présence de l'individu dans la société. C'est dire que dans toute société, il existe des comportements réguliers répondant à des normes et à des modèles ayant pour fondement des valeurs : des manières d'être ou de faire reconnues comme idéales et recherchées en tant que telles (Ly 1987). Toute société dispose d'un savoir concernant l'être humain en tant qu'individu situé dans le corps social (Mauss 1950; Bruhl 1935; Griaule 1947, Cissé 1973 et Stoezel 1987) c'est dire que chaque conception du moi dans une société donnée est reliée aux institutions et aux valeurs de cette société, à la fois comme cause et effet. Qu'il s'agisse des Bambara, des Songhay ou des Tamacheq, l'individu est pensé comme un nœud ou une convergence de signes ou de relations: un élément généalogique et participe d'un ensemble, la société, en dehors de laquelle, il ne saurait conserver quelque consistance ontologique ou axiologique que ce soit (N'daw 1983: 150). La société est alors constitutive de la personne qui est impliquée dans une multitude de structures: familles, lignages, villages, clans, ethnies, profession etc.

Si des entreprises ont brisé des tabous bien ancrés dans ces sociétés, certains bastions tel l'accès au pouvoir décisionnel reste quand même limité pour les femmes. De plus, la délimitation des sphères « publique » et « privée » doit être une préoccupation essentielle dans l'éclairage conceptuel de toute analyse ayant trait au genre, c'est-à-dire que ces sphères renvoient aux domaines masculin et féminin : « les aspects caractéristiques des rôles masculins et féminins

dans les systèmes sociaux, culturels et économiques peuvent tous être rattachés à une opposition structurale universelle entre les domaines d'activité domestique et public.

De plus, en nous servant de modèle structural comme cadre, nous pouvons dégager les conséquences sur le pouvoir, la valeur et la situation de la femme dans divers aménagements transculturels des rôles domestique et public » (Rosaldo citée par Stamp 1989 :132). À défaut de la parité, des voix se sont élevées, pour que les partis politiques réservent au moins un quota de 30 % aux femmes au sein de leurs bureaux politiques et sur les listes de candidatures. Cependant l'arbre ne doit pas cacher la forêt. Même si l'on accordait les 30% aux femmes, celles-ci se heurteront toujours à des pesanteurs socio-culturelles et économiques. Ces facteurs se déterminent par la confiance en soi, la jalousie et la rivalité entre les femmes. Il faut penser également l'image négative que les gens se font de la femme politique, la jalousie des hommes. La représentation administrative/politique des femmes constitue le plus grand défi à relever dans notre pays. Un accent particulier doit être mis sur l'égalité/équité des chances afin de reconnaître le rôle des femmes dans le renforcement de la démocratie, de l'égalité et du développement durable harmonisé.

Voici tout un nouveau pan de la société qui ne sait plus à quoi se référer pour se définir, déséquilibrant, du coup, l'ensemble de l'ordre social. A quoi donc faire référence si les positions sociales sont bouleversées ? Puisque le modèle démocratique remet en cause la hiérarchie des classes et du genre, comment une société fondée sur un tel principe peut évoluer dans le cadre d'un Etat dans lequel tous les individus ont, en tant que citoyens, les mêmes droits ?

C'est pourquoi, prôner l'égalité citoyenne au-delà du contexte étatique, c'est-à-dire dans la société même, semble impossible, y compris dans l'idéologie moderne, démocratique-occidentale (Dumont, 1991) où les inégalités sociales et individuelles sont d'actualité. L'égalité professionnelle hommes – femmes est un sujet au cœur des préoccupations sociales dans le monde entier. C'est pourquoi la Politique Nationale Genre impose des objectifs chiffrés fixés (30%) à moyen et long terme selon les administrations, afin de garantir l'égalité professionnelle hommes-femmes, principe reconnu mais qui trouve difficilement sa place dans les réalités professionnelles actuelles. L'ensemble des pays s'accorde à parler d'objectifs et non de quotas ou de réservation de postes pour des raisons juridiques, mais également pour éviter la stigmatisation des femmes dans l'administration publique. Pour cela, les pays les plus avancés sur le sujet préfèrent valoriser la promotion des compétences. Paradoxalement, en voulant figer des valeurs qu'ils considèrent comme "traditionnelles", en ignorant leur évolution dans le jeu social au fil des siècles et en les réinterprétant avec une perception extérieure, les scolarisés et les "expérimentés" provoquent une acculturation massive de leur société, ce que justement ils essaient d'éviter. Chercher l'union idéale est, pour eux, le moyen de finalement s'enraciner afin de participer à la perpétuation de la société en lui donnant une progéniture "lavée" des altérités passées et qui sera le témoin de leur identité.

On peut finalement se demander comment trouver une homogénéité "revendicable" dans une culture composée d'éléments aussi hétéroclites. Tant que le modèle de l'égalité circulera, cette question restera toujours en suspens. Revendiquer l'égalité des sexes, du statut social, administratif, économique, sous-entend leur inégalité. Il serait alors intéressant de pouvoir donner une définition de l'inégalité autre que celle qui, a priori, montre uniquement ses côtés négatifs. "Dans l'univers où tous les hommes sont conçus non plus comme hiérarchisés en diverses espèces sociales ou culturelles, mais comme égaux et identiques dans leur essence, la différence de nature et de statut est quelquefois réaffirmée d'une façon désastreuse au regard du genre.

Aussi le principe de division du travail entre hommes et femmes est mentionné parmi les influences préjudiciables aux femmes et comme cause de leur marginalisation à différents niveaux. Dans tous les cas, on remarque que les femmes sont un soutien économique pour la famille, que ce soit par le travail domestique qu'elles fournissent chez elles gratuitement ou par

des travaux qu'elles effectuent ailleurs. Ce ci aura des retentissements jusque dans le milieu administratif. Il faut dire aussi que les lois sont généralement du côté des hommes, comme en ce qui a trait aux pratiques, mortifiantes pour la femme. Toutefois, assez peu d'entre elles considèrent leur travail comme une contribution, au-delà du palier familial, au niveau du développement national. Les femmes n'ont pas encore développé cette conscience globale de leur apport social et économique à la nation. C'est pourtant un terrain de lutte privilégié et un argument de premier choix dans la défense de leur droit aux instances nominatives.

Pour tous ces cas de préjudices, il existe certes des droits et des recours auxquels les femmes peuvent s'en référer, mais la plupart d'entre elles n'en sont même pas informées et lorsqu'elles le sont, la pression du groupe est si forte qu'elles finissent plus simplement par s'y soumettre au prix de leur liberté et de leur intégrité. Malgré nombre de politiques égalitaires, de chartes de droits humains et de législations de bonne volonté, les représentations culturelles que l'on a des femmes persistent au-delà des textes officiels, quand ce n'est pas à travers eux.

Selon le sociologue britannique Thomas Humphrey Marshall (1893-1981) : « la citoyenneté est un concept normatif basé sur l'idée de droits égaux à participer en tant que membres à part entière à la société » (p. 43). *Pour simplifier, on peut dire que, dans une optique de genre, la citoyenneté est l'égalité entre les citoyennes et les citoyens. Ainsi, quand nous parlons d'obtenir des « améliorations dans la citoyenneté sociale des femmes » (p. 42), on peut le comprendre comme l'obtention d'une plus grande égalité entre femmes et hommes dans la société.*

Il devint alors collectivement « évident » qu'une énorme masse de travail est effectuée gratuitement par les femmes ». Aujourd'hui, cette « citoyenneté sociale » est « largement délaissée ». Il s'est produit un mouvement de déplacement et de focalisation sur l'accès au politique (citoyenneté, revendication de parité...) ». On s'intéresse donc maintenant essentiellement à la « citoyenneté politique », c'est-à-dire à la manière dont le politique pourrait permettre de réduire les inégalités. Une des questions principales (si ce n'est la question principale) est justement celle de la participation des femmes au pouvoir politique. La citoyenneté féminine a été reconstruite et le paternalisme ainsi que le modèle de « l'homme-soutien-de-famille » ont été remis en cause » pour trois raisons : « l'intégration des femmes comme travailleuses salariées », « leur mobilisation politique » et « leur participation croissante aux instances nominatives et électives ».

Cela nous amène à poser notamment deux questions : Premièrement, comment les femmes peuvent-elles réussir à accéder aux instances nominatives? Et, deuxièmement, dans quelles conditions l'accès des femmes aux centres de décision peut-il permettre de réduire les inégalités entre femmes et hommes ? Autrement dit, suffit-il que des femmes accèdent aux instances nominatives pour que le sort des citoyennes s'améliore ?

Pour comprendre, il faut procéder à la déconstruction du phénomène. C'est ce qu'on peut appeler développer une approche « dynamique ». Ouvrons ici une parenthèse pour expliquer plus précisément ce qu'on entend par ce terme de « dynamique ». En fait, il a deux significations. D'abord c'est développer une approche dynamique, c'est déconstruire le social ; c'est par exemple tenter de comprendre comment on peut évoluer vers plus d'égalité. C'est « de développer une approche plus dynamique de la citoyenneté, et du pouvoir, susceptible de rendre compte à la fois de l'action des femmes et des politiques d'intégration ». Mais développer une approche « dynamique » veut également dire, qu'il faut mener des actions volontaristes dans « la perspective de l'affirmation progressive du pouvoir. Autrement dit, il faut multiplier les participations politiques en vue de faire progresser la société vers plus d'égalité.

Pour ce qui est de la déconstruction des phénomènes sociaux, il faut que les partis politiques (essentiellement composés d'hommes) développent une politique favorable aux femmes Ces politiques consisteraient à un haut degré de participation des femmes sur le marché du travail

Quant à la présence des femmes en politique, elle résulterait de la combinaison d'un effort politique venu d'en haut et de la mobilisation politique des femmes d'en bas.

Après avoir analysé comment les femmes peuvent-elles accéder à une plus grande citoyenneté sociale et politique, on abordera alors la question selon laquelle la participation des femmes au pouvoir contribuera-t-elle à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans la société ? Ou, Est-ce que l'on peut compter sur la participation des femmes pour leur garantir une citoyenneté complète? Il n'y a pas de déterminisme entre la participation des femmes et l'adoption de mesures favorables aux femmes. Ce qui semble présager d'une certaine déception.

Pour la sous représentativité des femmes, on peut avoir recours à la notion de « violence symbolique » de Pierre Bourdieu. Selon lui, les femmes ont acquis, sous forme de schèmes de perception et d'appréciation profondément incorporés et difficilement accessibles à la conscience, le principe de vision dominant qui les porte à trouver normal, ou même naturel, évident, l'ordre social tel qu'il est. C'est donc parce qu'elles n'ont pas conscience d'être dominées que les femmes qui accèdent au pouvoir n'agissent pas tellement en vue d'une plus grande égalité.

CHAPITRE VI : PRESENTATION DES RESULTATS

REPRESENTATIVITE DES HOMMES ET DES FEMMES AUX POSTES DE RESPONSABILITE DES INSTITUTIONS DE LA REPUBLIQUE

STATISTIQUES SUR LA REPRESENTATIVITE DES FEMMES DANS LES INSTANCES NOMINATIVES DES SERVICES PUBLICS

TABLEAU N°1 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DES SERVICES PUBLICS DANS LES INSTITUTIONS DE LA REPUBLIQUE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

INSTITUTIONS	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE	57	20	77	61	19	80	74,0	26,0	76,3	23,8
PRIMATURE	117	18	135	92	15	107	86,7	13,3	86,0	14,0
ASSEMBLEE NATIONALE	199	31	230	198	32	230	86,5	13,5	86,1	13,9
COUR CONSTITUTIONNELLE	7	5	12	9	3	12	58,3	41,7	75,0	25,0
COUR SUPREME	39	16	55	37	16	53	70,9	29,1	69,8	30,2
HAUTE COUR DE JUSTICE	20	2	22	20	2	22	90,9	9,1	90,9	9,1
HAUT CONSEIL DES COLLECTIVITES TERRITORIALES	102	8	110	100	10	110	92,7	7,3	90,9	9,1
CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET CULTUREL	94	17	111	90	20	110	84,7	15,3	81,8	18,2
TOTAL	635	117	752	607	117	724	84,4	15,6	83,8	16,2

La représentativité des femmes dans l'ensemble des institutions a connu une timide hausse de 0,6 point entre 2014 et 2015. Cette amélioration dépend des institutions comme : la Primature (13,3 % contre 14%), l'Assemblée Nationale (13,5% contre 13,9%), Cour suprême (29,1% contre 30,2%), Haut Conseil des Collectivités Territoriales (7,3% contre 9,1%), Conseil Economique, Social et Culturel (15,3% contre 18,2%).

Dans certains cas la proportion des femmes a régressé dans les institutions suivantes : Présidence de la République (26% contre 23,8%), Cour Constitutionnelle (41,7% contre 25%),

TABLEAU N°2 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DES SERVICES PUBLICS SELON LES SECTEURS EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

INSTITUTIONS	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
SECTEUR DEVELOPPEMENT RURAL	220	21	241	219	21	240	91,3	8,7	91,3	8,8
SECTEUR JUSTICE	126	7	133	109	9	118	94,7	5,3	92,4	7,6
SECTEUR AFFAIRES ETRANGERES	210	30	240	220	31	251	87,5	12,5	87,6	12,4
SECTEUR ADMINISTRATION GENERALE	585	24	609	584	22	606	96,1	3,9	96,4	3,6
SECTEUR FINANCES	268	31	299	286	33	319	89,6	10,4	89,7	10,3
SECTEUR JEUNESSE, EMPLOI, SPORTS	163	38	201	162	38	200	81,1	18,9	81,0	19,0
SECTEUR SECURITE	133	11	144	131	13	144	92,4	7,6	91,0	9,0
SECTEUR EDUCATION	276	29	305	307	22	329	90,5	9,5	93,3	6,7
SECTEUR SANTE, DEVELOPPEMENT SOCIAL ET PROMOTION DE LA FAMILLE	329	116	445	326	117	443	73,9	26,1	73,6	26,4
SECTEUR FORCES ARMEES										
TOTAL	2310	307	2617	2344	306	2650	88,3	11,7	88,5	11,5

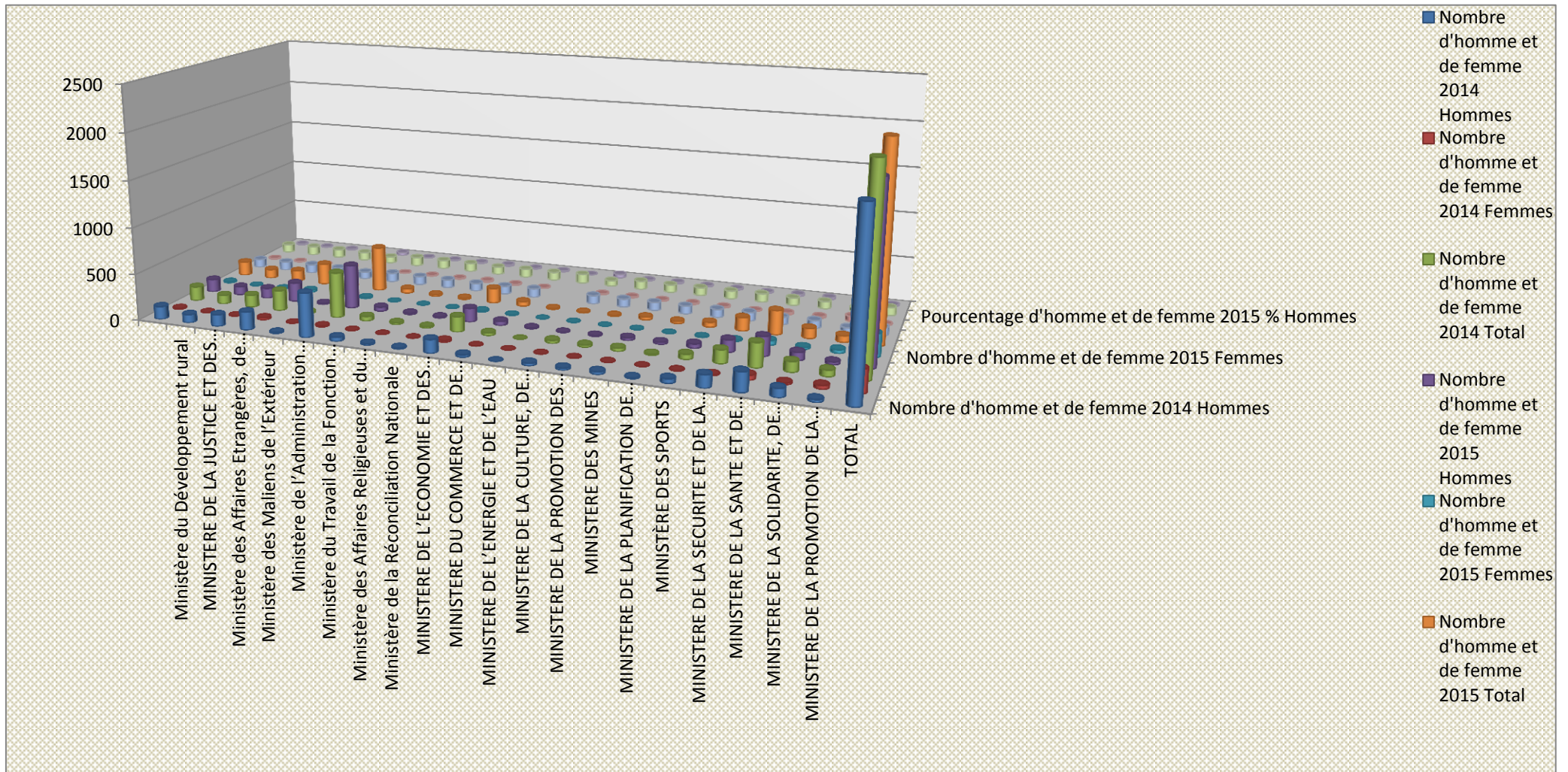
Les données de l'éducation sont de 2012-2013 de la disponibilité de données durant la période de collecte.

Dans les secteurs de l'administration publique la part des femmes dans les postes de décision a régressé de 0,2 point (11,7% contre 11,5%) entre 2014 et 2015.

Dans tous les secteurs la proportion des femmes est faible car le secteur qui accorde plus de postes aux femmes est celui de la Santé, du Développement Social et de la Promotion de la Famille avec 26,4% en 2015 contre seulement 3,6% du Secteur de l'administration générale. On constate que ce dernier taux est légèrement supérieur à celui de 2014 (26,1%)

Le secteur de la justice suit celui de l'administration générale dans la faible représentativité de femmes avec seulement 5,3% et 7,6% respectivement en 2014 et 2015 soit une hausse de 2,3 points entre les deux périodes

GRAPHIQUE N°1 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES PAR DEPARTEMENT MINISTERIEL EN 2014 ET 2015



REPRESENTATIVITE DES HOMMES ET DES FEMMES AUX POSTES DE RESPONSABILITE DES INSTITUTIONS DE LA REPUBLIQUE

TABLEAU N°3 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DE LA PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Rang de Ministre	3	0	3	3	0	3	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef de Cabinet	1	1	2	1	1	2	50,0	50,0	50,0	50,0
Conseiller (ère)s Techniques	11	5	16	12	4	16	68,8	31,3	75,0	25,0
Chargé (e)s de missions	20	6	26	23	7	30	76,9	23,1	76,7	23,3
Directeur (rice)s services centraux et rattachés	4	2	6	4	1	5	66,7	33,3	80,0	20,0
Directeurs Adjoints	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Chefs de division (niveau central)	2	1	3	3	1	4	66,7	33,3	75,0	25,0
Secrétaire Général Adjoint	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Conseiller Spécial	4	2	6	3	2	5	66,7	33,3	60,0	40,0
Intendant des Palais	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Intendant Adjoint	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef d'Etat-major Particulier du Président de la République	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef d'Etat-major Particulier Adjoint	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Grand Chancelier des Ordres Nationaux	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Secrétaire Exécutif du Haut Conseil National de Lutte contre le Sida	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Commissaire Adjoint à la Sécurité Alimentaire	0	1	1	0	1	1	0,0	100,0	0,0	100,0
Président de la Cellule d'Appui aux Structures de Contrôle de l'Administration	0	1	1	0	1	1	0,0	100,0	0,0	100,0
Vice-Président de la Cellule d'Appui aux Structures de Contrôle de l'Administration	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Président de la Commission Nationale de Lutte contre la Prolifération des Armes Légères	0	1	1	0	1	1	0,0	100,0	0,0	100,0

Secrétaire Général Commission Nationale des Cultures Africaines de la Francophonie	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Haut Représentant du Président de la République pour le Dialogue Inclusif Inter Malien	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
TOTAL	57	20	77	61	19	80	74,0	26,0	76,3	23,8

A la présidence de la république la représentativité des femmes qui ont accédées aux de décisions à régresser entre 2014 et 2015 avec respectivement 26% et 23,8%. On remarque qu'aucune femme n'a accédé au poste de rang de ministre sur les trois.

Les proportions des femmes dans les postes de conseillers techniques a chuté de 6 points de pourcentage (31% contre 25%) et celles de chargés de missions est resté stable à 23%.

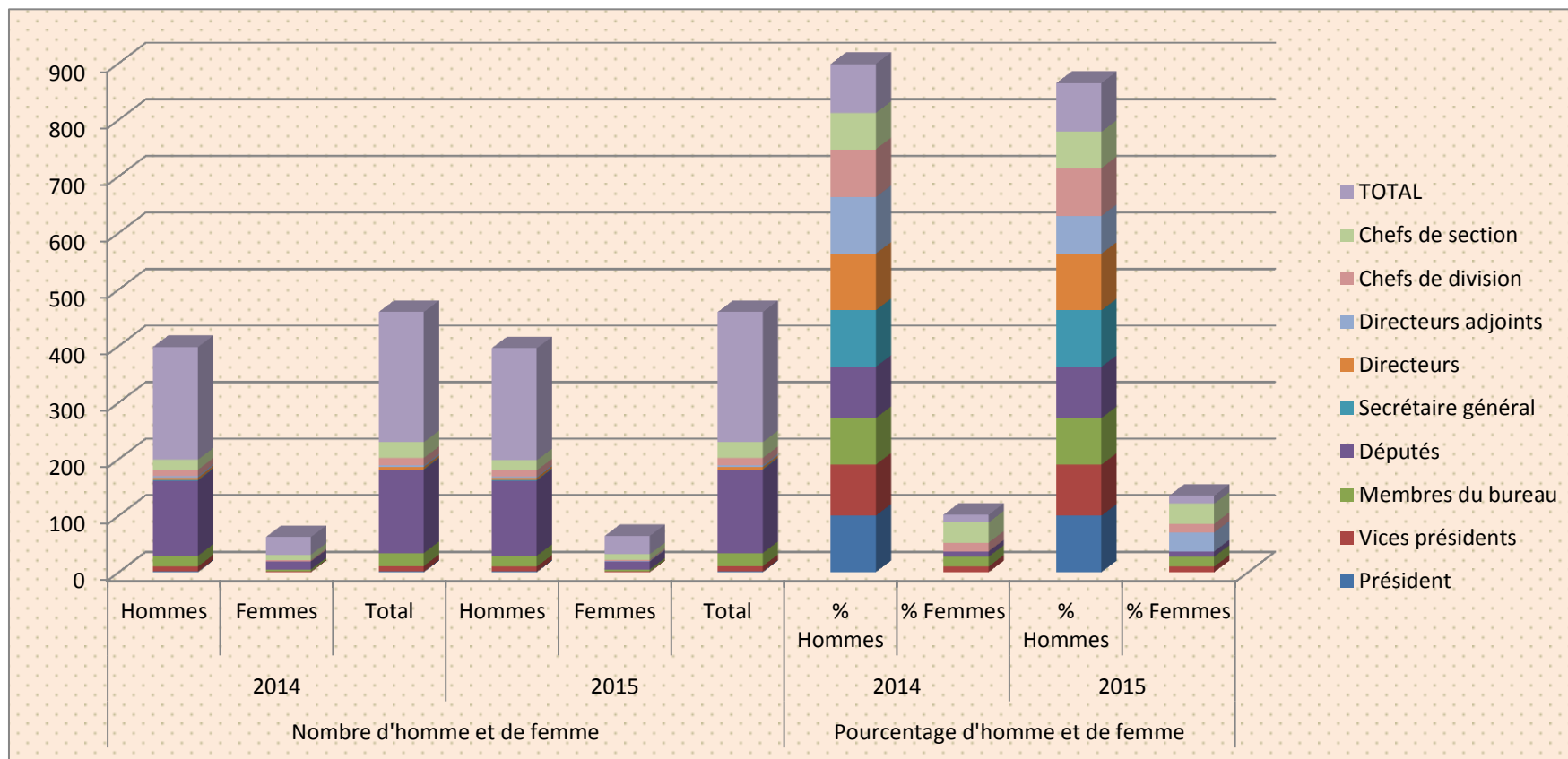
TABLEAUN°4 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DE LA PRIMATURE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

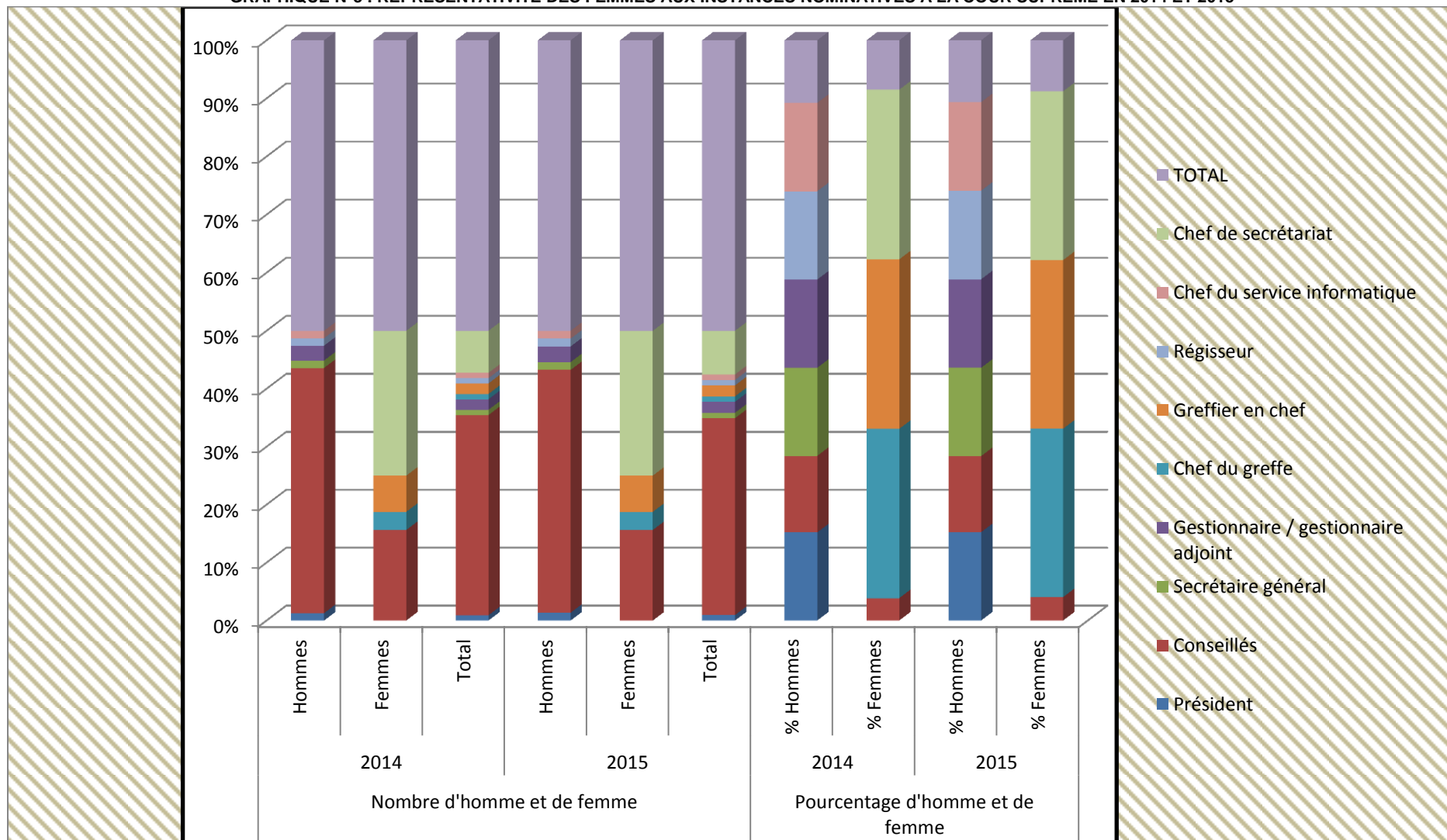
Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Premier ministre	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Rang de Ministre	2	1	3	2	1	3	66,7	33,3	66,7	33,3
Chef de Cabinet	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Conseiller (ère)s Techniques et assimilés	33	3	36	22	2	24	91,7	8,3	91,7	8,3
Chargé (e)s de missions	29	7	36	30	7	37	80,6	19,4	81,1	18,9
Directeur (rice)s services centraux et rattachés	5	1	6	0	2	2	83,3	16,7	0,0	100,0
Directeurs Adjoints	5	2	7	5	0	5	71,4	28,6	100,0	0,0
Chefs Organismes personnalisés	2	0	2	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Chefs de division (niveau central)	18	2	20	11	1	12	90,0	10,0	91,7	8,3
Secrétaire Général Adjoint du Gouvernement	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Conseillers Spéciaux	4	1	5	3	1	4	80,0	20,0	75,0	25,0
Directeur de Cabinet Adjoint	3	0	3	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef de Cabinet Adjoint	0	1	1	0	1	1	0,0	100,0	0,0	100,0
Président (CNOSAF-2016 ; C.R.E.E ; ARMPDS)	3	0	3	3	0	3	100,0	0,0	100,0	0,0
Sous-Directeurs	3	0	3	3	0	3	100,0	0,0	100,0	0,0
Chefs de Départements	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Secrétaire Général (E.N.A)	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeur Formation Initiale	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeur Formation continue	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
TOTAL	117	18	135	92	15	107	86,7	13,3	86,0	14,0

La proportion de femme ayant accédé aux postes de décisions à la primature a légèrement augmenté passant de 13, 3% à 14% entre 2014 et 2015. La proportion de femmes dans les postes de conseillers techniques est restée stable à 8,3% et celles de chargés de missions a chuté (19,4% à 18,9%).

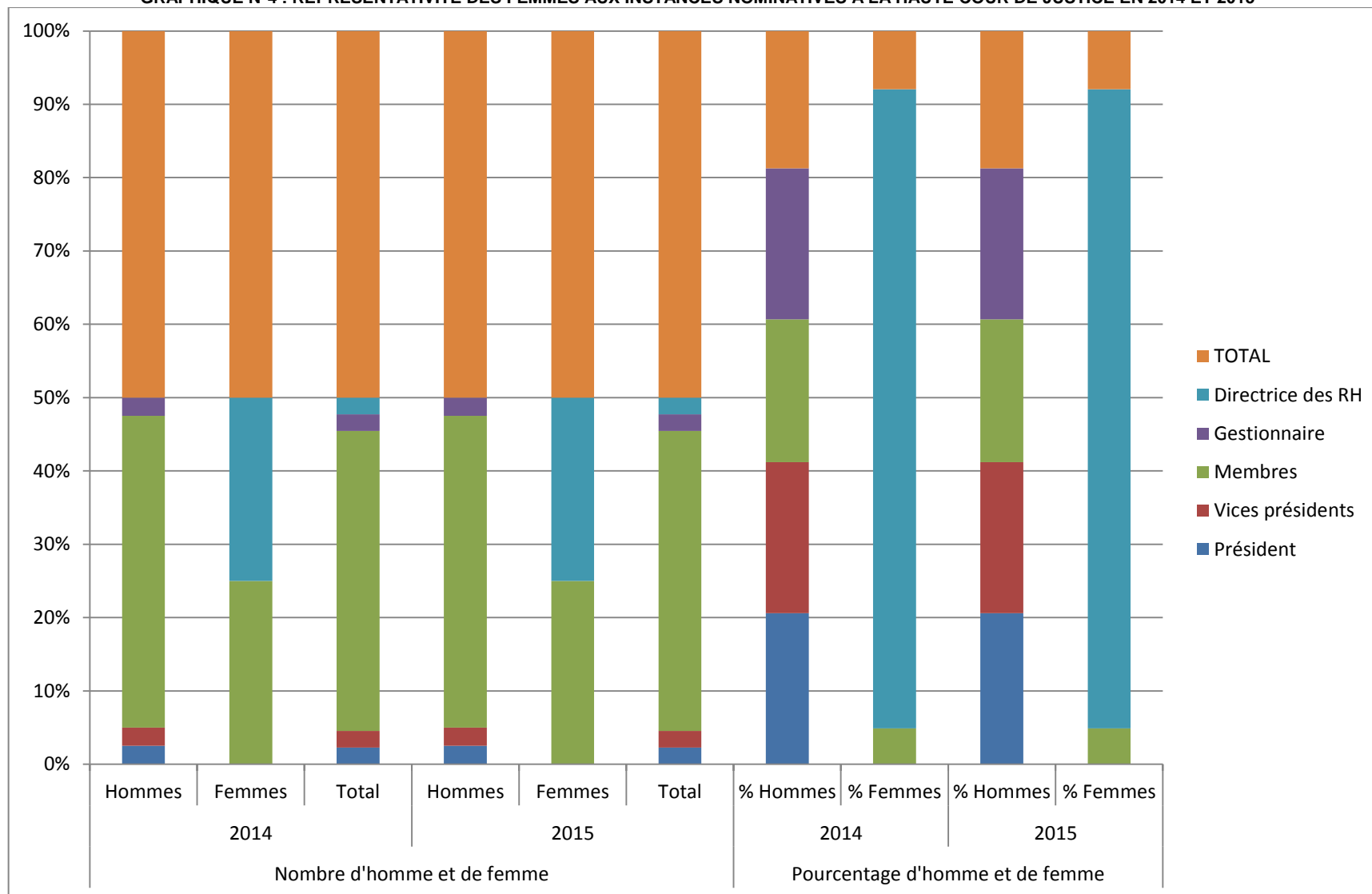
GRAPHIQUE N°2 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES A L'ASSEMBLEE NATIONALE EN 2014 ET 2015



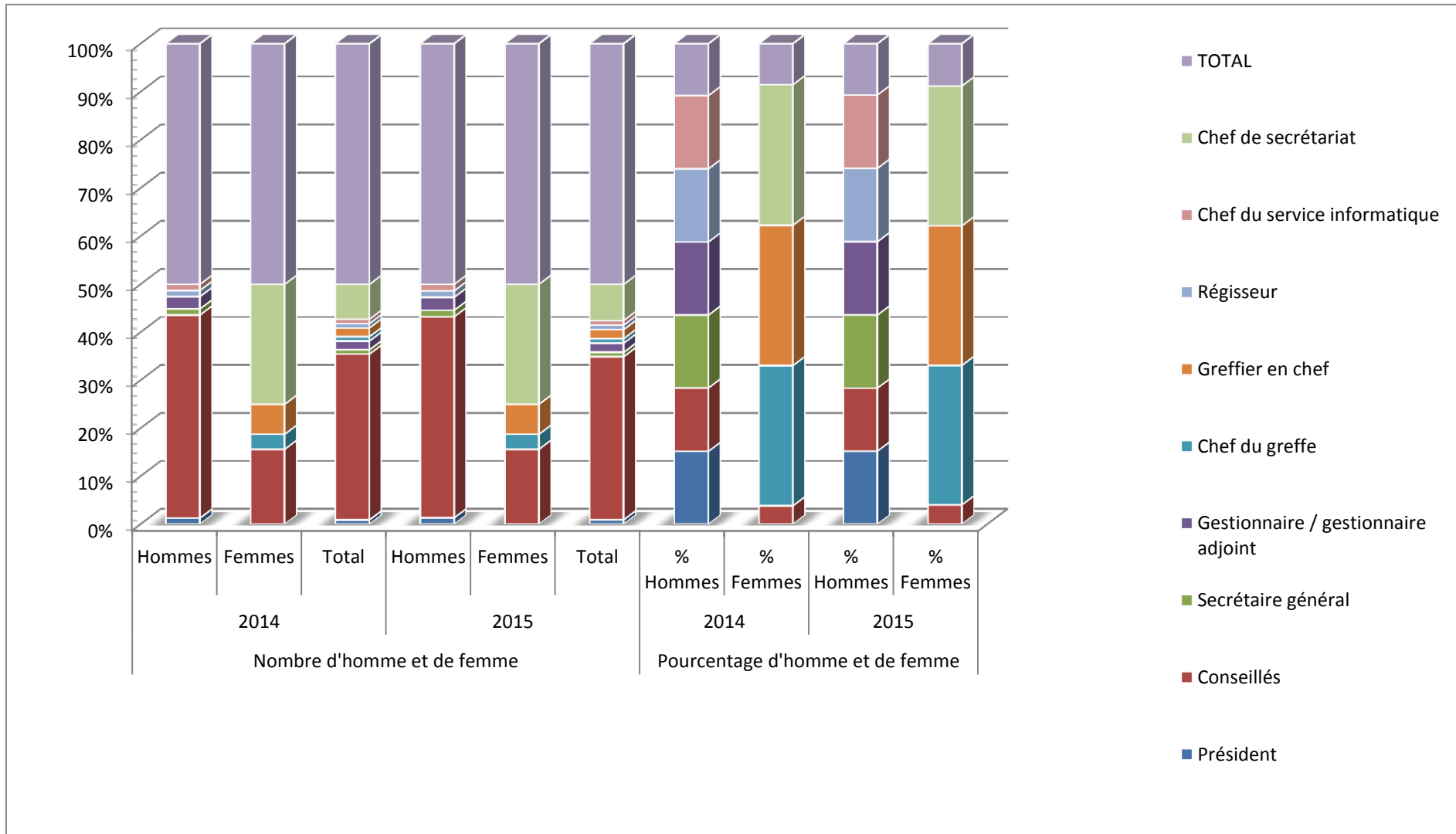
GRAPHIQUE N°3 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES A LA COUR SUPREME EN 2014 ET 2015



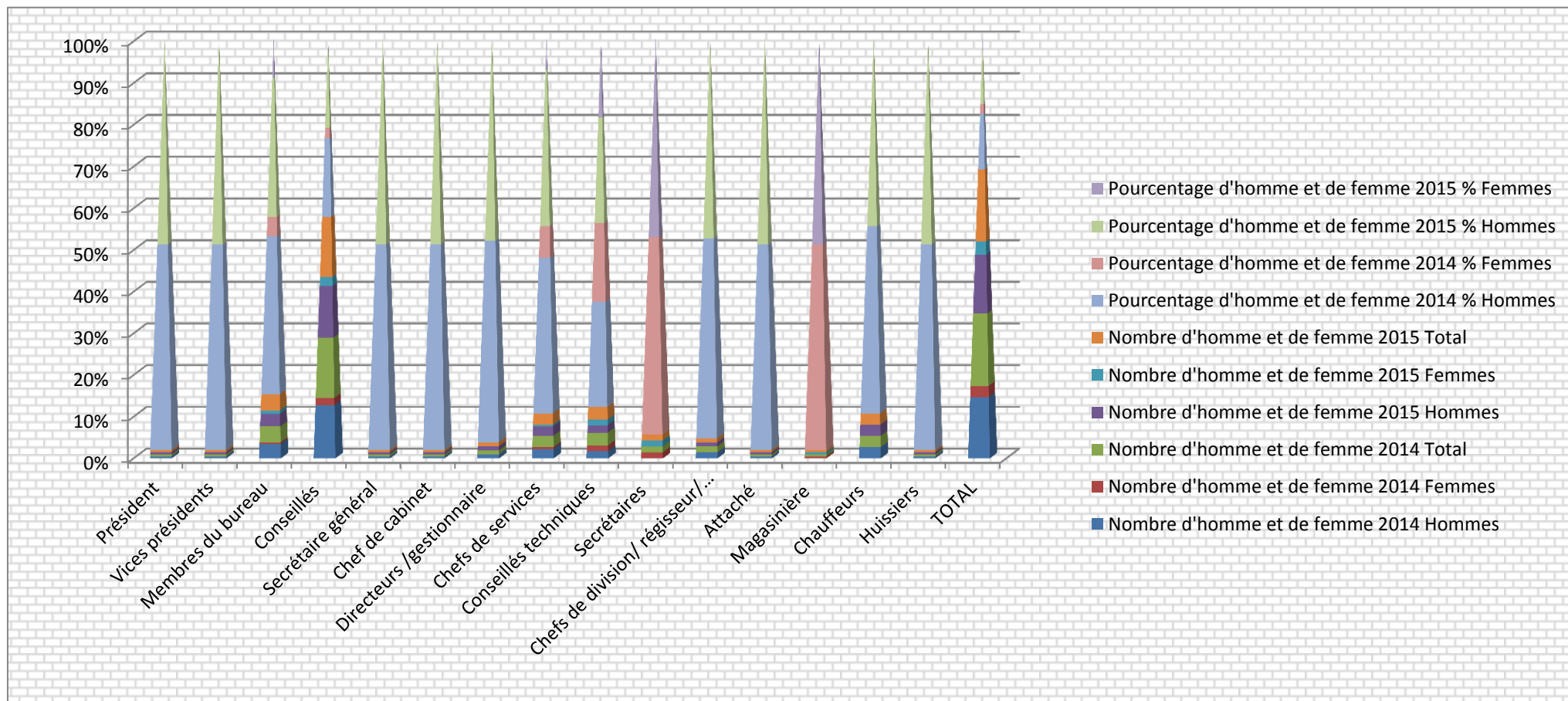
GRAPHIQUE N°4 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES A LA HAUTE COUR DE JUSTICE EN 2014 ET 2015



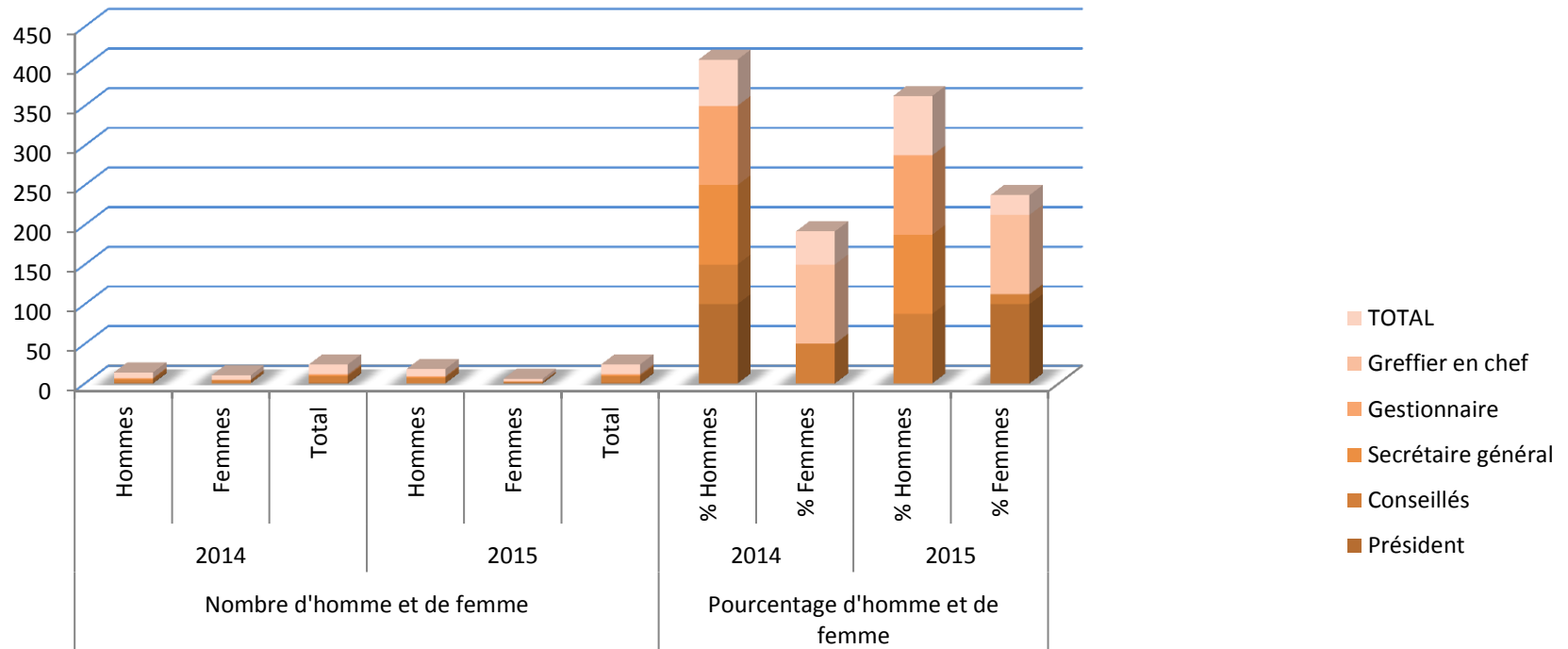
GRAPHIQUE N°5 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES AU HAUT CONSEIL DES COLLECTIVITES TERRITORIALES SELON LE POSTE EN 2014 ET 2015



GRAPHIQUE N°6: REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES AU CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET CULTUREL SELON LE POSTE EN 2014 ET 2015



GRAPHIQUE N°7: REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES A LA COUR CONSTITUTIONNELLE EN 2014 ET 2015



REPRESENTATIVITE DES HOMMES ET DES FEMMES AUX POSTES DE RESPONSABILITE DANS LES DIFFERENTS SECTEURS DE L'ADMINISTRATION

TABLEAU N°5 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DU DEVELOPPEMENT RURAL EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Ministre	3	0	3	3	0	3	100,0	0,0	100,0	0,0
Secrétaire Général	3	0	3	2	1	3	100,0	0,0	66,7	33,3
Chef de Cabinet	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Conseiller (ère)s Techniques	11	5	16	10	4	14	68,8	31,3	71,4	28,6
Chargé (e)s de missions	4	2	6	4	2	6	66,7	33,3	66,7	33,3
Président (e)s Directeur (rice)s Généraux (les)	12	0	12	12	0	12	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeur (rice)s services centraux et rattachés	19	3	22	21	3	24	86,4	13,6	87,5	12,5
Directeurs Adjoints	21	3	24	21	3	24	87,5	12,5	87,5	12,5
Chefs Organismes personnalisés	14	0	14	14	0	14	100,0	0,0	100,0	0,0
Inspecteurs en chef	2	1	3	1	1	2	66,7	33,3	50,0	50,0
Chefs de projets	38	6	44	38	6	44	86,4	13,6	86,4	13,6
Chefs de division (niveau central)	8	0	8	8	0	8	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeurs régionaux	82	1	83	82	1	83	98,8	1,2	98,8	1,2
Secrétaire Général APCAM	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
TOTAL	220	21	241	219	21	240	91,3	8,7	91,3	8,8

Dans le secteur du développement rural l'accessibilité des femmes aux postes de décisions est restée faible (près de 9%) en 2014 et 2015.

Nous remarquons qu'il y a beaucoup de postes auxquels les femmes n'ont pas eu accès, qui sont entre autres : Ministre, Chef de Cabinet, Présidents Directeurs Généraux, Chefs Organismes personnalisés, Chefs de division (niveau central).

Les femmes sont un peu représentées dans les postes suivants : Inspecteurs en chef (50% en 2015 contre 33% en 2014) ; secrétaire général (33% en 2015 contre 0% en 2014) ; Chargé (e)s de missions (33% en 2014 et 2015 ; Conseiller (ère)s Techniques (28,6% en 2015 soit une baisse par rapport à 2014 où le taux était de 31%)

GRAPHIQUE N°8: REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DU DEVELOPPEMENT RURAL PAR DEPATEMENT MINISTERIEL EN 2014 ET 2015

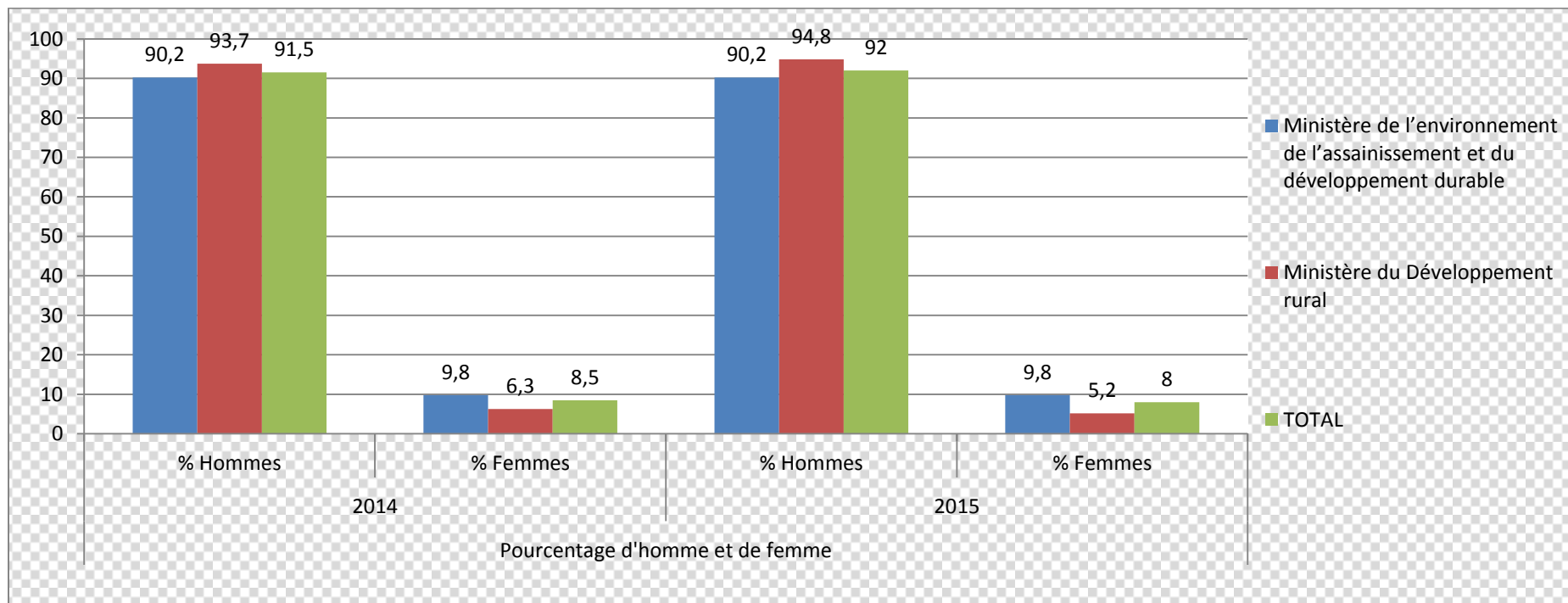


TABLEAU N°6 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DE LA JUSTICE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Ministre	1	0	1	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Secrétaire Général	1	0	1	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef de Cabinet	0	1	1	1	1	2	0,0	100,0	50,0	50,0
Conseiller (ère)s Techniques	4	0	4	8	0	8	100,0	0,0	100,0	0,0
Chargé (e)s de missions	2	1	3	0	3	3	66,7	33,3	0,0	100,0
Directeur (rice)s services centraux et rattachés	7	0	7	7	0	7	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeurs Adjoints	6	0	6	6	1	7	100,0	0,0	85,7	14,3
Inspecteurs en chef	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Chefs de projets	2	0	2	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Chefs de division (niveau central)	13	2	15	15	2	17	86,7	13,3	88,2	11,8
Directeurs régionaux	7	0	7	14	0	14	100,0	0,0	100,0	0,0
Président Cour d'Appel	6	0	6	3	0	3	100,0	0,0	100,0	0,0
Président Tribunal de Grande Instance(TGI)	32	1	33	16	1	17	97,0	3,0	94,1	5,9
Président Tribunal de Commerce	3	0	3	6	0	6	100,0	0,0	100,0	0,0
Président Tribunal de Travail	1	0	1	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Président Tribunal Administratif	3	0	3	5	0	5	100,0	0,0	100,0	0,0
Procureur Cour d'Appel	5	0	5	3	0	3	100,0	0,0	100,0	0,0
Procureur Tribunal de Grande Instance(TGI)	32	1	33	17	0	17	97,0	3,0	100,0	0,0
Président de la Commission Nationale des Droits de l'Homme	0	1	1	0	1	1	0,0	100,0	0,0	100,0
TOTAL	126	7	133	109	9	118	94,7	5,3	92,4	7,6

Dans l'ensemble du secteur de la justice on enregistre un taux de représentativité moins satisfaisant des femmes aux postes de décisions avec un effectif de 126 hommes contre 7 femmes en 2014 et 109 hommes contre 9 femmes en 2015 soit une proportion de 5,3% en 2014 contre 7,6% en 2015 pour les femmes.

Dans ce secteur de la justice, les femmes sont absentes dans beaucoup de postes tels : Ministre, secrétaire général, Directeurs services centraux et rattachés, Inspecteurs en chef; Conseiller (ère)s Techniques, Chefs de projets, Directeurs régionaux, Président Cour d'Appel, Président Tribunal de Commerce, Président Tribunal de travail, Président Tribunal administratif, Procureur Cour d'Appel, Procureur Tribunal de Grande Instance(TGI).

Par contre les femmes sont présentes dans les instances nominatives comme : Chef de Cabinet (100% en 2014 contre 50% en 2015) ; Chargé (e)s de missions (100% sur les deux années) ; Directeurs Adjoints (0% en 2014 et 14,3% en 2015) ; Président Tribunal de Grande Instance (3% en 2014 contre 5,9% en 2015) ; Chefs de division niveau central (13,3 en 2014 contre 12% en 2015).

TABLEAU N°7 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DES AFFAIRES ETRANGERES EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Ministre	5	0	5	4	0	4	100,0	0,0	100,0	0,0
Secrétaire Général	3	0	3	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef de Cabinet	3	0	3	2	1	3	100,0	0,0	66,7	33,3
Conseiller (ère)s Techniques	5	1	6	9	1	10	83,3	16,7	90,0	10,0
Chargé (e)s de missions	3	3	6	4	1	5	50,0	50,0	80,0	20,0
Directeur (rice)s services centraux et rattachés	9	1	10	9	2	11	90,0	10,0	81,8	18,2
Directeurs Adjoints	11	1	12	10	1	11	91,7	8,3	90,9	9,1
Inspecteurs en chef	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Chefs de projets	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Chefs de division (niveau central)	27	6	33	25	4	29	81,8	18,2	86,2	13,8
Délégué	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Délégué Adjoint	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Ambassadeurs	27	4	31	30	5	35	87,1	12,9	85,7	14,3
Ministres Conseillers/Consuls	7	2	9	9	2	11	77,8	22,2	81,8	18,2
Vices Consuls	5	0	5	5	0	5	100,0	0,0	100,0	0,0
Conseillers/Attachés de Défense	98	12	110	104	14	118	89,1	10,9	88,1	11,9
Bureau de Coopération	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Mission Commerciale	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Mission Permanente	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
TOTAL	210	30	240	220	31	251	87,5	12,5	87,6	12,4

Ce tableau nous montre une faible représentativité des femmes dans ce secteur avec un effectif de 30 sur 240 en 2014 et 31 sur 251 en 2015 soit un taux de représentativité respectif de 12,5% et 12,4%.

En 2014 les femmes ont accédé aux postes de responsabilité suivant : Conseiller (ère)s Techniques (17%), Chargé (e)s de missions (50%), Directeurs services centraux et rattachés (10%), Directeurs Adjoints (8,3%), Chefs de division au niveau central (18,2%), Ambassadeurs (12,9%), Ministres Conseillers/Consuls (22,2%), Conseillers/Attachés de Défense (10,9%)

En 2015 nous constatons une amélioration dans la représentativité des femmes dans certains postes tels que : Chef de Cabinet (33% en 2015 contre 0% en 2014), Directeurs services centraux et rattachés (18,2%), Conseillers/Attachés de Défense (11,9%), Nous remarquons aussi l'absence des femmes dans des postes comme Ministre, secrétaire général etc.

TABLEAU N°8 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DES AFFAIRES ETRANGERES PAR DEPARTEMENT MINISTERIEL EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Ministère des Affaires Etrangères, de l'Intégration Africaine et de la Coopération Internationale	195	25	220	205	25	230	88,6	11,4	89,1	10,9
Ministère des Maliens de l'Extérieur	15	5	20	14	6	20	75,0	25,0	70,0	30,0
TOTAL	210	30	240	219	31	250	87,5	12,5	87,6	12,4

TABLEAU N°9 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION GENERALE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Ministre	4	0	4	3	1	4	100,0	0,0	75,0	25,0
Secrétaire Général	4	0	4	4	0	4	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef de Cabinet	3	1	4	3	1	4	75,0	25,0	75,0	25,0
Gouverneur de Région	9	0	9	9	0	9	100,0	0,0	100,0	0,0
Conseiller (ère)s Techniques	27	3	30	27	3	30	90,0	10,0	90,0	10,0
Chargé (e)s de missions	7	4	11	8	3	11	63,6	36,4	72,7	27,3
Président (e)s Directeur (rice)s Généraux (les)	6	0	6	3	0	3	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeur (rice)s services centraux et rattachés	21	2	23	22	1	23	91,3	8,7	95,7	4,3
Directeurs Adjoints	22	1	23	22	1	23	95,7	4,3	95,7	4,3
Préfet de Cercle	49	0	49	49	0	49	100,0	0,0	100,0	0,0
Sous Préfet	277	8	285	277	8	285	97,2	2,8	97,2	2,8
Chefs Organismes personnalisés	4	0	4	4	0	4	100,0	0,0	100,0	0,0
Inspecteurs en chef	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Chefs de projets	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Chefs de division (niveau central)	50	5	55	51	4	55	90,9	9,1	92,7	7,3
Préfets Adjoints	49	0	49	49	0	49	100,0	0,0	100,0	0,0
Préfet Central	49	0	49	49	0	49	100,0	0,0	100,0	0,0
TOTAL	585	24	609	584	22	606	96,1	3,9	96,4	3,6

Le secteur de l'administration générale est celui qui accorde moins de postes de responsabilité aux femmes avec une proportion de 3,9% en 2014 contre 3,6% en 2015

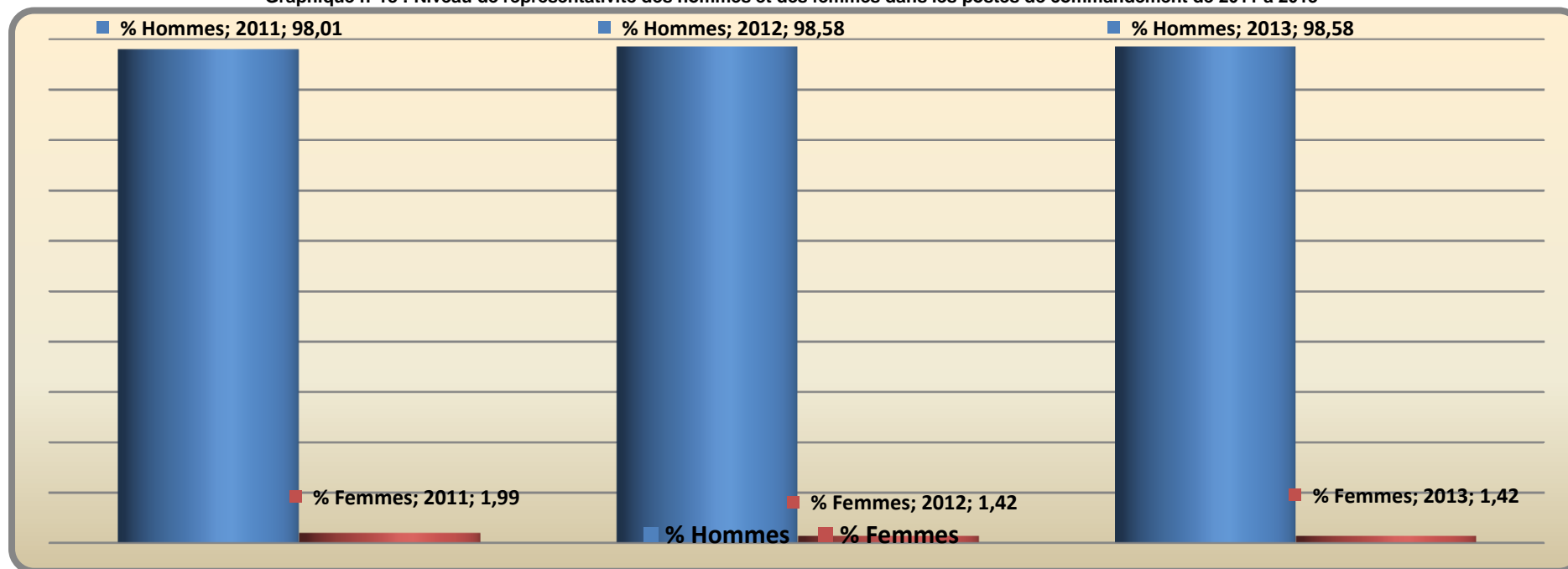
Le poste de chargés de missions où les femmes avaient une proportion de 36% en 2014 a chuté à 27% en 2015 soit une baisse de 9 points. Les postes de Ministre et de chef de cabinet ont une proportion de 25 % de femmes en 2015. En matière de réconciliation (paix et sécurité), les femmes n'occupent que 16,7% des instances nominatives sur les deux dernières années. On remarque le non représentation des femmes dans beaucoup de postes : secrétaire général, Gouverneur de Région, Présidents Directeurs Généraux, Préfet de Cercle, Chefs Organismes personnalisés, Inspecteurs en chef, Chefs de projets

Tableau n°10 : Situation de la représentativité des hommes et des femmes dans les postes de commandement de 2011 à 2013

Intitulé du poste	2011			2012			2013		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Gouverneurs de Région	9	0	9	9	0	9	9	0	9
Directeurs de Cabinet du Gouverneur	9	0	9	9	0	9	9	0	9
Préfets de Cercle	48	1	49	49	0	49	49	0	49
Sous-Préfets	279	6	285	280	5	285	280	5	285
Ensemble secteur	345	7	352	347	5	352	347	5	352

Dans les postes de commandement aucune femme n'a occupé les postes de Gouverneurs et de Directeurs de cabinet dans un gouvernorat. Il y a eu une femme préfet en 2011 sur 49 ; 6 sous-préfet en 2011 sur 285 et 5 sous-préfet en 2012 et 2013 sur 285.

Graphique n°18 : Niveau de représentativité des hommes et des femmes dans les postes de commandement de 2011 à 2013



GRAPHIQUE N°9 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION GENERALE PAR DEPARTAMENT MINISTERIEL EN 2014 ET 2015

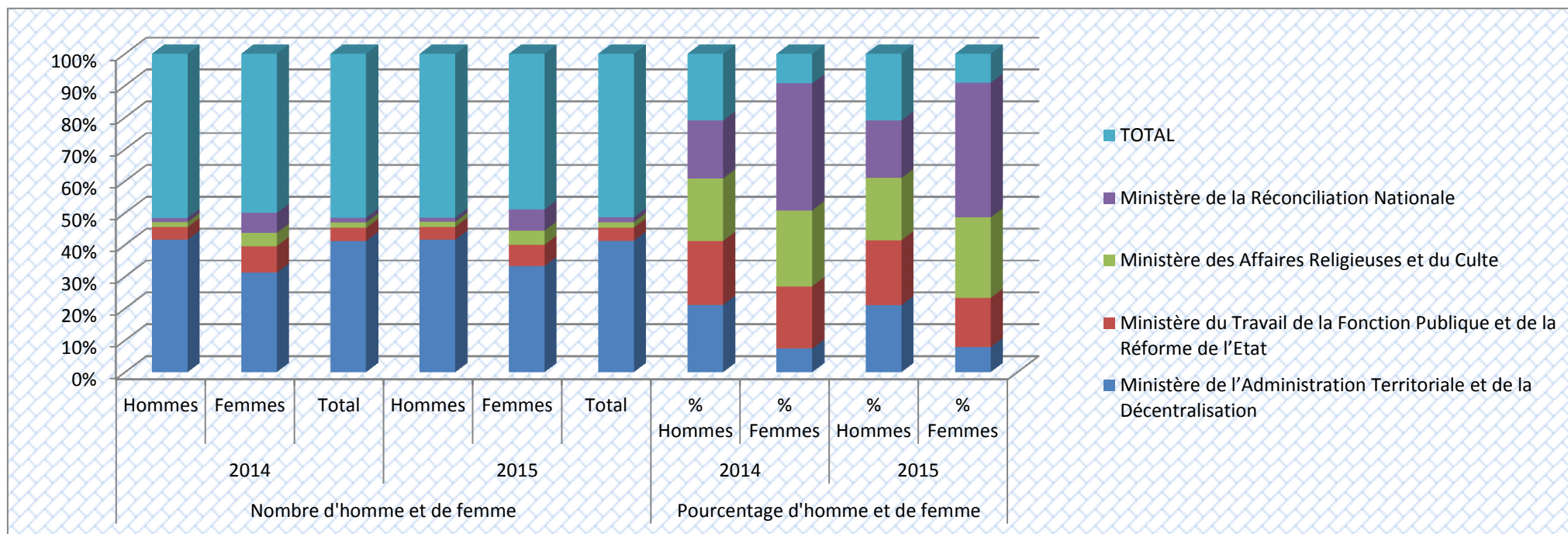


TABLEAU N°11 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DES FINANCES EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Ministre	6	1	7	7	0	7	85,7	14,3	100,0	0,0
Secrétaire Général	4	2	6	5	2	7	66,7	33,3	71,4	28,6
Chef de Cabinet	3	2	5	7	0	7	60,0	40,0	100,0	0,0
Conseiller (ère)s Techniques	26	3	29	27	5	32	89,7	10,3	84,4	15,6
Chargé (e)s de missions	11	5	16	9	5	14	68,8	31,3	64,3	35,7
Directeur (rice)s services centraux et rattachés	26	4	30	26	5	31	86,7	13,3	83,9	16,1
Directeurs Adjoints	25	1	26	27	1	28	96,2	3,8	96,4	3,6
Chefs Organismes personnalisés	8	0	8	10	0	10	100,0	0,0	100,0	0,0
Chefs de projets	14	1	15	14	1	15	93,3	6,7	93,3	6,7
Chefs de division (niveau central)	52	11	63	79	13	92	82,5	17,5	85,9	14,1
Directeurs régionaux	93	1	94	75	1	76	98,9	1,1	98,7	1,3
TOTAL	268	31	299	286	33	319	89,6	10,4	89,7	10,3

La proportion de femmes dans les postes de responsabilités dans le secteur des finances est restée faiblement stable entre 2014 et 2015 avec un taux de 10%

Une seule femme a eu accès au poste de ministre dans ce secteur en 2014 contre 7 hommes soit un taux de 14,3%.

C'est seulement dans les postes suivants que la part des femmes a connu une légère hausse : Conseiller (ère)s Techniques (10% en 2014 contre 16% en 2015) ; Chargé (e)s de missions (31% en 2014 contre 36% en 2015) ; Directeur (rice) s services centraux et rattachés (13% en 2014 contre 16% en 2015) ;

Par contre nous constatons une baisse au niveau de certains postes : Secrétaire Général (33% en 2014 contre 29% en 2015) ; Chef de Cabinet (40% en 2014 contre 0% en 2015) ; Chefs de division niveau central (18% en 2014 contre 14% en 2015)

GRAPHIQUE N°10 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DES FINANCES PAR DEPARTEMENT MINISTERIEL EN 2014 ET 2015

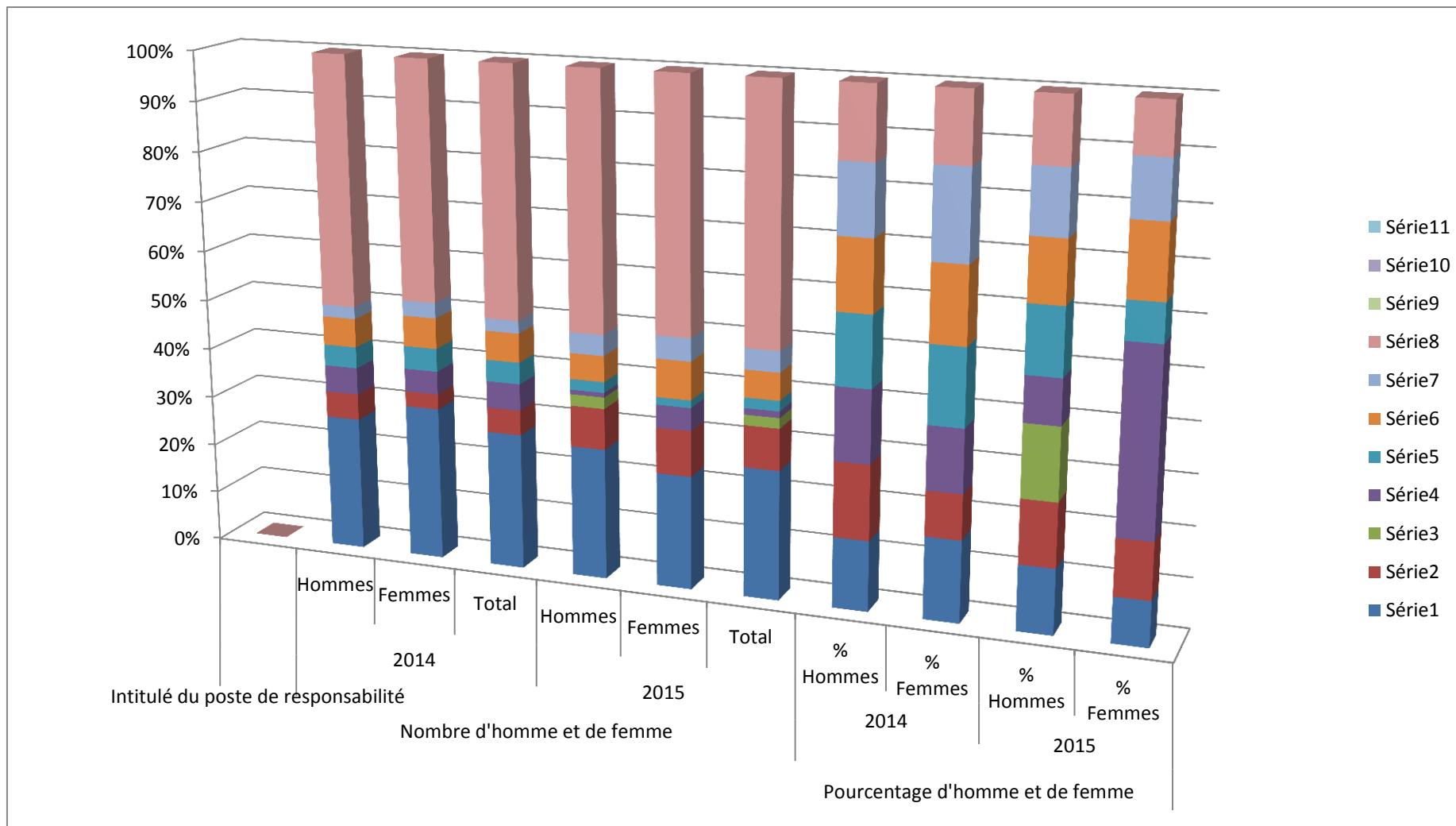


TABLEAU N°12 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR JEUNESSE, EMPLOI, SPORTS, CULTURE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Ministre	3	1	4	2	1	3	75,0	25,0	66,7	33,3
Secrétaire Général	2	1	3	3	0	3	66,7	33,3	100,0	0,0
Chef de Cabinet	3	0	3	3	0	3	100,0	0,0	100,0	0,0
Conseiller (ère)s Techniques	9	4	13	16	5	21	69,2	30,8	76,2	23,8
Chargé (e)s de missions	6	3	9	7	2	9	66,7	33,3	77,8	22,2
Directeur (rice)s services centraux et rattachés	37	8	45	33	8	41	82,2	17,8	80,5	19,5
Directeurs Adjoints	20	3	23	18	3	21	87,0	13,0	85,7	14,3
Directeurs généraux	13	0	13	12	0	12	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeurs généraux adjoints	10	3	13	10	3	13	76,9	23,1	76,9	23,1
Chefs de projets	1	1	2	1	1	2	50,0	50,0	50,0	50,0
Chefs de division (niveau central)	32	6	38	29	7	36	84,2	15,8	80,6	19,4
Directeurs régionaux	18	8	26	18	8	26	69,2	30,8	69,2	30,8
Chefs de Missions culturelles	9	0	9	10	0	10	100,0	0,0	100,0	0,0
TOTAL	163	38	201	162	38	200	81,1	18,9	81,0	19,0

Dans le secteur Jeunesse, Emploi, Sports, Culture la proportion de femmes dans les postes de responsabilité est restée stable entre 2014 et 2015 à 19%.

Dans ce secteur, à l'exception des postes de secrétaire général, chef de cabinet, directeurs généraux et chef de mission culturelle les femmes représentaient 15,8% des chefs de division en 2014 et constituent aujourd'hui 50% des chefs de projets sur toute la période de notre collecte. Donc ce secteur est le second après celui du social par rapport à l'accessibilité des femmes aux postes de responsabilité même si des efforts doivent être faits pour atteindre les 30% souhaités par la Politique National Genre (PNG).

GRAPHIQUE N°11 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR JEUNESSE, EMPLOI, SPORTS ? CULTURE PAR DEPARTEMENT MINISTERIEL EN 2014 ET 2015

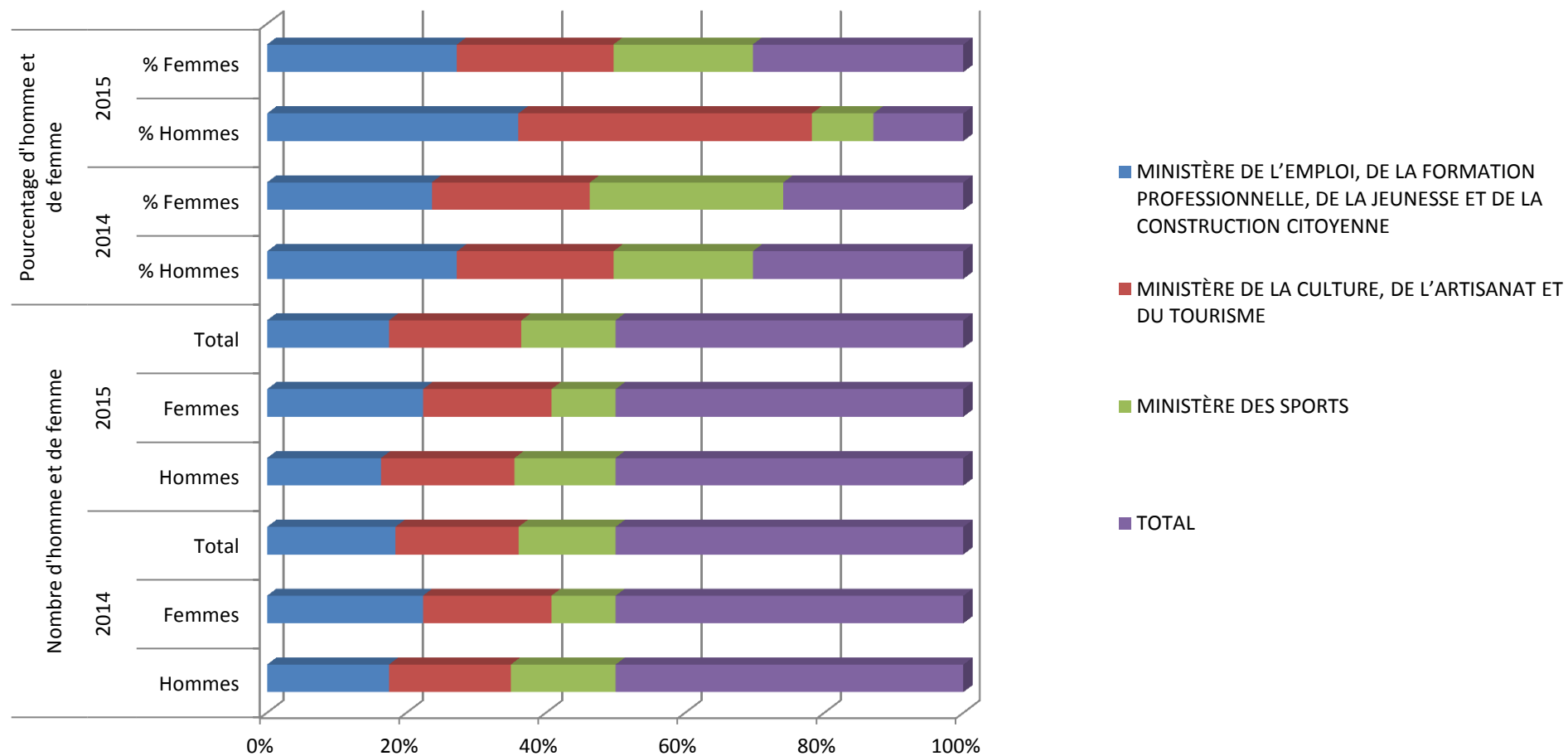


TABLEAU N°13 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DE LA SECURITE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Ministre	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Secrétaire Général	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef de Cabinet	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Conseiller (ère)s Techniques	7	0	7	7	0	7	100,0	0,0	100,0	0,0
Chargé (e)s de missions	3	0	3	3	0	3	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeur (rice)s Généraux (les)	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeur (rice)s Généraux (les) Adjoint (e)s	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeur (rice)s services centraux et rattachés	10	2	12	10	2	12	83,3	16,7	83,3	16,7
Directeurs Adjoints	12	0	12	12	0	12	100,0	0,0	100,0	0,0
Inspecteurs en chef	0	1	1	0	1	1	0,0	100,0	0,0	100,0
Chefs de division niveau central et assimilés	38	6	44	38	6	44	86,4	13,6	86,4	13,6
Directeurs régionaux	8	0	8	8	0	8	100,0	0,0	100,0	0,0
Commissaires de Police et assimilés (Chefs de Commissariat)	48	2	50	46	4	50	96,0	4,0	92,0	8,0
TOTAL	133	11	144	131	13	144	92,4	7,6	91,0	9,0

On constate dans le secteur de la sécurité une hausse du taux de représentativité des femmes entre 2014 et 2015 avec respectivement 7,6% et 9%. Cette légère hausse est due aux postes d'Inspecteurs en chef et Commissaires de Police et assimilés (Chefs de Commissariat) si non dans la majorité des postes, les femmes sont absentes.

Dans ce secteur, nous constatons l'absence totale des femmes dans les instances nominatives du cabinet ministériel.

TABLEAU 14 : REPARTITION DES POSTES DE RESPONSABILITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE SECTEUR SANTE, DEVELOPPEMENT SOCIAL ET PROMOTION DE LA FAMILLE SELON LE POSTE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Ministre	2	1	3	4	1	5	66,7	33,3	80,0	20,0
Secrétaire Général	3	1	4	3	1	4	75,0	25,0	75,0	25,0
Chef de Cabinet	2	2	4	1	2	3	50,0	50,0	33,3	66,7
Conseiller (ère)s Techniques	16	7	23	15	8	23	69,6	30,4	65,2	34,8
Chargé (e)s de missions	5	3	8	5	4	9	62,5	37,5	55,6	44,4
Président (e)s Directeur (rice)s Généraux (les)	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeur (rice)s services centraux et rattachés	49	15	65	48	15	63	75,4	23,1	76,2	23,8
Directeurs Adjoints	29	9	37	27	9	36	78,4	24,3	75,0	25,0
Chefs Organismes personnalisés	26	3	29	26	3	29	89,7	10,3	89,7	10,3
Inspecteurs en chef	2	0	2	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Chefs de projets	9	3	12	9	3	12	75,0	25,0	75,0	25,0
Chefs de division niveau central et assimilés	165	60	225	165	59	224	73,3	26,7	73,7	26,3
Directeurs régionaux	16	11	27	16	11	27	59,3	40,7	59,3	40,7
Haut fonctionnaire de défense	1	1	2	1	1	2	50,0	50,0	50,0	50,0
Conseiller spécial	1	0	1	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeur technique	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
TOTAL	329	116	445	326	117	443	73,9	26,1	73,6	26,4

Ce secteur est le pionnier dans la représentativité des femmes avec un taux de 26% ; néanmoins on remarque le non présence des femmes dans certains postes tels que : Présidents Directeurs Généraux, Inspecteurs en chef, Conseiller spécial et Directeur technique.

Dans les postes occupés par les femmes, on se rapproche de l'objectif de la PNG sauf les postes de ministre où la différence est de 10 points de pourcentage. La cible de la PNG est atteinte ou même dépassée dans certains postes comme : Chef de Cabinet, Chargé (e)s de missions, Conseiller (ère)s Techniques, Directeurs régionaux, Haut fonctionnaire de défense.

TABLEAU 15 : REPARTITION DES POSTES DE RESPONSABILITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE SECTEUR SANTE, DEVELOPPEMENT SOCIAL ET PROMOTION DE LA FAMILLE PAR DEPARTEMENT MINISTERIEL EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique	207	52	259	208	51	259	79,9	20,1	80,3	19,7
Ministère de la Solidarité, de l'Action Humanitaire et la Reconstruction du Nord	91	20	111	86	22	108	82,0	18,0	79,6	20,4
Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et la Famille	31	44	75	32	44	76	41,3	58,7	42,1	57,9
TOTAL	329	116	445	326	117	443	73,9	26,1	73,6	26,4

La lecture de ce tableau 25 nous montre que la représentativité des femmes dans le tableau précédent est due à la nature du MPFEF dans lequel la proportion des femmes est supérieure à celle des hommes sur toute la période avec respectivement 58,7% et 57,9%.

Dans les deux autres ministères du secteur la proportion des femmes est comprise entre 18% en 2014 et 20,4 % en 2015.

TABLEAU 16 : REPARTITION DES POSTES DE RESPONSABILITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE SECTEUR DE L'EDUCATION SELON LE POSTE EN 2012 ET 2013
Unité : Nombre et pourcent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme*						Pourcentage d'homme et de femme			
	2012			2013			2012		2013	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Ministre	3	1	4	2	1	3	75,0	25,0	66,7	33,3
Secrétaire Général	3	0	3	4	0	4	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef de Cabinet	3	0	3	3	1	4	100,0	0,0	75,0	25,0
Conseillers Techniques	12	2	14	11	2	13	85,7	14,3	84,6	15,4
Chargés de Mission	7	4	11	5	1	6	63,6	36,4	83,3	16,7
Recteurs d'Université	4	1	5	5	0	5	80,0	20,0	100,0	0,0
Vices Recteurs	5	0	5	5	0	5	100,0	0,0	100,0	0,0
Doyens de Faculté	11	0	11	11	0	11	100,0	0,0	100,0	0,0
Vices Doyens	11	0	11	11	0	11	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeurs d'Académie	15	4	19	16	2	18	78,9	21,1	88,9	11,1
Directeurs de CAP	65	5	70	92	5	97	92,9	7,1	94,8	5,2
Chefs de DER	40	0	40	39	1	40	100,0	0,0	97,5	2,5
Directeurs Services centraux et rattachés	20	3	23	23	1	24	87,0	13,0	95,8	4,2
Directeurs Adjoints	14	0	14	14	2	16	100,0	0,0	87,5	12,5
Directeurs d'Institut Universitaire	6	0	6	6	0	6	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeurs Adjoints d'Institut Universitaire	5	1	6	5	1	6	83,3	16,7	83,3	16,7
Chefs de Division et assimilés (niveau central)	52	8	60	55	5	60	86,7	13,3	91,7	8,3
TOTAL	276	29	305	307	22	329	90,5	9,5	93,3	6,7

Dans le secteur de l'éducation les femmes sont très mal représentées sur la période de 2011 à 2013 avec respectivement 5,78% ; 9,51% et 6,69%. Le nombre de femmes chefs de division qui avait été multiplié par 4 entre 2011 et 2012 est retombé à 5 en 2013.

Tableau n°17 : Répartition des postes de responsabilité par sexe dans le secteur de l'Education

Unité : Nombre

Intitulé du poste	2011			2012			2013		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Ministre	2	1	3	3	1	4	2	1	3
Secrétaire Général	2	0	2	3	0	3	4	0	4
Chef de Cabinet	2	0	2	3	0	3	3	1	4
Conseillers Techniques	12	2	14	12	2	14	11	2	13
Chargés de Mission	5	2	7	7	4	11	5	1	6
Recteurs d'Université	4	1	5	4	1	5	5	0	5
Vices Recteurs	4	0	4	5	0	5	5	0	5
Doyens de Faculté	11	0	11	11	0	11	11	0	11
Vices Doyens	11	0	11	11	0	11	11	0	11
Directeurs d'Académie	15	2	17	15	4	19	16	2	18
Directeurs de CAP	65	5	70	65	5	70	92	5	97
Chefs de DER	40	0	40	40	0	40	39	1	40
Directeurs Services centraux et rattachés	22	1	23	20	3	23	23	1	24
Directeurs Adjoints	14	0	14	14	0	14	14	2	16
Directeurs d'Institut Universitaire	0	0	0	6	0	6	6	0	6
Directeurs Adjoints d'Institut Universitaire	0	0	0	5	1	6	5	1	6
Chefs de Division et assimilés (niveau central)	52	2	54	52	8	60	55	5	60
Ensemble secteur	261	16	277	276	29	305	307	22	329

Source : DRH_Secteur_Education

NB : F = Femme ; H = Homme ; T = Total

Dans le secteur de l'éducation les femmes sont très mal représentées sur la période de 2011 à 2013 avec respectivement 5,78% ; 9,51% et 6,69%. Le nombre de femmes chefs de division qui avait été multiplié par 4 entre 2011 et 2012 est retombé à 5 en 2013.

Graphique n°19 : Répartition des postes de responsabilité dans le secteur de l'Education par sexe et par année

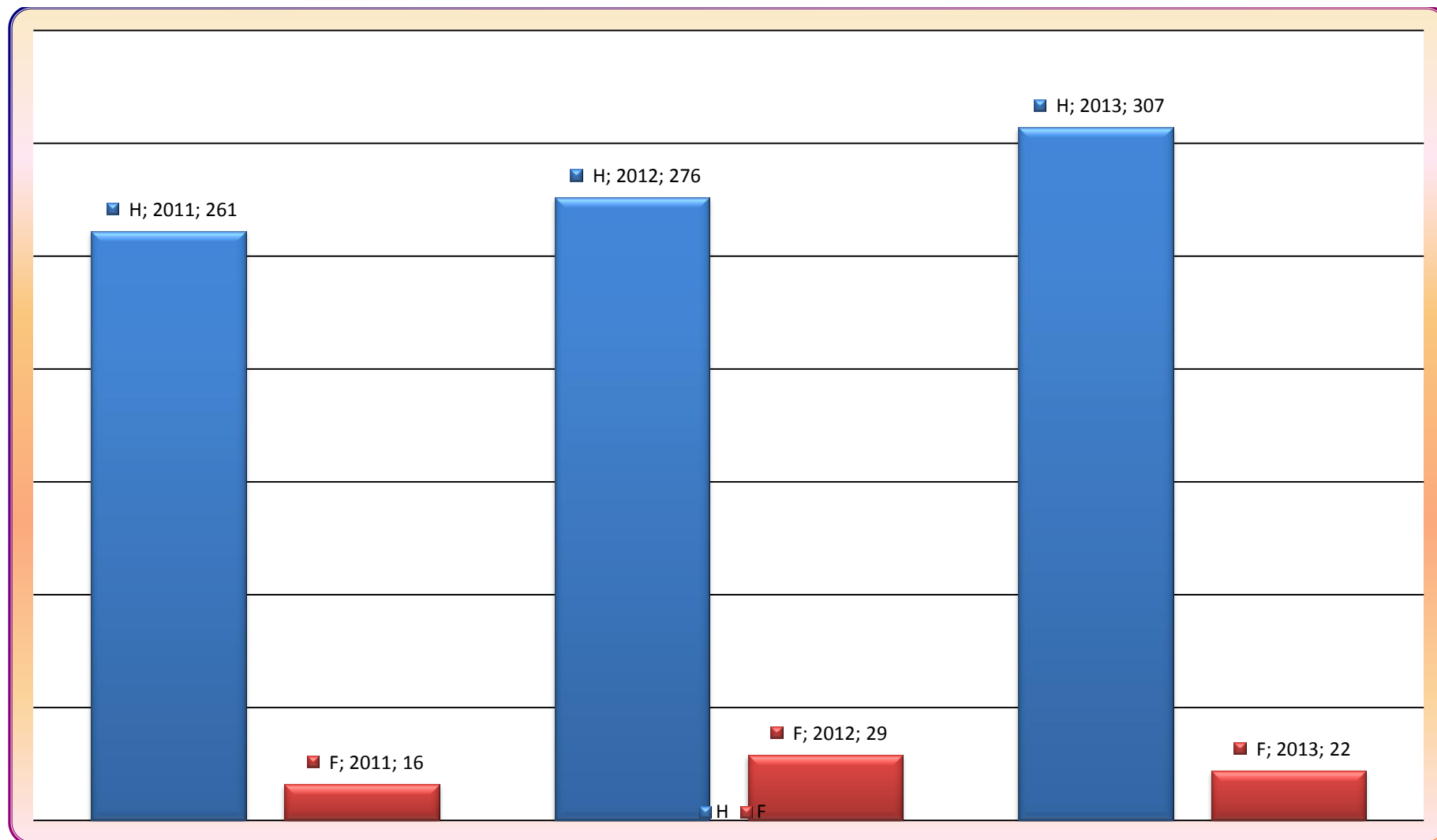


Tableau n°18 : Evolution du pourcentage de Femme occupant des postes de responsabilité dans le secteur de l'Education selon le poste

Unité : pour cent

Intitulé du poste	2011	2012	2013
Ministre	33,33	25,00	33,33
Secrétaire Général	0,00	0,00	0,00
Chef de Cabinet	0,00	0,00	25,00
Conseillers Techniques	14,29	14,29	15,38
Chargés de Mission	28,57	36,36	16,67
Recteurs d'Université	20,00	20,00	0,00
Vices Recteurs	0,00	0,00	0,00
Doyens de Faculté	0,00	0,00	0,00
Vices Doyens	0,00	0,00	0,00
Directeurs d'Académie	11,76	21,05	11,11
Directeurs de CAP	7,14	7,14	5,15
Chefs de DER	0,00	0,00	2,50
Directeurs Services centraux et rattachés	4,35	13,04	4,17
Directeurs Adjoints	0,00	0,00	12,50
Directeurs d'Institut Universitaire	0,00	0,00	0,00
Directeurs Adjoints d'Institut Universitaire	0,00	16,67	16,67
Chefs de Division et assimilés (niveau central)	3,70	13,33	8,33
Ensemble secteur	5,78	9,51	6,69

Source : DRH_Secteur_Education
 NB : F = Femme ; H = Homme ; T = Total

Graphique n°20 : Evolution de la représentativité des Femmes aux postes de responsabilité dans le secteur de l'Education de 2011 à 2013

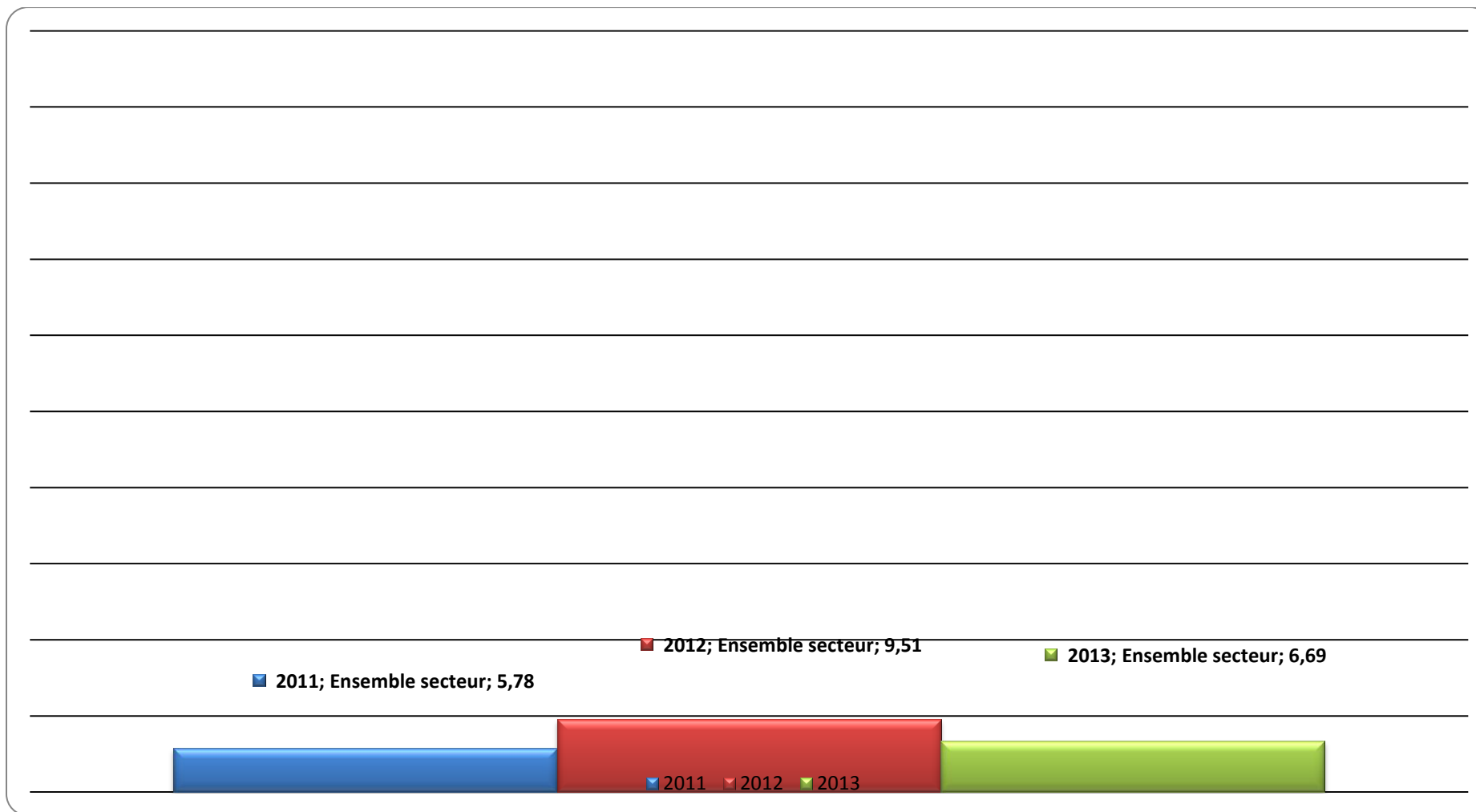


Tableau n°19 : Répartition des postes de responsabilité dans les Cabinets/ Secrétariats Généraux des Départements du Secteur de l'Education

Unité : Nombre

Intitulé du poste	2011			2012			2013		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Ministre	2	1	3	3	1	4	2	1	3
Secrétaire Général	2	0	2	3	0	3	4	0	4
Chef de Cabinet	2	0	2	3	0	3	3	1	4
Conseillers Techniques	12	2	14	12	2	14	11	2	13
Chargés de Mission	5	2	7	7	4	11	5	1	6
Total	23	5	28	28	7	35	25	5	30

Source : DRH_Secteur_Education

NB : F = Femme ; H = Homme ; T = Total

A part le poste de Ministre et celui de chargé de mission en 2012, la représentativité des femmes n'atteint nulle part les 30%. Le poste de Secrétaire Général n'a pas été occupé par les femmes de 2011 à 2013. Sur la même période c'est en 2013 seulement qu'une femme a pu accéder au poste de Chef de Cabinet.

Graphique n°21 : Niveau de représentativité des hommes et des femmes dans les Cabinets/Secrétariats Généraux des Départements du Secteur de l'Éducation

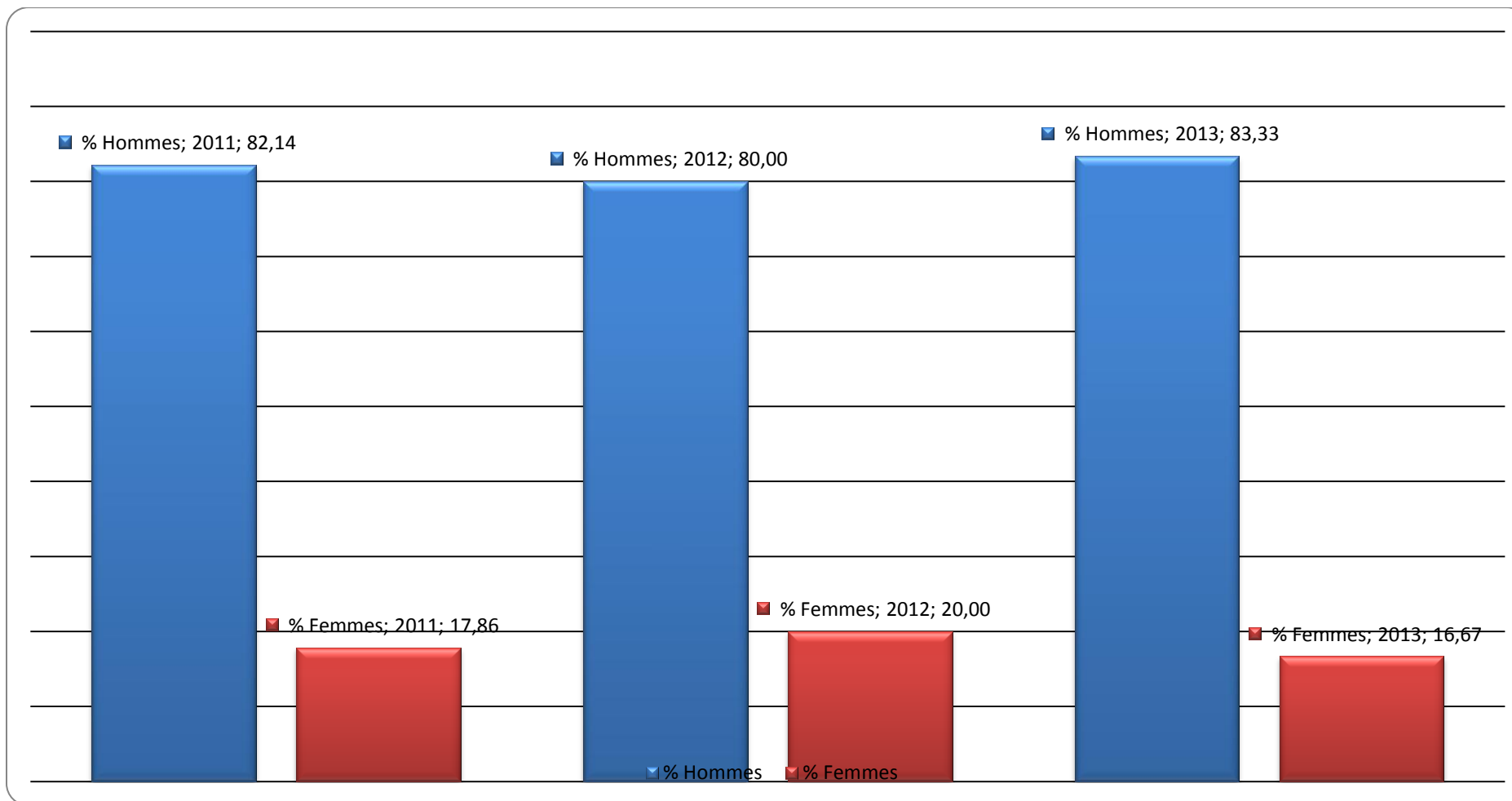


Tableau n°20 : Répartition des postes de responsabilité dans le système éducatif national par sexe de 2011 à 2013

Unité : Nombre

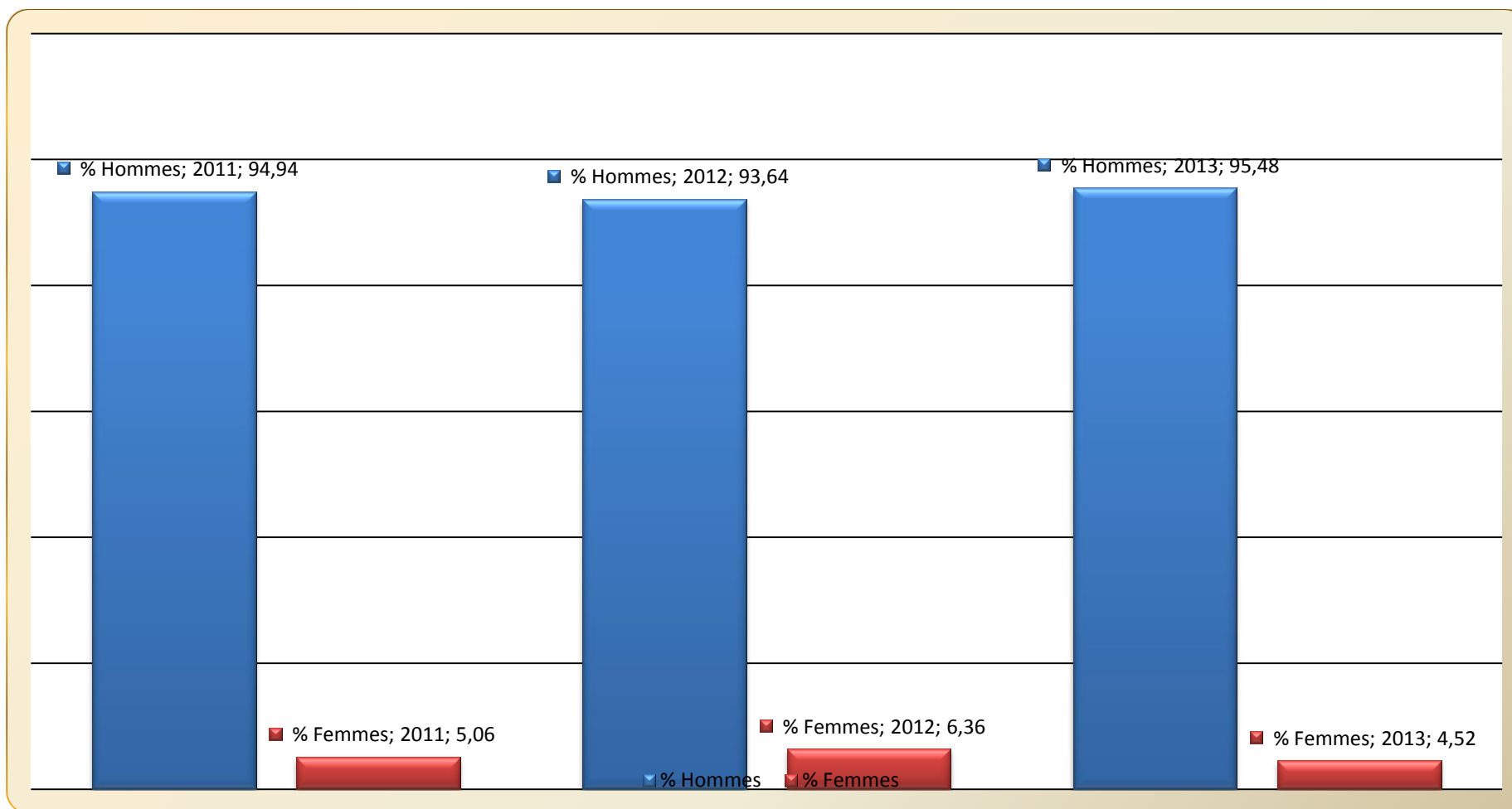
Intitulé du poste	2011			2012			2013		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Recteurs d'Université	4	1	5	4	1	5	5	0	5
Vices Recteurs	4	0	4	5	0	5	5	0	5
Doyens de Faculté	11	0	11	11	0	11	11	0	11
Vices Doyens	11	0	11	11	0	11	11	0	11
Directeurs d'Académie	15	2	17	15	4	19	16	2	18
Directeurs de CAP	65	5	70	65	5	70	92	5	97
Chefs de DER	40	0	40	40	0	40	39	1	40
Directeurs d'Institut Universitaire	0	0	0	6	0	6	6	0	6
Directeurs Adjoints d'Institut Universitaire	0	0	0	5	1	6	5	1	6
Total	150	8	158	162	11	173	190	9	199

Source : DRH_Secteur_Education

NB : F = Femme ; H = Homme ; T = Total

Les postes comme Vices Recteurs, Doyens de Faculté, Vices Doyens, Directeurs d'Institut Universitaire n'ont pas été occupés par les femmes de 2011 à 2013. Sur la même période c'est en 2013 seulement qu'une femme a pu accéder au poste de Chef de DER. Le seul poste de Recteur d'Université qui était occupé par une femme en 2011 et 2012 à été récupéré par les hommes.

Graphique n°22 : Niveau de représentativité des hommes et des femmes aux postes de responsabilité du système éducatif national de 2011 à 2013



CHAPITRE VII. : LE CAS MALIEN SOUS LES LORNETTES GENRE

Au Mali les relations de travail entre hommes et femmes sont modelées sur le rapport de domination conjugale malgré leur citoyenneté. Force est de constater que dans le contexte Malien, la construction sociale des rôles « masculins » et « féminins » se concrétise en particulier dans la gestion du pouvoir. Celui-ci est encore perçu comme un attribut de la masculinité. Pendant longtemps, la mise à l'écart des femmes a été favorisée par une conception autoritaire. Les postes dirigeants de l'administration semblent avoir été maintenus hors de portée des femmes pendant un certain temps. Alors que le nombre de femmes intégrant l'administration aurait pu ou dû inciter une progression hiérarchique naturelle, elles se sont vues reléguées dans des emplois relativement marginaux, sans véritable pouvoir.

Bien que la législation malienne interdise les discriminations à raison du genre, des formes plus subtiles persistent et sont particulièrement perceptibles dans les procédures de sélection et le recrutement de fonctionnaires au niveau des postes dirigeants. De même, un plafond de verre continue de freiner les carrières des femmes, en grande partie à cause de discriminations de fait.

Les femmes sont donc confrontées aux représentations d'elles-mêmes largement créées par les hommes et qu'elles ont souvent intériorisées. Une femme arrivée à un poste de pouvoir, c'est-à-dire en position tout à la fois d'autonomie, de puissance symbolique et abstraite, est en quelque sorte « masculinisée » par le pouvoir, devenue « homme de pouvoir », alors qu'elle redevient femme dans sa vie privée. Le pouvoir reste souvent pour la femme un interdit, un tabou qu'il lui faut briser. Si le pouvoir n'est pas déssexualisé, s'il reste perçu (et parfois vécu) comme un attribut de la masculinité, il arrive que des femmes préfèrent y renoncer.

La situation est plus saisissante au Mali. Le monde du travail n'échappe pas aux inégalités présentes au Mali. Il les reproduit et, dans un certain nombre de cas, les accentue. Malgré une présence de plus en plus importante voire majoritaire des femmes dans les populations étudiantes, l'accès aux responsabilités leur semble encore fermé. Seules les femmes qui travaillent dans l'administration publique, comme toutes les femmes, sont pénalisées par l'école et la famille, dès l'enfance, qui orientent l'avenir des filles et des garçons ; par l'inégal partage des tâches parentales et domestiques, qui pèse sur la carrière et constituent un obstacle à l'engagement professionnel ; par le poids des stéréotypes.

Dans l'accès aux postes de décision, les femmes se voient parfois attribuer un rôle d'exemplarité. En contrepoint, lorsqu'elles sont ultra-minoritaires dans des instances nominatives, cela pose souvent problème. L'expérience montre que, souvent, elles interviennent moins; si elles interviennent, leur parole est peu ou n'est pas entendue. L'évidence scientifique démontre pourtant que la présence des femmes dans les postes de décision et dans la vie publique en général, est génératrice de qualité et de développement durable.

Cependant au Mali, des disparités importantes demeurent malgré tout:

Dans le secteur de l'administration publique la part des femmes dans les postes de décision a régressé de 0,2 point (11,7% contre 11,5%) entre 2014 et 2015. (CNDIFE Rapport sur la Représentativité homme/femme dans l'administration publique 2015)

Le secteur de la justice suit celui de l'administration générale dans la faible représentativité des femmes avec seulement 5,3% et 7,6% respectivement en 2014 et 2015 soit une hausse de 2,3 points entre les deux périodes

A la présidence de la république la représentativité des femmes aux postes de décisions a régressé entre 2014 et 2015 avec respectivement 26% et 23,8%. On remarque qu'aucune femme n'a accédé au poste de rang de ministre sur les deux années cibles.

Les proportions de femmes aux postes de conseillers techniques a chuté de 6 points de pourcentage (31% contre 25%) et celles de chargés de missions est resté stable à 23%.

La proportion de femme ayant accédé aux postes de décisions à la Primature a légèrement augmenté passant de 13,3% à 14% entre 2014 et 2015. La proportion de femmes dans les postes de conseillers techniques est restée stable à 8,3% et celle de chargées de missions a chuté (19,4% à 18,9%).

Dans le secteur du développement rural l'accessibilité des femmes aux postes de décisions est restée faible (près de 9%) en 2014 et 2015. (CNDIFE Rapport sur la Représentativité homme/femme dans l'administration publique 2015)

Nous remarquons qu'il y a beaucoup de postes auxquels les femmes n'ont pas eu accès, qui sont entre autres : Ministre, Chef de Cabinet, Présidents Directeurs Généraux, Chefs Organismes personnalisés, Chefs de division (niveau central).

Les femmes sont un peu représentées dans les postes comme : Inspecteurs en chef (50% en 2015 contre 33% en 2014) ; secrétaire général (33% en 2015 contre 0% en 2014) ; Chargé (e)s de missions (33% en 2014 et 2015 ; Conseiller (ère)s Techniques (28,6% en 2015 soit une baisse par rapport à 2014 où le taux était de 31%)

Le secteur de l'administration générale est celui qui accorde moins de postes de responsabilité aux femmes avec une proportion de 3,9% en 2014 contre 3,6% en 2015. Les autres nominations des administrations témoignent d'un effort peu soutenu, c'est encore bien modéré. Pire, les nominations ne reflètent même pas les 25%, pourtant bien inégalitaires. Pour chacune des années où ces chiffres sont connus, la part des femmes dans les nominations est inférieure. Le poste de chargés de missions où les femmes avaient une proportion de 36% en 2014 a chuté à 27% en 2015 soit une baisse de 9 points. Les postes de Ministre et de chef de cabinet ont une proportion de 25 % de femmes en 2015. En matière de réconciliation (paix et sécurité), les femmes n'occupent que 16,7% des instances nominatives sur les deux dernières années.

La proportion de femmes dans les postes de responsabilités dans le secteur des finances est restée faiblement stable entre 2014 et 2015 avec un taux de 10% (CNDIFE Rapport sur la Représentativité homme/femme dans l'administration publique 2015)

Une seule femme a eu accès au poste de ministre dans ce secteur en 2014 contre 7 hommes soit un taux de 14,3%. C'est seulement dans les postes suivants que la part des femmes a connu une légère hausse : Conseiller (ère)s Techniques (10% en 2014 contre 16% en 2015) ; Chargé (e)s de missions (31% en 2014 contre 36% en 2015) ; Directeur (rice) s services centraux et rattachés (13% en 2014 contre 16% en 2015) ;

Par contre nous constatons une baisse au niveau de certains postes : Secrétaire Général (33% en 2014 contre 29% en 2015) ; Chef de Cabinet (40% en 2014 contre 0% en 2015) ; Chefs de division niveau central (18% en 2014 contre 14% en 2015)

Dans le secteur Jeunesse, Emploi, Sports, Culture la proportion de femmes dans les postes de responsabilité est restée stable entre 2014 et 2015 à 19%. (CNDIFE Rapport sur la Représentativité homme/femme dans l'administration publique 2015)

Dans ce secteur, à l'exception des postes de secrétaire général, chef de cabinet, directeurs généraux et chef de mission culturelle les femmes représentaient 15,8% des chefs de division en 2014 et constituent aujourd'hui 50% des chefs de projets sur toute la période de notre collecte. Donc ce secteur est le second après celui du secteur social par rapport à l'accessibilité des femmes aux postes de responsabilité même si des efforts doivent être faits pour atteindre les 30% souhaités par la Politique Nationale Genre (PNG).

Dans le secteur de la sécurité on constate une hausse du taux de représentativité des femmes entre 2014 et 2015 avec respectivement 7,6% et 9%. Cette légère hausse est relative aux postes d'Inspecteurs en chef et Commissaires de Police et assimilés (Chefs de Commissariat) si non dans la majorité des postes, les femmes sont absentes.

Dans ce secteur, nous constatons l'absence totale des femmes dans les instances nominatives du cabinet ministériel.

Malgré tout, le secteur de la sécurité est le pionnier dans la représentativité des femmes avec un taux de 26% ; en dépit de la non présence des femmes dans certains postes tels que : Présidents Directeurs Généraux, Inspecteurs en chef, Conseiller spécial et Directeur technique. (CNDIFE Rapport sur la Représentativité homme/femme dans l'administration publique 2015).

Dans les postes occupés par les femmes, on se rapproche de l'objectif de la PNG sauf les postes de ministre ou la différence est de 10 points de pourcentage. La cible de la PNG est atteinte ou même dépassée dans certains postes comme : Chef de Cabinet, Chargé (e)s de missions, Conseiller (ère)s Techniques, Directeurs régionaux, Haut fonctionnaire de défense.

La lecture du tableau concernant le Ministère de la Promotion de la Femme de l'Enfant et de la Famille est assez indicatif; car elle nous montre que la représentativité des femmes est due à la nature des missions de ce département dans lequel la proportion des femmes est supérieure à celle des hommes sur toute la période avec respectivement 58,7% et 57,9%. Est-ce une façon de dire qu'il faut calmer les femmes en leur remettant entièrement ce qu'elles ont conçu ?

Dans les deux autres ministères du même secteur, la proportion des femmes est comprise entre 18% en 2014 et 20,4 % en 2015.

Dans le secteur de l'éducation les femmes sont très mal représentées sur la période de 2011 à 2013 avec respectivement 5,78% ; 9,51% et 6,69%. Le nombre de femmes chefs de division qui avait été multiplié par 4 entre 2011 et 2012 est retombé à 5 en 2013. (CNDIFE Rapport sur la Représentativité homme/femme dans l'administration publique 2011 à 2013).

Plus fluctuantes selon les années parce que les niveaux sont parfois faibles, la part des femmes dans les nominations oscille timidement dans l'ensemble des administrations de l'État. Les nominations décidées par le gouvernement ne font guère exemple, la part des femmes s'élevant puis reculant au fil des ans.

La nouvelle stratégie des femmes qui constituait à créer des organisations et associations de femmes et surtout la grande solidarité des femmes de différentes nationalités, etc. a favorisé l'ancrage du respect dû à la femme en tant qu'être humain et surtout d'influer fortement, positivement sur les revendications du mouvement pour un autre avenir aux femmes par le biais de nombreuses conférences. A cela s'ajoute le rôle que les femmes ont joué dans la lutte pour l'avènement de la démocratie et de la paix au Nord du Mali. Ces faits tendent à renforcer «une plus grande prise de conscience aussi bien au niveau national qu'international de la nécessité de renforcer la position des femmes à quelque niveau que ce soit - prise de décisions et pouvoir économique - l'objectif est d'augmenter la capacité des

femmes à produire davantage pour nourrir la famille, une citoyenne qui apporte quelque chose à son pays - Les différentes manifestations d'aujourd'hui postulent à une prise de conscience du rôle que la femme joue et qu'elle doit continuer à jouer par rapport à la sauvegarde de la paix dans son pays et à travers le monde » Mme Sy Kadiatou Sow. Elle fait tout un plaidoyer en faveur d'une compréhension de la lutte des femmes par les hommes : « Les hommes du Mali sont en train de comprendre que ce combat des femmes est un combat pour le bien être, le progrès de la société dans son ensemble. Vous rencontrerez difficilement une femme qui vous dira que c'est un combat seulement pour les femmes, un combat contre les hommes. C'est en fait un combat pour que les femmes soient beaucoup plus utiles à leurs sociétés mais pour que leur place soit plus reconnue et que la société dans son ensemble comprenne qu'il ne peut pas y avoir de progrès lorsque la majorité de la population est marginalisée, lorsque ses préoccupations ne sont pas prises en compte ». De même, elle opère la nuance entre les combats des femmes du Mali d'avec celles de l'Occident particulièrement, le bien-fondé de leur lutte : « Je déplore... les campagnes insidieuses qui tentent de faire passer ce combat de la femme comme un combat qui nous est imposé de l'extérieur, que nous avons des financements des occidentaux... donc que nous voulons que notre société vive à l'occidental ! ».

Mme le Ministre Mme Sangaré Oumou Ba lors de la conférence - débat du "cadre intergénérationnel" du samedi 12 juillet 2014, estimait que pour assurer une représentativité effective des femmes plusieurs facteurs doivent être pris en compte. Il s'agit, selon elle, de l'adoption de mesures spécifiques genre; elle estime que l'image donnée à la femme par la société malienne est peu valorisante et que les pesanteurs socio-culturelles, toujours présentes, sont des facteurs de démobilisation des femmes. Partant, elle estime que pour réussir en politique les femmes doivent beaucoup s'appuyer sur le soutien de la famille, la contribution du parti politique, le soutien des membres du groupement, les activités de formation, d'information des partenaires techniques.

La problématique de la représentativité des femmes pour les postes peut et doit trouver sa solution. Les femmes, doivent refuser le rôle de figurante qu'on leur attribue et dans lequel elles se complaisent.

Ce problème peut être résolu par une prise de position en faveur de l'équité genre par les décideurs, qui ont le dernier mot. La démocratie inclusive et intégrale considère cette problématique, au niveau des prises de décision, comme un enjeu de développement économique impliquant les décideurs. « Il n'y a pas de démarcation mécanique entre homme et femme. De ce fait les femmes doivent occuper la place qui leur revient dans l'administration publique. Elles ne doivent plus attendre qu'on les leur donne. Tout dépendra de la valeur intrinsèque des uns et des autres », a expliqué Mme Mariko Korotoumou Théra, lors d'un entretien accordé à "L'ESSOR" en 2009 : La problématique doit être inscrite dans une dynamique collective, consensuelle, qui passe par le renforcement des capacités de la femme. Il faut surtout chercher à expulser les pesanteurs sociales qui privent la femme d'accéder aux instances nominatives.

Tous les secteurs étudiés font état de la même disproportion du personnel féminin par rapport au personnel masculin, selon les critères tant quantitatifs que qualitatifs, ce dernier critère étant établi non pas par rapport aux compétences mais plutôt relativement aux secteurs d'activités.

En somme, la situation des femmes par rapport à celle des hommes demeure préoccupante quel que soit le domaine considéré, ce qui pourrait empêcher le Mali de tirer le maximum de ses ressources humaines et de ses forces vives dans la quête d'un développement durable.

Il faut agir à l'intérieur et à l'extérieur des institutions. Jacqueline Heinen ne disait – elle pas que: « seule la pression maintenue des organisations de la société civile, en particulier

des mouvements de femmes, paraît susceptible d'empêcher que les propositions des féministes ne soient reléguées au fond d'un vieux classeur.»

Pour Iris Young, professeure de sciences politiques à l'université de Chicago. La « citoyenneté différenciée » s'oppose à l'idée d'universalisme. Selon la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789: « Tous les Citoyens sont égaux (aux yeux de la Loi) selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ». Puisque tous les citoyens sont supposés égaux « sans distinction », il est théoriquement impossible de légiférer de manière à favoriser un groupe plutôt qu'un autre.

La sociologue belge Bérengère Marques-Pereira explique que, pour Iris Young, cet universalisme est une idéologie hypocrite puisqu'elle empêche de remédier aux inégalités existantes : « l'adhésion à l'idéal d'un traitement égal pour tous les groupes constitue un faux universalisme qui ne fait qu'exclure ceux qui ne sont pas conformes aux normes dominantes et qui ne fait que perpétuer les discriminations de fait ». Young se prononce donc, à l'inverse, pour ce qu'elle appelle une « citoyenneté différenciée (selon le groupe) », c'est-à-dire « le droit de proposer des politiques fondées sur ses intérêts propres » et même « un droit de veto » lorsque des politiques risquent de discriminer le groupe. D'une certaine manière, le concept de « citoyenneté différenciée » recouvre celui de « discrimination positive » tout en l'élargissant. Pour Mouffe, mettre en place des quotas serait la porte ouverte à une vision essentialiste : cela reviendrait à admettre l'idée que l'inégalité entre hommes et femmes est naturelle puisqu'il faudrait avoir recours à la loi pour la compenser.

Pour arriver à une citoyenneté « complète et égale » pour les femmes il faut: la notion de pluralisme, construite sur une notion de différence au sens large incluant à la fois le genre, la race, la classe, l'ethnicité, la nationalité croisés avec la variable sexuelle. Il s'agirait que les « différents groupes sociaux interagissent dans le but de transformer les identités de groupe existantes. Il consisterait donc en une sorte d'union des différentes minorités afin, d'une part, de faire changer les choses dans la société vers plus d'égalité et, d'autre part, de recomposer les identités (de ne plus être vu seulement comme un groupe de femmes). On peut dire qu'il s'agit d'une sorte d'idéologie mais plus générale encore. En effet, ce que veulent les femmes, c'est refuser les assignations identitaires, et brouiller les cases du grand tableau dans lequel les pouvoirs aimeraient nous voir tous rangés; il s'agit de devenir étranger à l'image de soi, de faire varier les limites des genres ». Il faudrait recomposer les identités en incluant non seulement le genre et la sexualité, mais également « la race, la classe, l'ethnicité et la nationalité. C'est ce que le sociologue Michel Maffesoli décrit comme « la coexistence de tout, la fin des exclusions d'hier ». Pour lutter contre les inégalités cette notion apparaît comme la plus compliquée à mettre en œuvre, puisqu'il s'agit de s'attaquer au niveau « symbolique », c'est-à-dire à la manière dont les individus se représentent le monde.

Lorsqu'on s'interroge sur les facteurs pouvant expliquer cette situation, les causes ne se trouvent pas du côté de la réglementation. Cette dernière, faut-il le préciser, n'est pas discriminatoire en elle-même. Les promotions aux différents postes de responsabilité dans les structures du secteur Public se font par nomination et le pouvoir de nomination est discrétionnaire.

L'appréhension du genre doit donc s'opérer dans la multiplicité et l'interprétation des facteurs sociaux, économiques, politiques/administratives et idéologiques « construits ». Ces facteurs surchargent la femme en être immature et lui fixent un statut subalterne, aliénant et inhibiteur; un système d'accès au pouvoir politique qui marginalise la femme dans la prise de décision et de la détention des moyens de mise en œuvre.

Il est important de rappeler que nous nous situons dans le contexte idéologique et éthique de coopération au développement le plus largement répandu parmi les ONG démocrates, celui

où développement économique et développement social, humain, politique vont de pair. Dans une société donnée, les hommes et les femmes sont socialisés différemment et fonctionnent souvent dans des sphères différentes; leurs expériences, leurs priorités, leurs perspectives sont généralement différentes.

Les relations de genre sont alors différentes selon les cultures, les collectivités, les époques, les religions. Le genre, est ce que l'on pourrait appeler le "sexe social", c'est-à-dire tout ce qui est social dans les différences constatées entre les femmes et les hommes, dans les divisions du travail ou dans les caractères qu'on attribue à l'un ou l'autre sexe. Comme on a constaté qu'ils varient d'une société à l'autre (la division du travail n'est pas la même, les femmes faisant dans certaines sociétés ce que les hommes font dans d'autres), on en a conclu qu'il y avait un aspect variable des sexes, un aspect construit socialement que l'on appelle le "Genre".

Les relations de genre évoluent; elles sont dynamiques, influencent et sont influencées par divers facteurs. Quelle que soit la société, les relations de genre sont primordiales dans les rapports sociaux; elles sont un des fondements essentiels de chaque société. Bien que souvent oubliées, c'est autour de ces relations que se structure et évolue la société. S'il est aisé de définir le "genre", en appréhender le concept est moins facile car l'analyse et les implications qui en découlent sont multiples, complexes et essentielles. Selon cette théorie, l'ensemble de ce que sont et de ce que font les femmes et les hommes, et qui paraît spécifique à chaque sexe, est en fait entièrement social. C'est cette division du travail entre ces deux populations, et plus généralement cette division faite entre deux parties de la population, de façon absolue tant dans la pratique que dans le discours, qui conduit à percevoir ces deux classes (il y a des éléments des deux systèmes dans le système de genre) comme deux sous-espèces différentes en tout ; et c'est bien là le but recherché, car cela justifie absolument la division du travail hiérarchique et la hiérarchie tout court.

Une approche globale qui examine la différenciation selon le genre amène à considérer non seulement les différents groupes sociaux mais aussi et surtout les relations de ces groupes entre eux; nous parlerons donc des RELATIONS DE GENRE plutôt que d'un genre (les femmes) isolé de l'autre. Les relations de genre sont un "construit social". Définir le genre est donc simple: il s'agit de l'ensemble des différenciations (activités, rôles, pouvoirs) entre les hommes et les femmes, produites par la société dans laquelle ils et elles vivent: Permettre aux femmes (pauvres) d'améliorer leur situation, c'est corriger une injustice sociale.

Ceci n'est qu'un aspect de la place et du rôle des femmes dans le développement; il est évoqué uniquement, pour montrer que nous ne nous situons pas dans une démarche étroite voulant aider ou favoriser une "minorité sociale" selon un seul angle de vue; au contraire, nous voulons avoir une approche globale de la société, une vision systémique intégrant les niveaux micro et macro, les différents rapports sociaux existants ainsi que leurs dynamiques. Les problèmes d'identité pour les sociétés comme pour les individus ne sont pas purement identiques ou académiques : ils englobent le terrain de l'existence la plus concrète, le champ des traditions, de l'éducation, de la politique, où se déploient les revendications d'identité.

Les choses ne se déplacent pas toutes seules : elles le font par la volonté des individus de produire ou reproduire des rapports sociaux combinant solidarité et dépendance. Mais en fait c'est l'assise de cette société qui est en jeu, la source de l'identité sociale de ses membres, ce sont des nécessités impersonnelles qui agissent, c'est la société toute entière qui se recrée dans la consommation somptuaire quels que soient la forme et le degré de conscience que les acteurs ont de ces nécessités. Or, si l'on croit que les choses données ont une âme, sont comme des personnes qui peuvent agir et se déplacer, il n'y a plus à la limite que des personnes pouvant prendre l'apparence tantôt d'hommes, tantôt de choses. L'univers n'est plus alors composé que de personnes (hommes et non-hommes) et de rapports entre personnes. C'est l'inversion dans la pensée des rapports réels que la cause

devient effet, le moyen agent, l'objet sujet. Ce n'est pas un monde seulement symbolique, mais le monde de l'imaginaire qui surgit.

Les rapports de l'homme avec lui-même et le monde sont à la fois sociaux, intellectuels, affectifs, et matérialisés dans ces objets ou dans ces signes. Les conséquences négatives doivent en être masquées pour permettre l'unanimité sociale nécessaire dans le sublime. La société se paie de la fausse monnaie de son rêve. Mais cette réalité imaginaire fonde la réalité sociale. Toute identité est identification relationnelle. Sans jamais prendre l'ethnicité ou l'identité comme un fait fixe, c'est le dynamisme des constructions identitaires, flottantes, qu'il nous faut prendre en considération dans l'actuelle mondialisation, puisque l'on a en tout cas toujours affaire à une renégociation et à une redéfinition permanente de l'identité.

La proportion de femmes occupant des postes de responsabilités ou des cadres supérieures est encore moindre, ces hauts échelons exigeant des niveaux de formation élevés que peu de femmes atteignent dans leur cheminement académique, ou des stages de perfectionnement offerts par les milieux de travail, mais auxquels elles ne peuvent accéder pour des raisons conjugales. Les domaines d'exercice se limitant eux aussi à des champs spécifiques, soit la médecine (ou le milieu de la santé), l'enseignement et le secrétariat, professions ou métiers typiquement "féminins" et constituant ni plus ni moins le prolongement des activités traditionnellement réservées aux femmes : Soigner, éduquer et exécuter. Si elles se font rares aux postes de cadres supérieurs, les femmes sont plus dramatiquement absentes aux postes de prise de décisions. Mais pour citer les facteurs limitant, à la base, l'accès des femmes aux postes administratifs supérieurs, il faut parler de la précarité de la scolarisation féminine. Nous notons par exemple un faible taux d'alphabétisme chez les femmes de 15 ans et plus qui est de 21,5% contre 41,5% pour les hommes en 2014 (CNDIFE Bulletin statistique 2014) et 64% pour la petite fille (UNICEF 2015).

Les professions supérieures apparaissent comme un véritable laboratoire pour observer les mouvements de différenciation du travail, des métiers, des carrières entre hommes et femmes. Car qu'il s'agisse des processus de ségrégation horizontale (différenciation des emplois) ou de ségrégation verticale (différenciation des carrières), on ne peut remettre en question ni le type ni le niveau de formation des femmes souvent plus diplômées que leurs collègues. Il s'agit alors de chercher les mécanismes qui font que, comme le remarque Michèle Ferrand "à chaque pas vers la mixité de la société, à chaque étape vers une plus grande égalité entre les sexes, se mettent simultanément en place des processus sociaux visant à reconstruire la différence". Il s'agit ici de rompre avec une approche statique de la reproduction des rapports de sexe dans le milieu administratif, pour mettre l'accent sur les dynamiques qui reconduisent les clivages entre les sexes, déplacent les limites du masculin et du féminin, ou tendent à estomper les différences. Mais avec un niveau d'études supérieur au baccalauréat, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à accéder au statut de cadre. En 2014 par exemple au Mali le taux d'admission des filles dans l'enseignement secondaire général était de 39% ; 41% pour l'enseignement secondaire technique et 26,70% pour l'enseignement secondaire professionnel. En 2015 nous avons 29,67% de filles admises contre 70,33% de garçons au baccalauréat technique Malien et 32,36% de filles contre 67,64% de garçons au baccalauréat général Malien. (CNDIFE Bulletin statistique 2014)

Nous remarquons que la population Malienne est fortement imbue d'attitudes discriminatoires envers les femmes, ceci serait dû notamment aux influences religieuses, aux croyances et traditions populaires ainsi qu'à la force indéracinable des préjugés et représentations stéréotypées de la femme dans le contexte Malien. C'est ce qui ressort de l'ensemble des analyses qui attribuent à différents facteurs culturels la marginalisation sociale, économique et administrative vécue par les femmes. Des valeurs religieuses sont évoquées pour marquer les pratiques sociales et les mentalités sexistes. L'Islam semble à

cet égard plus récalcitrant à reconnaître l'égalité à tout point de vue entre l'homme et la femme. Les régions les plus islamisées accusent en effet le plus sérieux retard pour ce qui est de la scolarisation de type occidental des jeunes filles. Le discours intégriste des récentes années, préconise à outrance le retour des femmes dans les foyers et constitue une attitude rétrograde face aux mentalités qui commencent à émerger.

Si certains obstacles à l'accès aux postes de décision sont identiques, quels que soient les lieux où ce pouvoir s'exerce, les voies des solutions diffèrent. Comme le souligne Réjane Sénac-Slawinski (2008), le terme de parité, qui désigne la similitude entre deux choses, est l'objet de glissements sémantiques. S'il ne figure pas dans les textes juridiques régissant les réformes relatives à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives/administratives, mais seulement dans les exposés des motifs, le terme de parité « est devenu une expression consensuelle, presque un slogan, désignant l'exigence d'égalité entre les sexes. Il est en effet couramment utilisé pour désigner une démarche fondée sur la comparaison entre les hommes et les femmes, et par extension pour les politiques publiques initiées pour promouvoir l'égalité entre les sexes ». Le terme de parité finit par se substituer au terme d'égalité, en toutes circonstances.

Le partage du pouvoir à égalité est-il une exigence de justice, ou bien se fonde-t-il sur la nécessité de représenter tous les individus du fait de leurs caractères propres ? Faudrait-il donner davantage de place aux femmes en particulier, pour leur attention aux politiques sociales (utile en politique), leurs compétences dans les soins à autrui (un secteur important dans l'emploi), ou pour leurs talents de consensus, de coopération et de solidarité, leurs capacités d'organisation et d'attention aux autres (qualités indispensables pour l'exercice du pouvoir professionnel) ? L'asymétrie entre les hommes et les femmes serait ainsi « naturalisée », alors qu'elle est le produit d'une construction sociale inégalitaire.

Dans la sphère administrative/politique, le principe d'égalité des citoyens est clair. Mais il ne peut pas s'appliquer de la même façon à la sphère administrative, où l'accès aux fonctions de décision se fonde sur des caractéristiques particulières des individus (formation, diplômes, parcours de carrière). Cependant, dans la mise en œuvre de la Politique Nationale Genre du Mali, le recours aux discriminations positives (lois « parité » ou lois « quotas ») peut rapprocher les deux domaines. Le terme change, la réalité demeure inchangée.

L'État est à la fois auteur des règles et employeur. Il a donc les moyens que celles-ci soient appliquées. Mais il faut pour cela une volonté politique forte et permanente, une continuité et une cohérence de l'action publique. En lieu et place, la multiplication de rapports de diagnostics et d'avis tient lieu d'affichage de la prise en compte du problème, et finit par s'y substituer.

CHAPITRE VIII : RECOMMANDATIONS / CONCLUSION

En l'absence d'obligation pour chaque administration, on peut s'interroger sur comment améliorer la place des femmes dans les instances nominatives. Cela suppose que non seulement des objectifs chiffrés doivent être fixés, mais aussi qu'il faut donner aux points focaux les moyens de leurs missions et de faire reconnaître l'importance de leur rôle dans leurs administrations respectives, afin qu'ils/elles aient effectivement une fonction d'animation des différents services concernés par l'égalité à travers:

- ❖ Une loi qui favoriserait l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions administratives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles;
- ❖ Un Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité dans l'administration publique auprès du ministre chargé de la Fonction publique ;
- ❖ La nomination de points focaux d'égalité professionnelle dans tous les départements.

- ❖ La Charte de l'égalité professionnelle et de l'égalité des chances, qui fixera ses objectifs sur une période donnée en faveur de l'égalité hommes-femmes. (ladite charte préconisera des actions qui concerneront le suivi des parcours professionnels, les formations)
- ❖ Introduction dans la charte d'un article sur l'égalité Homme-Femme ainsi que la possibilité de l'attribution d'un label « Genre » aux structures ayant mis en œuvre des mesures concrètes en faveur de l'égalité femme- homme.
- ❖ La Prévention des systèmes de soutien domestique;
- ❖ La priorisation de l'alphabétisation, de l'instruction, de la formation professionnelle et technique des femmes,
- ❖ la charte sera soutenue par les organisations syndicales et certaines associations ;
- ❖ Un groupe de pression suffisamment outillé au sein de la société civile et ses partenaires pour influencer les décideurs ;
- ❖ Un Plan d'action visible et précis en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration publique,
- ❖ Un Suivi /évaluation annuel régulier effectué par un Observatoire de la diversité et de la parité.
- ❖ Le Renforcement du dispositif statistique permettant de mieux piloter l'action en faveur d'une meilleure égalité professionnelle hommes-femmes.
- ❖ La Restitution systématique de statistiques genrées dans l'ensemble des services publics (*Un travail commun doit être mené entre la Direction générale de l'administration publique en ce qui concerne la Fonction publique de l'Etat, et la Direction générale des collectivités locales en ce qui concerne les collectivités territoriales*) afin de coordonner les outils statistiques et de s'assurer de la remontée des informations nécessaires à la mise en place d'actions plus ciblées en faveur d'une meilleure égalité dans les instances nominatives et électives.
- ❖ La Diffusion périodique des résultats.

Certes les inégalités entre les femmes et les hommes se fabriquent dans la société tout entière par des processus multiples imbriquant les sphères privées, éducative et professionnelle. Elles ne seront pas résolues aussi facilement sans l'application de l'analyse genre aux prises de décisions des politiques.

C'est la division sexuée des rôles sociaux qui fonde l'inégalité du partage du pouvoir professionnel. La difficulté pour les politiques publiques d'infléchir cette construction des rôles est donc évidente. Pour autant, c'est en s'attaquant en même temps aux causes et aux résultats que l'on peut faire bouger les lignes. S'il est un domaine où les politiques publiques peuvent montrer leur efficacité, c'est bien la fonction publique. La mise en œuvre de la volonté de promouvoir l'égalité pourrait ainsi contribuer à restaurer la légitimité de l'action publique.

Pour combattre les inégalités, il faut combiner des actions positives (quotas de nominations) et des mesures plus générales en termes d'évolution des mentalités, d'organisation du travail et de développement de services publics de prise en charge. Les actions positives seules, mettraient les femmes dans des situations souvent intenable. Mais attendre l'évolution des mentalités reporterait trop loin l'horizon de l'égalité. Françoise Guégot propose **un objectif de 40 %, avec des objectifs intermédiaires annuels publiés annuellement. Elle suggère aussi de sanctionner les ministères qui ne respecteraient pas les objectifs annuels, en gelant les procédures de nomination.**

Ainsi, à la lumière des mutations qui se dessinent, il faut contextualiser le cas malien. Il ne s'agit plus seulement que les femmes participent aux institutions administratives/politiques, sociales et éducatives. Mais faire en sorte que ces mutations aident à repenser, à organiser et à remodeler l'administration publique malienne pour une meilleure représentativité des femmes et des hommes aux postes nominatifs et électifs.

BIBLIOGRAPHIE

- BIRTE SIIM**, Sextant, n°7 (« Citoyenneté »), Bruxelles, ULB, 1997
- BUSCATTO M. ET MARRY C.**, (2009), Le « plafond de verre » dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XXe siècle
- INTRODUCTION, SOCIOLOGIE DU TRAVAIL.**
- DURU-BELLAT M.**, (2011), Ce que la mixité fait aux élèves », Les discriminations entre les femmes et les hommes, Presses de Sciences Po, Paris.
- DURU-BELLAT M.**, (2004), École de garçons et école de filles... » Ville, école, intégration. Diversité 138.
- GUÉGOT F.**, (2011), L'égalité professionnelle homme-femmes dans la fonction publique, mars 2011.
- HALDE-DGAFP**, (2011), Suivi de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.
- HEINEN JACQUELINE**, « L'Union européenne face aux inégalités sociales de genre », revue Contretemps, n°9, Paris, Editions Textuel, février 2004
- JUNTER A., SÉNAC-SLAWINSKI R.**, (2011), La diversité : sans droit ni obligation, Les discriminations entre les femmes et les hommes, Presses de Sciences Po, Paris.
- LAUFER J.**, (2005), La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel, Travail et emploi 102.
- LE PORS A., MILEWSKI F.**, (2005), Vouloir l'égalité, troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, La Documentation française, Paris.
- MARQUES-PEREIRA BERENGERE**, professeure de sociologie politique à l'Université libre de Bruxelles, « Le genre et les travaux anglo-saxons sur la citoyenneté », Colloque AFSP « Genre et Politique », 30 et 31 mai 2002
- MAFFESOLI MICHEL**, article « postmodernité », in Akoun André et Ansart Pierre (dir.), Dictionnaire de sociologie, Le Robert / Seuil, 1999, p. 412.
- MILEWSKI F., PÉRIVIER H.** (dir.), (2011), Les discriminations entre les femmes et les hommes, Presses de Sciences Po, Paris.
- MILEWSKI F.**, (2011), Pourquoi les politiques publiques sont-elles si peu suivies d'effets ? Quelques interrogations, in Les discriminations entre les femmes et les hommes, Presses de Sciences Po, Paris.
- SCHWEITZER S.**, (2009), Du vent dans un ciel de plomb ? L'accès des femmes aux professions supérieures, XIXe-XXe siècles, Sociologie du travail 51 (2).
- SÉNAC-SLAWINSKI R.**, (2008), La parité, Que sais-je, n° 3795, PUF, Paris.
- SÉNAC-SLAWINSKI R.**, (2009), Le pouvoir a un genre, Informations sociales.
- SÉNAC-SLAWINSKI R.**, (2010), Femme- hommes. Des inégalités à l'égalité, Problèmes politiques et sociaux n° 968,
- VERSINI D.**, (2004), Rapport sur la diversité dans la fonction publique.
- VOUILLOT F.** (dir.), (2011), Orientation scolaire et discrimination. Quand les différences de sexe masquent les inégalités, Collection Etudes et recherches.
- VOUILLOT F.**, (2007), L'orientation aux prises avec le genre, Travail, genre et société.
- VOUILLOT F.**, (2010), L'orientation, le butoir de la mixité.
- DAYRAS, M.** (dir.), 1995, Femmes et violences dans le monde
- DIAGNE, O.**, 1996, « Femmes et mutations », Démocraties-hebdomadaire sénégalais, n°6

FREEDMAN, J., 1997, Femmes politiques. Mythes et symboles, Paris.

MEMEL-FOTE, H.., 1975, « Les sciences humaines et la notion de civilisation de la femme.
Essai sur l'inégalité des sexes dans les sociétés africaines », in : La civilisation de la femme dans la tradition africaine, Paris,

NAFFET KEÏTA: «Du visible à l'invisible. Femmes en question au Mali»).
Rapport Représentativité homme/femme dans l'Administration Publique 2014 (CNDIFE)

AUROUX, M., 1993, Masculin-Féminin pour la guerre impossible, Paris : Buchet/Chastel.

BADINTER, E., 1986, L'un est l'autre. Des relations entre hommes et femmes, Paris : Odile Jacob.

BAGAYOGO, S., 1989, « Lieux et théorie du pouvoir dans le monde mandé : passé et présent », Cahiers des Sciences Humaines, Paris, vol. 25, n° 4.

BALANDIER, G., 1974, Anthropologiques, Paris : PUF.

BULLETIN STATISTIQUE : La Femme et l'Enfant en chiffre au Mali 2014 (CNDIFE)

ANNEXE

TABLEAU N°1 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES PAR DEPARTEMENT MINISTERIEL EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

INSTITUTIONS	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes	% Hommes	% Femmes
Ministère de l'environnement de l'assainissement et du développement durable	138	15	153	138	15	153	90,2	9,8	90,2	9,8
Ministère du Développement rural	89	6	95	91	5	96	93,7	6,3	94,8	5,2
MINISTERE DE LA JUSTICE ET DES DROITS DE L'HOMME	126	7	133	109	9	118	94,7	5,3	92,4	7,6
Ministère des Affaires Etrangères, de l'Intégration Africaine et de la Coopération Internationale	195	25	220	205	25	230	88,6	11,4	89,1	10,9
Ministère des Maliens de l'Extérieur	15	5	20	14	6	20	75,0	25,0	70,0	30,0
Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation	472	15	487	472	15	487	96,9	3,1	96,9	3,1
Ministère du Travail de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat	45	4	49	46	3	49	91,8	8,2	93,9	6,1
Ministère des Affaires Religieuses et du Culte	18	2	20	18	2	20	90,0	10,0	90,0	10,0
Ministère de la Réconciliation Nationale	15	3	18	15	3	18	83,3	16,7	83,3	16,7
MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES	144	20	164	147	15	162	87,8	12,2	90,7	9,3
MINISTERE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE	28	2	30	46	6	52	93,3	6,7	88,5	11,5
MINISTERE DE L'ENERGIE ET DE L'EAU	0	0	0	13	0	13			100,0	0,0
MINISTERE DE LA CULTURE, DE L'ARTISANAT ET DU TOURISME	29	3	32	5	3	8	90,6	9,4	62,5	37,5
MINISTERE DE LA PROMOTION DES INVESTISSEMENTS ET DU	23	3	26	12	1	13	88,5	11,5	92,3	7,7

SECTEUR PRIVE										
MINISTÈRE DES MINES	31	4	35	29	5	34	88,6	11,4	85,3	14,7
MINISTÈRE DE LA PLANIFICATION DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE ET LA POPULATION	13	2	15	23	3	26	86,7	13,3	88,5	11,5
MINISTÈRE DES SPORTS	49	7	56	47	7	54	87,5	12,5	87,0	13,0
MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ ET DE LA PROTECTION CIVILE	133	11	144	131	13	144	92,4	7,6	91,0	9,0
MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE L'HYGIÈNE PUBLIQUE	207	52	259	208	51	259	79,9	20,1	80,3	19,7
MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ, DE L'ACTION HUMANITAIRE ET LA RECONSTRUCTION DU NORD	91	20	111	86	22	108	82,0	18,0	79,6	20,4
MINISTÈRE DE LA PROMOTION DE LA FEMME, DE L'ENFANT ET DE LA FAMILLE	30	39	69	31	39	70	43,5	56,5	44,3	55,7
TOTAL	1891	245	2136	1886	248	2134	88,5	11,5	88,4	11,6

TABLEAU N°2 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES A L'ASSEMBLEE NATIONALE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	H	F	T	H	F	T	H	F	H	F
Président	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Vices présidents	9	1	10	9	1	10	90,0	10,0	90,0	10,0
Membres du bureau	19	4	23	19	4	23	82,6	17,4	82,6	17,4
Députés	133	14	147	133	14	147	90,5	9,5	90,5	9,5
Secrétaire général	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeurs	4	0	4	4	0	4	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeurs adjoints	3	0	3	2	1	3	100,0	0,0	66,7	33,3
Chefs de division	11	2	13	11	2	13	84,6	15,4	84,6	15,4
Chefs de section	18	10	28	18	10	28	64,3	35,7	64,3	35,7
TOTAL	199	31	230	198	32	230	86,5	13,5	86,1	13,9

TABLEAU N°3 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES A LA COUR SUPREME EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	H	F	T	H	F	T	H	F	H	F
Président	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Conseillers	3	3	3	31	5	36	86,8	13,2	86,1	13,9
Secrétaire général	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Gestionnaire / gestionnaire adjoint	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef du greffe	0	1	1	0	1	1	0,0	100,0	0,0	100,0
Greffier en chef	0	2	2	0	2	2	0,0	100,0	0,0	100,0
Régisseur	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef du service informatique	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef de secrétariat	0	8	8	0	8	8	0,0	100,0	0,0	100,0
TOTAL	3	1	5	37	16	53	70,9	29,1	69,8	30,2

TABLEAU N°4 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES A LA HAUTE COUR DE JUSTICE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	H	F	T	H	F	T	H	F	H	F
Président	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Vices présidents	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Membres	17	1	8	17	1	8	94,4	5,6	94,4	5,6
Gestionnaire	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Directrice des RH	0	1	1	0	1	1	0,0	100,0	0,0	100,0
TOTAL	20	2	2	20	2	2	90,9	9,1	90,9	9,1

TABLEAU N°5 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES AU HAUT CONSEIL DES COLLECTIVITES TERRITORIALES SELON LE POSTE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	H	F	T	H	F	T	H	F	H	F
Président	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Vices présidents	6	0	6	5	1	6	100,0	0,0	83,3	16,7
Membres du bureau	15	0	15	14	1	15	100,0	0,0	93,3	6,7
Conseillers nationaux	68	7	75	68	7	75	90,7	9,3	90,7	9,3
Secrétaire général	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Présidents des commissions	6	0	6	6	0	6	100,0	0,0	100,0	0,0
Présidents groupes politiques	5	1	6	5	1	6	83,3	16,7	83,3	16,7
TOTAL	102	8	11	100	10	11	92,7	7,3	90,9	9,1

TABLEAU N° 6: REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES AU CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET CULTUREL SELON LE POSTE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	H	F	T	H	F	T	H	F	H	F
Président	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Vices présidents	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Membres du bureau	8	1	9	7	2	9	88,9	11,1	77,8	22,2
Conseillés	60	08	68	58	10	68	88,2	11,8	85,3	14,7
Secrétaire général	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Chef de cabinet	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Directeurs /gestionnaire	2	0	2	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Chefs de services	5	1	6	5	1	6	83,3	16,7	83,3	16,7
Conseillés techniques	4	3	7	4	3	7	57,1	42,9	57,1	42,9
Secrétaires	0	3	3	0	3	3	0,0	100,0	0,0	100,0
Chefs de division/ régisseur/ chef de protocole	3	0	3	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0
Attaché	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
Magasinière	0	1	1	0	1	1	0,0	100,0	0,0	100,0
Chauffeurs	6	0	6	6	0	6	100,0	0,0	100,0	0,0
Huissiers	1	0	1	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0
TOTAL	94	17	111	90	20	110	84,7	15,3	81,8	18,2

TABLEAU N°7 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES A LA COUR CONSTITUTIONNELLE EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	H	F	T	H	F	T	H	F	H	F
Président	01	0	01	0	01	01	100,0	0,0	0,0	100,0
Conseillés	04	04	08	07	01	08	50,0	50,0	87,5	12,5
Secrétaire général	01	0	01	01	0	01	100,0	0,0	100,0	0,0
Gestionnaire	01	0	01	01	0	01	100,0	0,0	100,0	0,0
Greffier en chef	0	01	01	0	01	01	0,0	100,0	0,0	100,0
TOTAL	7	5	12	9	3	12	58,3	41,7	75,0	25,0

TABLEAU N°8 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DU DEVELOPPEMENT RURAL PAR DEPARTEMENT MINISTERIEL EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	H	F	T	H	F	T	H	F	H	F
Ministère de l'environnement de l'assainissement et du développement durable	138	15	153	138	15	153	90,2	9,8	90,2	9,8
Ministère du Développement rural	89	6	95	91	5	96	93,7	6,3	94,8	5,2
TOTAL	227	21	248	229	20	249	91,5	8,5	92,0	8,0

TABLEAU N°9 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION GENERALE PAR DEPARTEMENT MINISTERIEL EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	H	F	T	H	F	T	H	F	H	F
Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation	472	15	487	472	15	487	96,9	3,1	96,9	3,1
Ministère du Travail de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat	45	4	49	46	3	49	91,8	8,2	93,9	6,1
Ministère des Affaires Religieuses et du Culte	18	2	20	18	2	20	90,0	10,0	90,0	10,0
Ministère de la Réconciliation Nationale	15	3	18	15	3	18	83,3	16,7	83,3	16,7
TOTAL	585	24	609	584	22	606	96,1	3,9	96,4	3,6

TABLEAU N°10 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR DES FINANCES PAR DEPARTEMENT MINISTERIEL EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	H	F	T	H	F	T	H	F	H	F
MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES	144	20	164	147	15	162	87,8	12,2	90,7	9,3
MINISTERE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE	28	2	30	46	6	52	93,3	6,7	88,5	11,5
MINISTERE DE L'ENERGIE ET DE L'EAU	0	0	0	13	0	13	0,0	0,0	100,0	0,0
MINISTERE DE LA CULTURE, DE L'ARTISANAT ET DU TOURISME	29	3	32	5	3	8	90,6	9,4	62,5	37,5
MINISTERE DE LA PROMOTION DES INVESTISSEMENTS ET DU SECTEUR PRIVE	23	3	26	12	1	13	88,5	11,5	92,3	7,7
MINISTERE DES MINES	31	4	35	29	5	34	88,6	11,4	85,3	14,7
MINISTERE DE LA PLANIFICATION DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET LA POPULATION	13	2	15	23	3	26	86,7	13,3	88,5	11,5
TOTAL	268	31	299	286	33	319	89,6	10,4	89,7	10,3

TABLEAU N°11 : REPRESENTATIVITE DES FEMMES AUX INSTANCES NOMINATIVES DANS LE SECTEUR JEUNESSE, EMPLOI, SPORTS ? CULTURE PAR DEPARTEMENT MINISTERIEL EN 2014 ET 2015

Unité : Nombre et pour cent

Intitulé du poste de responsabilité	Nombre d'homme et de femme						Pourcentage d'homme et de femme			
	2014			2015			2014		2015	
	H	F	T	H	F	T	H	F	H	F
MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DE LA JEUNESSE ET DE LA CONSTRUCTION CITOYENNE	57	17	74	53	17	70	17,0	74,0	53,0	17,0
MINISTÈRE DE LA CULTURE, DE L'ARTISANAT ET DU TOURISME	57	14	71	62	14	76	14,0	71,0	62,0	14,0
MINISTÈRE DES SPORTS	49	7	56	47	7	54	12,5	87,0	13,0	12,5
TOTAL	163	38	201	162	38	200	18,9	81,0	19,0	18,9

