DECENTRALISATION ET GENRE EN COTE D'IVOIRE

ANE AMOIN JOSEPHINE EPSE KPAHE, *Université Péloforo Gon Coulibaly de Korhogo, anejosee@yahoo.fr/ et anejosee@upgc.edu.ci*

KONE MOUSSA, *Université Péloforo Gon Coulibaly de Korhogo, konegeographe@yahoo.fr*

Résumé

La décentralisation, outil de gestion urbaine, vise le développement local par la participation des élites et des populations locales. En Côte d'Ivoire, elle a commencé depuis la colonisation. Pendant cette période, les femmes étaient tenues à l'écart de la direction des communes administrées exclusivement par des hommes.

Cependant, après l'indépendance, conscient de ces inégalités et faisant la promotion du genre une de ses priorités, l'Etat ivoirien a mis en place des mesures législatives et institutionnelles pour l'élévation de la gente féminine. Ainsi, les femmes sont impliquées dans la gestion des collectivités locales, certaines sont élues à la tête des mairies. Aujourd'hui, le constat est que, bien qu'étant une composante de la population, les femmes (48% de la population (Ba I., 2014)) sont sous-représentées et ont une place limitée dans les instances de prise de décision et dans l'administration décentralisée. Nos dires sont corroborés par le PNUD (2013) qui révèle que les inégalités du genre sont élevées en Côte d'Ivoire. Ainsi, il importe de s'interroger sur est le taux de représentativité des femmes dans l'administration décentralisée ? Comment le genre y est-il appliqué ?

Par la documentation, les entretiens avec les autorités administratives, on remarque que la répartition des fonctionnaires dans les administrations décentralisées est inégale. Cette inégalité s'accentue quand on fait l'analyse selon le genre. Les hommes sont plus nombreux que les femmes qui sont sous-représentées et occupent des postes secondaires. Cette discrimination est encore perçue dans la répartition des fonctions. Les fonctions des femmes ne peuvent influencer véritablement ces administrations, d'où la nécessité de favoriser l'accession des femmes aux postes de direction. Car, leur implication dans les instances de prise de décision permet de connaitre les problèmes des populations surtout des femmes afin de trouver des solutions pour le bien-être des familles (Sanders S. 2009). Les femmes sont mieux que les hommes de gérer une grande diversité de questions (UNIFEM, 2007 p17).

Mots clés : *Décentralisation, Côte d'Ivoire, Genre, Urbain, Représentation.*

Abstract

Decentralization, an urban management tool, aims at local development through the participation of elites and local populations. In Ivory Coast, it has started since colonization. During this period, women were kept out of the leadership of communes administered exclusively by men.

However, after independence, aware of these inequalities and making the promotion of gender one of its priorities, the Ivorian state put in place legislative and institutional measures for the upliftment of the female gender. Thus, women are involved in the management of local communities, some are elected at the head of communities. Today, the observation is that, although a component of the population, women (49% of the population) are under-represented and have a limited place in decision-making bodies in local administration. The UNDP (2013) confirms our statements and reveals that gender inequalities remain high in Côte d'Ivoire while specifying that, since the 2001 legislature, women have held 8.9% of seats against 4.6% and 8%. in 1990

and 1995 respectively. At the level of local communities, there are 11 women (4.6%) among the 197 mayors and only one out of the 58 presidents of the General Council before the last division of the Ivorian territory in 2011. Thus, for several years of application of this policy, what is the rate of representation of women in the municipal administration ?

Through documentation, field visits, interviews with administrative authorities, we notice that women are poorly represented in decentralized administrations, both at the level of the DGDL and in local communities. This discrimination is seen in the distribution of functions in favor of men and to the detriment of women.

Keywords : *Ivory Coast, Decentralization, Gender, Urban, Representation.*

Introduction

La décentralisation, outil de gestion urbaine, vise le développement local par la contribution des élites et des populations locales. Elle consiste à conférer aux citoyens et à leurs dirigeants plus de pouvoirs de décisions. Car les décisions prises avec les administrés sont fondées et répondent aux intérêts des groupes sociaux que celles du pouvoir central. Dans certains pays africains comme l'Ouganda, elle est perçue comme une voie de sortie, pour valoriser toutes les initiatives (Demante M.J, Tuminsky I., 2008, p. 11).

La décentralisation représente une opportunité, pour les femmes de participer à la gestion des affaires locales. Elle suscite des espoirs d'une participation de la population au processus de développement local et d'amélioration des services publics. Proches des populations, les collectivités territoriales peuvent mieux recenser les besoins de la population et élaborer des solutions appropriées (Moustapha N., Cissé, R.C., 2007 p. 20). Elle doit favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes tout en permettant aux femmes d'exprimer leurs opinions, et d'influencer localement le processus de prise de décision (Beall, 2005 in williamson, Sithole, Todes, 2007 p. 20).

Aujourd'hui, le constate est que, bien qu'étant une composante de la population ivoirienne, les femmes représentant 48% de la population (Ba I., 2014 p27) sont sous-représentées et ont une place limitée dans les instances décisionnelles. Ces inégalités du genre sont élevées en Côte d'Ivoire. Depuis la législature de 2001, les femmes occupent 8,9 % des sièges contre 4,6% et 8% respectivement en 1990 et 1995 (PNUD, 2013).

Ce problème de discrimination à l'égard des femmes est mondial. Dans les pays africains tels le Burkina-Faso, le Sénégal, les femmes sont peu représentées dans les branches du pouvoir (exécutive, législative, municipale) ainsi que dans les postes de décisions de l'administration publique (Moustapha, Cissé, 2007, Palingwindé, 2011).

Au niveau des collectivités locales ivoiriennes, on enregistre 16 femmes maires sur 201 maires. Ainsi, comment la question du genre est-elle intégrée dans l'administration décentralisée ?

Cette étude est motivée par l'insuffisance des travaux sur le genre dans la décentralisation, alors que les travaux sur le bilan de la décentralisation en Côte d'Ivoire foisonnent (Dégny-Segui, 1989, Attahi, 1993, Oulaï, 1996, Bossard, Yatta, Letassy, 2001, Hauhouot, 2002, N'goran 2006, Zagbayou, 2008).

Effet, la question du genre est fondamentale pour réussir une politique, d'un projet etc. car, le développement n'est possible si les hommes ou les femmes concernés sont marginalisés ou ignorés. On ne peut parler de décentralisation, sans parler de développement, les questions de développement et de genre vont de pair. Ainsi, l'objet de cet article est de d'examiner comment la dimension genre est prise en compte dans la politique de décentralisation en Côte d'Ivoire, dans la mesure où elle constitue une des priorités du gouvernement. Conformément aux accords de Beijing de 1995, l'Etat encourage la participation des femmes à la prise de décision, en leur réservant un quota d'au moins 30% des postes de décisions. Précisément, l'année 2015 a été baptisée, année de la femme en Côte d'Ivoire. En ce sens, comment le genre est pris en compte dans le processus de décentralisation ivoirienne ? quel est le taux de représentativité des hommes et des femmes dans l'administration communale ?

1- Méthodologie

Pour établir la relation décentralisation et genre, nous avons mené notre réflexion à partir des acteurs participant à la gestion municipale. Il s'agit de montrer le taux de participation des femmes et d'hommes au service du développement local depuis la direction des collectivités territoriale jusqu'aux communes ; et ce, pour comprendre pourquoi cette politique de décentralisation a eu des résultats mitigés.

La collecte des données n'a pas été facile en raison du caractère récent de la question du genre en Côte d'Ivoire et du mauvais archivage des documents.

Toutefois, nous avons consulté des documents dans certaines bibliothèques qui ont aidé à mener à bien notre réflexion sur la décentralisation et le genre en Côte d'ivoire. Il s'agit des bibliothèques et centres de documentations de la Direction Générale de la Décentralisation et du Développement local (DGDDL), de l'école Nationale des statistiques et d'économie appliquée (ENSEA), de l'université Péloforo Gon Coulibaly de Korhogo. Ces ouvrages ont permis de comprendre la question du genre, et l'historique de la participation des femmes aux élections municipales en Côte d'Ivoire, voire en Afrique.

Au siège de la chair-Unesco « eau, femmes et pouvoirs de décision », nous avons obtenu un « *Rapport sur la mise en œuvre du programme d'action de Beijing quinze ans après son adoption et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'assemblée générale (2000)* » élaboré par le ministère de la famille, de la femme et des affaires sociales. Ce document a soutenu la compréhension de l'historique de la participation des femmes aux postes de responsabilité en Côte d'Ivoire.

Les effectifs du personnel (fonctionnaires et agents recrutés localement) des communes, et de la Direction Générale de la Décentralisation et du Développement local (DGDDL) ont été obtenus aux services des ressources humaines de la DGDDL, institution chargée de coordonner les actions des communes.

2. Résultats et discussion

Les femmes sont sous-représentées dans l'administration décentralisée. Elles occupent des fonctions et exercent des emplois sous le contrôle des hommes aussi bien dans les communes qu'à la direction Générale de la Décentralisation et du Développement local (DGDDL) chargée d'assurer le suivi-évaluation du transfert des compétences de l'Etat aux collectivités territoriales.

2.1. Une inégale affectation du personnel selon le genre dans l'administration décentralisée

Les femmes représentent une partie des effectifs spécialisés et des cadres de direction dans l'administration et des services municipaux.

Comment se présente le personnel selon le genre à la Direction Générale de la Décentralisation et du Développement local (DGDDL) ?

Cette institution est chargée de coordonner les appuis techniques et financiers des collectivités territoriales, de renforcer leurs capacités, de les inspecter et de les contrôler en liaison avec l'Inspection Générale des services de l'Administration du territoire.

Au sommet de la hiérarchie de cette institution, on ne dénombre aucune femme. Cependant, à la base, la présence féminine est importante. C'est dire qu'on trouve plus de femmes lorsqu'on descend à la base. Cela est soutenu par B. Pascale (2001) qui affirme que les femmes sont plus présentes lorsqu'on descend dans la hiérarchie des pouvoirs.

Elles ne sont pas présentes dans les sept directions de la DGDDL, mais dans les sous directions. Notamment, le directeur général, son adjoint et les dirigeants des cinq directions sont des hommes. Il n'y a aucune femme pour aborder les problèmes concernant les femmes.

L'adjoint du directeur général au moins devait être une femme si le genre y était véritablement mis en application. Ainsi, il faut une formation en genre pour rehausser la sensibilité au genre des acteurs du développement. Elle les aidera à comprendre que les femmes sont aussi essentielles que les hommes, et qu'on ne peut pas réussir si elles sont marginalisées. Cette formation permettra également de cerner que la division du travail entre l'homme et la femme influence la gestion et l'utilisation des ressources (Ryckmans,H. 2001 p3).

Dans les douze sous-directions de la DGDDL, on dénombre quatre sous-directrices administrant quatre sous-directions. Les femmes occupent des postes secondaires sous le contrôle des hommes dans quatre des douze sous-directions. Ce taux est en deçà des 30 % de Beijing[5]. Ce qui laisse transparaitre que les recommandations de 1995 de Beijing ne sont pas respectées dans la nomination des responsables à la direction générale des collectivités. Les femmes sont absences aux premiers postes clés de décision, et faiblement représentées aux seconds de postes à responsabilités. Leur influence reste donc limitée. Nous pouvons déduire que la politique de décentralisation est coordonnée par les hommes excluant les aspirations féminines. Le développement local, objet principal de la décentralisation, ne peut pas donc être harmonieux. Il profite à une seule composante de la société que sont les hommes. Alors, nous comprenons pourquoi la politique de décentralisation n'a toujours pas été un succès en Côte d'Ivoire. Car, toutes les composantes de la société ne jouent pas pleinement leur rôle. La nomination des femmes aux postes de prises de décisions à la direction générale des collectivités doit être encouragée. Car, les questions de développement et de genre sont indissociables l'une de l'autre. Une politique sans les femmes ne peut connaitre de succès.

La contribution des femmes à la prise de décisions permet de tenir compte de leur situation dans les mesures visant à lutter contre la pauvreté et à atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement (UNIFEM, 2007 p17). La participation des femmes à la haute direction et aux postes de leadership dans les collectivités peut avoir une influence significative sur la politique intérieure, en particulier les questions qui touchent la vie quotidienne de leur famille, telles que le développement des infrastructures, l'assainissement, l'éducation et la santé **(**Chofor Che, 2014 p1).

Cependant, comme mentionné plus haut, les dames sont nombreuses à la base. En 2015, on a dénombré 187 fonctionnaires, dont 86 femmes (46%) et 101 hommes (54 %). En 2020, le

[5] « Les Nations Unies ont fixé un quota minimum de représentation qui requiert que 30% des postes de prise de décision soient occupés par l'un des deux sexes, garantissant ainsi que les priorités et les besoins des deux sexes soient suffisamment pris en compte dans la prise de décision » (GIZ, 2016 p 8).

nombre d'agents à la direction a diminué du fait des départs à la retraite, des mutations, et des décès. De 187 en 2015, on passe à 143 agents en 2020 parmi lesquels on compte 78 hommes (55%) et 65 femmes (45%) (tableau I). Ces taux de femmes sont largement supérieurs au quota de 30 % recommandé par le gouvernement et les accords de Beijing de 1995 qui sont appliqués au niveau des agents. Cette initiative doit être adoptée dans toutes les directions et dans tous les domaines.

Tableau 1 : Les agents de la Direction Générale de la Décentralisation et du Développement local (DGDDL) selon le genre

Année	Hommes		Femmes		Total agent
	Nombre	Taux (%)	Nombre	Taux (%)	
2015	101	54	86	46	187
2020	78	55	65	45	143

Source : DGDDL, 2015, 2020

En somme, les femmes sont absentes au sommet dans les instances de décision pour aborder les problèmes des femmes, mais fortement représentées dans la basse sphère de la DGDDL.

Au niveau des communes, les maires ivoiriennes sont peu nombreuses et sont inégalement réparties sur le territoire ivoirien (Ané, 2020 p.58). Elles représentent moins de 10% des élus locaux. En 2014, sur 197 Maires, on avait 186 hommes (94%) et onze femmes (6%). Aujourd'hui, elles sont au nombre de 16 (8%) sur 201 maires après les dernières élections municipales d'octobre 2018 (tableau 2).

Tableau 2 : Les Maires ivoiriens selon le genre

Année	Hommes		Femmes		Total maire
	Nombre	Taux (%)	Nombre	Taux (%)	
2015	186	94	11	6	197
2020	185	92	16	8	201

Source : DGDDL, 2015, 2020

Quelle est la situation du personnel des collectivités territoriales ?

Conformément à l'article 2 de la loi n° 2002-04 du 03 janvier 2002 portant statut du personnel des collectivités territoriales, le personnel des collectivités territoriales comprend les fonctionnaires ou agents de l'Etat et les agents soumis au code du travail.

L'effectif des femmes est inférieur à celui des hommes tant au niveau des fonctionnaires que du personnel localement recruté.

L'Etat ivoirien met à la disposition des collectivités territoriales des fonctionnaires ou pour des tâches d'encadrement ou d'exécution pour la bonne marche de leur administration. Placés sous l'autorité de l'exécutif de la collectivité, ces agents de l'Etat sont en position d'activité (mise à disposition). Emargeant sur le budget général de l'Etat, ils bénéficient d'indemnités et d'avantages fixés par décret pris en conseil des ministres.

En 2015, sur un total de 1506 fonctionnaires affectés dans les collectivités territoriales, on dénombrait 313 femmes, soit 21% des effectifs et 1193 hommes représentant 79% des fonctionnaires (**Tableau 3)**.

Tableau 3 : Les agents de l'Etat selon le genre

	Hommes	**Femmes**	**Total**
Nombre	**1193**	**313**	**1506**
Pourcentage (%)	**79**	**21**	

Source : DGDDL, 2015

Les femmes ne sont pas affectées dans toutes les mairies. Elles sont présentes dans 93 communes, soit 47 % des 197 ; ce qui représente moins de la moitié des collectivités. Les 53% fonctionnent sans les femmes. Cependant, le pourcentage féminin est important (49 %) parmi les compléments d'effectifs[6] recrutés, en 2009, pour les 1084 communes créées, mais supprimées par l'arrivée au pouvoir d'un nouveau gouvernement, après la crise de 2011.

Quatre situations s'observent dans la répartition des fonctionnaires dans les mairies ivoiriennes. On enregistre :

- 104 communes dans lesquelles aucune femme n'a été affectée. Ce sont les cas d'Abengourou, Aboisso, Anoumaba, Bangolo, Boniérédougou,Buyo, Diawala ;
- 83 collectivités où le nombre de femmes est inférieur aux hommes, notamment, Azaguié (45%), Kounahiri (40%), Abobo (39%), Adjamé, Akoupé (33%), Daoukro (30%) ;
- 5 communes (Agou,Ayamé, Hiré, Koumassi, Odienné) où le nombre de femmes affectées s'égale à celui des hommes.

[6] Les compléments d'effectifs ont été exceptionnellement recrutés en 2009 pour les 1084 communes créées. Après la crise de 2011, ces communes ont été supprimées. Ces attachés administratifs ont été affectés dans les communes existantes en complément d'effectif. Ce qui pose quelque fois des problèmes de leaderships

- 5 collectivités (situées au sud du pays et plus précisément dans le district d'Abidjan) où le nombre de femmes est supérieur aux hommes (tableau III). Il s'agit de Treichville (63%), Songon (60%), Plateau (58%), Dabou (57%), Cocody (55%). La seule commune de Cocody du district d'Abidjan enregistre 30 femmes, soit 10% des femmes fonctionnaires. Leur nombre est important dans les communes du sud du pays, notamment à Abidjan, capitale économique ivoirienne (tableau 4).

Tableau 4 : pourcentage de femmes fonctionnaires dans les mairies ivoiriennes

Pourcentage (%)	0	1 à 49	50	> 50
Nombre de communes	104	83	5	5

Source : DGDDL, 2015

En tenant compte des accords de Beijing de 1995 recommandant 30% de femmes dans les instances de décision, on constate que ce quota n'est pas respecté dans l'affectation des fonctionnaires dans les communes. On observe ce qui suit :

-104 communes, avec un taux nul, fonctionnent sans aucune fonctionnaire ;

- 27 communes dont le pourcentage est supérieur ou égal à 30 %, notamment, à Bettié (33%), Bingerville (48%), Dabou (57%), Hiré et Daoukro (50%).

- 66 mairies ont un pourcentage compris entre 1 et 29 % inférieur à 30 % de femmes (tableau 5). Il s'agit de Grand-Lahou (17%), Jacqueville (20%), Gagnoa (11%), Arrah et Djékanou (25%).

Tableau 5 : Les femmes fonctionnaires dans les mairies selon le taux de 30% de Beijing

Nombre de communes	104	66	27
Pourcentage (%)	0	1-29	≥ 30

Source : DGDDL, 2015

En somme, nous pouvons dire que le genre n'est pas pris en compte dans l'affectation des fonctionnaires dans les collectivités locales. Il y a plus de femmes dans certaines communes que d'autres. Elles ne sont représentées dans plus de la moitié des mairies ivoiriennes. L'exclusion des femmes de ces administrations ne leur permet pas de les influencer (Codou B, 2001 p.6). Cette situation doit se résoudre par la prise en compte du genre dans l'engagement et la formation des cadres. Le recrutement des femmes pour les administrations décentralisées doit être revu à la hausse. Car, la participation des femmes à la haute direction et aux postes de leadership dans les collectivités régionales et locales peut avoir une influence significative

sur la politique intérieure, en particulier les questions liées à la vie de leur famille, telles que le développement des infrastructures, l'assainissement, l'éducation et la santé (Chofor Che, 2014). Les femmes peuvent faire évoluer la situation en matière de développement et de lutte contre la pauvreté (Kato S., 2005). Leur implication dans l'administration communale peut permettre de connaitre les problèmes des populations surtout des femmes afin de trouver des solutions adéquates pour le bien-être des familles (Codou B. 2001 p. ; Sanders S. 2009). La présence plus forte des femmes à la direction des affaires est positive et elles sont mieux à même que les hommes de gérer une grande diversité de questions (UNIFEM, 2007 p17).

Les maires doivent pallier l'exclusion féminine dans les mairies par le recrutement local des agents. Quelle est la situation qui prévaut au niveau local ?

Dans les communes, les maires recrutent localement des agents pour exercer des fonctions d'encadrement, d'application ou d'exécution et sont régis par le code du travail. Les conditions d'accès à ces fonctions sont fixées par décret pris en conseil des ministres. Leur recrutement se fait sans distinction de sexe. Le total des agents engagés par élus locaux s'élève à 11.360 dont 8 479 hommes (75%) et 2.881 femmes (25%). Les hommes sont donc plus nombreux que les femmes (tableau 6).

Tableau 6 : Le personnel localement recruté selon le genre

	Hommes	Femmes	Total
Nombre	**8.479**	**2.881**	**11.360**
Pourcentage (%)	**75**	**25**	**100**

Source : DGDDL, 2015

Les femmes ne sont pas enrôlées dans toutes les collectivités locales ivoiriennes. La majorité des maires a recruté plus d'hommes que de femmes, sauf à Danané où le nombre de femmes s'égale à celui des hommes (50 %), et à Logoualé (63 %) où il est supérieur aux hommes. Six mairies (Ouaninou, Samatiguila, Bako, Sifié, Sipilou, et Worofla) n'ont pas recruté de femmes et sont exclusivement administrées par des hommes sans aucune fonctionnaire, exceptée Bako qui a une fonctionnaire.

Cela fait partie du revers de la décentralisation qui exclue la participation des femmes à la gestion locale. Les élus tendent à asseoir leur pouvoir afin d'affaiblir, voire d'exclure, les groupes marginalisés et vulnérables. La décentralisation doit donc aider les femmes à exprimer leurs opinions, d'influencer sur le processus de prise de décision au niveau local. Elle doit favoriser l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes (IULA, 1998 ; Beall,

2005 in Williamson A, Sithole, Todes, 2007). Elle offre une opportunité pour l'émergence d'un leadership féminin et la réduction des disparités fondées sur le genre (F.Sarra, p. 21) Mais, c'est la réalité est tout autre.

« *Si les femmes sont écartées de l'administration locale, cela signifie que leur accès aux réseaux informels maintenant et reproduisant les institutions et pratiques sociales de la gouvernance locale. En outre, une bonne partie des structures institutionnelles informelles qui façonnent la gouvernance locale sont hostiles aux femmes ou les excluent* » (Williamson A., et al., 2007).

Le pourcentage de femmes recrutées (25%) localement est supérieur au taux de femmes mises à la disposition des mairies par l'Etat (21%). Toutefois, le quota de 30% de Beijing n'est pas respecté dans l'enrôlement des agents locaux dans la majorité des communes en Côte d'Ivoire. Particulièrement, 6 communes (3%) n'ont pas recruté de femmes, 159 mairies, soit 82 % ont un taux de recrutement compris entre 1 et 29 % c'est-à-dire inférieur à 30 %. Il s'agit des mairies d'Abengourou (1%), de Kounahiri (6%), de Doropo et Kanakono (7%), de Kouassi-Datékro et de Koro (8%), de Koumbala (9%), de Dioulatièdougou (11%), de Bédiala (15%), de Gbon (19%), de Diégonéfla (20%), de Diabo (21%), Djibrosso (27%) et Djékanou (29%).

Trente collectivités, soit 15 %, avec un taux supérieur ou égal à 30, mettent en application les conclusions de Beijing. Il s'agit de Botro, 44%, Boniérédougou, 40 %, Yakassé-Attobrou, Tabou et Marcory, 39% (tableau 7).

Tableau 7 : Pourcentage de femmes localement recrutées selon Beijing

Pourcentage (%)	0	1-29	≥ 30
Nombre de communes	6	159	30

Source : DGDDL, 2015

Les données, pour les communes de dicodougou et kokoumbo manquent.

En somme, les résultats ci-dessus révèlent une faible représentation des femmes dans l'administration décentralisée. Cette faiblesse se situe tant dans la répartition spatiale que dans les fonctions exercées par le personnel, non seulement à la direction générale des collectivités, mais aussi dans les collectivités locales.

Des mesures doivent être prises par le gouvernement pour encourager la participation féminine dans les processus municipaux de décision.

Des études ont montré que, lorsque leur pouvoir d'action est renforcé, les femmes prennent des décisions qui ont des retombées bénéfiques pour elles-mêmes, mais aussi pour la vie de leur famille et de leur collectivité. Il a été démontré, par exemple, que les investissements économiques, tels que les projets de transfert de fonds, étaient plus susceptibles d'avoir un effet bénéfique sur le développement humain des enfants et des familles s'ils étaient destinés aux femmes. Des exemples montrent que la participation des femmes à la prise de décisions a eu une incidence sur les politiques de lutte contre la pauvreté (UNIFEM, 2007 p. 18).

2.2. Une inégale répartition des fonctions et de l'emploi des agents de l'Etat dans l'administration décentralisée

En Côte d'Ivoire, les persistantes inégalités de genre sont répandues dans les domaines d'accès aux ressources et leur contrôle des opportunités économiques, du pouvoir et de l'opinion politique. Les femmes sont exclues des processus du développement dans de nombreuses régions (PNUD, 2013) et dans les administrations. Elles sont tenues hors des postes de décisions. C'est le cas à la Direction Générale de la Décentralisation et du Développement local (DGDDL) chargée d'assurer le suivi-évaluation du transfert des compétences de l'Etat aux collectivités territoriales. Elle est l'organe qui assiste et encadre ces collectivités dans les domaines de l'aménagement, de l'équipement et du développement local tout en leur apportant un appui en matière de coopération décentralisée. Dans cette institution, les femmes sont écartées des premières instances de prises de décision. Elles occupent des postes secondaires sous le contrôle des hommes dans quatre des douze sous-directions de la DGDDL. Quelles sont les fonctions exercées par les femmes dans ces sous-directions ?

La DGDDL est dirigée majoritairement par des hommes occupant les postes clé de décision. Les femmes conduisent quatre sous-directions que sont la sous-direction des études et de la planification, la sous-direction du développement humain, celle de la gestion du personnel des collectivités territoriales et enfin celle des finances et des budgets. Elles ne sont pas autonomes, mais agissent sous la direction d'un homme (figure 1).

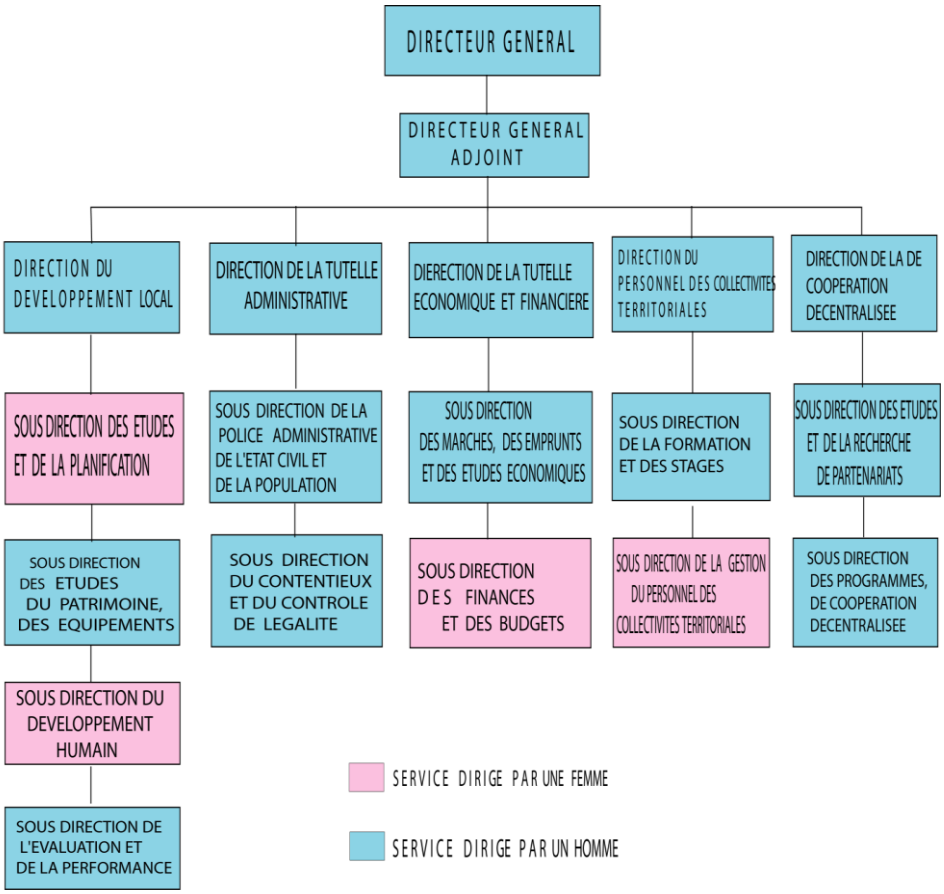


Figure 1 **: Organigramme de la Direction Générale de la Décentralisation et du développement Local (DGDDL)**

Source : DGDDL, 2015

Les postes occupés par les femmes dans cette institution concernent généralement le social. Suivant Codou B. (2001, p6), le social ne donne pas le pouvoir, mais la participation à l'action politique. Il ne change pas les règles du jeu du partage de pouvoir et de l'autorité. Pour I. Mukankubito et Mihigo J.A (2012 p37et 43), au Rwanda, les femmes se retrouvent en majorité dans les postes de responsabilité ayant un lien avec leurs tâches traditionnelles. Les postes à caractère social leur sont plus réservés. Ainsi, de nombreuses femmes sont élues au poste de Vice-Maires chargées des affaires sociales et non des affaires économiques ou de Maires. Au niveau national, les femmes Vices-Maires, chargées des affaires sociales, représentent 63% tandis qu'elles représentent seulement 13% pour les affaires économiques.

Le BMZ[7] (2015 p7) confirme nos dires en affirmant que la représentation féminine est faible dans les postes de prise de décisions économiques. Pour lui, il est rare de voir une femme ministre de l'Économie ou des Finances, ou occuper un poste de direction ou de cadre

[7] Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ)

supérieur dans les entreprises privées (en particulier les grandes entreprises), des banques ou des centres de formation professionnelle.

En somme, les femmes sont nommées au second plan à la direction générale de la Décentralisation et du développement Local (DGDDL). Ces postes administrés par les dames ne peuvent bouleverser les règles du jeu. Ainsi, pour la réussite de la décentralisation en Côte d'ivoire, et pour qu'elle profite aux femmes et changent leurs conditions de vie, il faut plus de femmes au pouvoir (C. Lagarde, 2007 ; Mukankubito, Mihigo, 2012). Comme l'a dit Félix Houphouët Boigny[8] (1963) : « *on ne peut rien sans les femmes* ». Cependant, celui-ci demande la contribution des femmes, pour la construction de la nation dans le domaine social comme si elles n'étaient pas concernées par les autres domaines tels que l'économie, la politique, etc.

Concernant les communes, les femmes sont marginalisées dans la gestion des affaires locales, aux mains des hommes. On dénombre peu de femmes parmi les élus locaux (18 sur 201 maires). Selon Codou (2001 p.6) et Bouzguenda M.K. (2001 p 12) les femmes s'impliquent peu dans les questions relatives à la politique, à la constitution, à la démocratie, à la gouvernance, à la défense nationale, aux questions techniques. Mêmes les intellectuelles s'éloignent également de ces questions et les laissent aux hommes.

Les femmes ignorent ou sont souvent mal informées sur le processus de décentralisation, sur le mandat des collectivités locales et sur leurs droits et devoirs en tant que citoyennes à l'égard des institutions communales. Bien qu'il existe un grand nombre d'organisations féminines (coopératives féminines, mutuelles d'épargne et de crédit, etc.) dans beaucoup de pays, ces dernières ne possèdent généralement pas un degré d'organisation suffisant pour s'engager à défendre publiquement les intérêts des femmes (BMZ, 2015).

Dans les mairies comme à la DGDDL, on observe une discrimination dans la répartition des fonctions entre les hommes et les femmes. Les femmes sont plus impliquées dans les Services Socioculturels et de Promotion Humaine (24%) et les Services Administratifs (14%). Les autres postes de responsabilité sont l'apanage des hommes. On trouve une seule femme sur les 197 Chefs des Services Techniques des communes. Alors que ces services sont un véritable outil d'intervention des communes. Non seulement ils assurent les travaux d'utilité publique sur proposition du conseil municipal, mais aussi, ils rédigent les plans triennaux, les plans et devis des projets pour budgétisation, et s'intéressent au suivi du budget d'investissement. Ils

[8] Discours de politique générale de Félix Houphouët Boigny le 28 septembre 1963 et retranscrit dans Fraternité matin du 31 janvier 1964 in Barthelemy, 2001)

interviennent également dans l'étude et la collecte de données, les travaux de voiries et de transports, la brigade de contrôle et de surveillance, la brigade de salubrité. Ils veillent sur les travaux d'aménagement, d'occupation du domaine public et du nettoiement (consistant à l'entretien des bureaux et accessoires, des espaces publics, des bâches, chaises et cérémonies). Ecartées les femmes de ces services, équivaut à les exclure de la gestion des collectivités locales.

La proportion de femmes parmi les Secrétaires Généraux et Secrétaires Généraux Adjoints et les Chefs des Services Financiers est respectivement de 4% et 5%. Cependant, on note un taux de 39% de femmes parmi les compléments d'effectifs qui sont des attachés administratifs recrutés en 2009 (tableau 8).

Tableau 8 : répartition des fonctionnaires mis à la disposition des communes ivoiriennes selon le sexe et la fonction

Communes	Fonctionnaires (%)	
	F	H
SG & SGA (Secrétaire Général et Secrétaire Général Adjoint)	4	96
CSA (Chefs des Services Administratifs)	14	86
CSF (Chefs des Services Financiers)	5	95
CST (Chefs des Services Techniques)	1	99
SOCIO (Chefs des Services Socioculturels et de Promotion Humaine)	24	76
CE (Complément d'effectif)	39	61

Source : DGDDL, 2015

S'agissant des agents, nous n'avons pas de données générales sur leurs fonctions. Ainsi, nous nous proposerons de faire des analyses plus approfondies sur leurs fonctions dans nos prochaines études.

Conclusion

En somme, les femmes sont faiblement représentées dans les administrations décentralisées, alors que l'objet de la décentralisation est la participation des populations à la gestion des affaires locales. Les femmes ne sont pas pleinement impliquées dans cette politique, car éloignées des postes de décision où sont élaborés tous les programmes de développement. Si les femmes sont exclues de l'administration locale, cela signifie qu'elles n'ont pas accès à bon nombre de ces réseaux informels qui maintiennent et reproduisent les institutions et pratiques

sociales entrant en ligne de compte dans la gouvernance. Bon nombre des structures institutionnelles informelles produisant la gouvernance locale sont hostiles aux femmes ou les éliminent (Beall, 2002 in WILLIAMSON et al. 2007). Comment les hommes peuvent-ils connaître les besoins réels des femmes et y trouver des solutions adéquates à leurs aspirations ? Le développement local ne peut être effectif si les femmes sont marginalisées. Leur condition de vie restera toujours la même s'il y a moins de femmes aux postes à pouvoir. Ainsi, il importe de nommer plus de femmes à la direction générale des collectivités (DGDDL) et dans les communes, notamment les services clés que sont les services techniques et le secrétariat général, les services financiers.

Où trouver ces dames instruites pour le développement local ? La réponse a été trouvée par l'élaboration, depuis 2011, d'un compendium de compétences féminines où sont inscrites des femmes lettrées de toutes les disciplines et de différents niveaux d'études. Les autorités ont tout intérêt à le consulter pour la nomination des femmes aux instances de décision.

Références bibliographiques

ANE Amoin Joséphine-Kpahé, 2020, la gestion des collectivités locales et le genre en Côte d'Ivoire, in *LONNIYA, Revue des Sciences Sociales et des Organisations*, Université Lorougnon Guédé, Daloa, Vol 1 No 7, p. 48-69,

Anonyme, 2009, *Rapport sur la mise en œuvre du programme d'action de Beijing quinze ans après son adoption et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'assemblée générale (2000),* Ministère de la famille, de la femme et des affaires sociales, Abidjan

Ba Ibrahima, 2014, Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014, Abidjan INS,

http://www.ins.ci/n/documents/RGPH2014_expo_dg.pdf

BOUZGUENDA Marrekchi Karima, 2001, *Théorie des organisations pratiques de gestion des Ressources Humaines (GRH) et genre : vers une explication du phénomène de glass ceiling*, in colloque international : genre et population en Afrique, session 2, UEPA/UAPS, INED, ENSEA, IFORD, Abidjan

CHOFOR Che Christian-Aimé, 2014, L'Afrique a besoin de plus de femmes aux postes de haute direction in Libre Afrique

https://www.contrepoints.org/2014/03/26/160821-lafrique-a-besoin-de-plus-de-femmes-aux-postes-de- haute-direction

Codou Bop, 2001, *inégalités d'accès à la citoyenneté : le rôle des associations, une chance pour de nouvelles participations à la vie citoyenne* in colloque international : genre et population en Afrique, session 2, UEPA/UAPS, INED, ENSEA, IFORD, Abidjan

DEMANTE Marie-Jo et TUMINSKY Isabelle., 2008, Décentralisation et gouvernance locale, Iram.

https://www.iram-fr.org/ouverturepdf.php?file=426.pdf

DIABATE Alassane, 2014, Le pari de la politique de communalisation sous Felix Houphouet-Boigny : un pari réussi ? EDUCI

http://revues-ufhb-ci.org/fichiers/FICHIR_ARTICLE_1132.pdf

Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ), 2015, Promouvoir une participation égale au développement économique durable Boîte à outils, **Gesellschaft für internationale zusammenarbeit (GIZ)**

https://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/GIZ-gender-toolboxFrench-2016.pdf

Immaculée MUKANKUBITO, Jeanne d'Arc **MIHIGO., 2012,** *Promouvoir l'égalité des sexes dans les processus de décentralisation et dans la gouvernance locale : leçons du Rwanda*, International Alert, London

https://iknowpolitics.org/sites/default/files/201209legalitesexesrwanda-fr.pdf

PASCALE Barthélémy, 2001, *inégalités d'accès à la citoyenneté : le rôle des anciennes élèves des écoles supérieures de l'AOF dans l'émergence des femmes africaines en politique*, Communication présentée au Colloque International sur "Genre, Population et Développement", Abidjan du 16 au 21 juillet 2001.

PNUD, 2013, *Tendances et cartographie du développement humain en Côte d'Ivoire*, graphic industries, Abidjan

MOUSTAPHA Ngaïdé et ROKHAYA Cissé Chambaz, 2007, Genre et décentralisation au Sénégal : contribution à la réforme de la décentralisation, IED Afrique,

RYCKMANS Helène, 2001, *La formation en genre : pratique et enjeux dans les projets et politiques de développement en Afrique francophone,* Communication présentée au Colloque International sur "Genre, Population et Développement", Abidjan du 16 au 21 juillet 2001.

SARR Fatou : *Égalité de genre et limites des politiques de décentralisation au Sénégal : analyse des textes et des pratiques,* document non daté.

https://www.idrc.ca/sites/default/files/sp/Documents%20EN/WRC-Decentralization-documents/Sarr_Egalite_genre_limites_decentralisation_Senegal.pdf

SHERYL Sanders., 2013, *En avant toutes : les femmes, le travail et le pouvoir*, Nouveaux Horizons, Paris. P 390

UNIFEM, 2007, Participation des femmes au développement

https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/policy_and_research/un/62/A_62_187_F R.pd

WILLIAMSON Amanda, Pearl SITHOLE et Alison TODES, 2007, « Décentralisation et participation des femmes aux plans de développement intégré (ppi) en Afrique », in : *Afrique contemporaine*, n°221, p. 107 à 130.

Url : https://www.cairn.info/revue-afrique-contemporaine-2007-1-page-107.htm