



Projet d'Appui au Développement de la Formation Continue dans la Filière Forêt-Bois en Afrique Centrale

(ADEFAC) – CZZ2499

ELABORATION DE LA STRATEGIE GENRE DU RIFFEAC

RAPPORT DE L'ANALYSE DIAGNOSTIQUE

YOSSA Thaddée, Consultant international

Expert en Genre et facilitation de processus de renforcement des
compétences et des réflexions stratégiques

BP 8777 Douala, Cameroun
Cell. +237 699 00 03 28 / +237 674 00 27 30
E-mail : yossathaddee@yahoo.fr
Skype : yossathaddee

Douala, le 27 mai 2021

SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	ii
SIGLES ET ACRONYMES	iii
INTRODUCTION	1
I - CONTEXTE DE L'ANALYSE	2
I.1. Contexte et objectifs de l'analyse	2
I.2. Cadre technique de l'analyse.....	3
I.3. Cadre opérationnel de l'analyse	5
II – SITUATION DU GENRE DANS LES INSTITUTIONS MEMBRES (IMs) DU RIFFEAC	8
II.1. Sensibilité genre des systèmes de gestion et de suivi-évaluation dans les IMs.....	9
II.1.1 – Gestion des enseignements et performances académiques sous le prisme du genre	9
II.1.2 – Gestion de l'insertion professionnelle des femmes et des plaintes au sein des IMs.....	10
II.2. Prise en compte du genre dans l'axe « gouvernance et personnel » des IMs du RIFFEAC.....	14
II.2.1 – Genre et gestion du personnel et des apprenants dans les IM en 2019 et 2020	14
II.2.2 - Initiatives de formation et de sensibilisation liées aux questions de genre	21
II.3. Appropriation du genre au sein des institutions de formation du RIFFEAC	22
II.3.1 – Attitudes des dirigeants des IMs face à l'approche genre	22
II.3.2 – Supports de promotion du genre au sein des IM.....	26
III – PERCEPTION DU GENRE PAR LES FEMMES DES IMs DU RIFFEAC	28
III.1. Genre et conditions de travail au sein des IMs.....	28
III.1.1 - Contraintes à l'accès des femmes aux postes de responsabilités (plafond de verre)	28
III.1.2 - Sensibilité genre de l'environnement et mécanisme de gestion des plaintes.....	29
III.2. Pratique de l'approche genre par les dirigeants des IMs.....	31
III.2.1 - Perceptions de l'approche genre par les dirigeants des IMs	31
III.2.2 – Promotion du genre : expertises genre, formation/sensibilisation et besoins formation....	33
III.2.3 - Résultats de la table ronde de l'exposition CIRAD-IFC du 26 mars 2021 à Douala.....	36
IV - PROBLEMATIQUE GENRE DU RIFFEAC ET ORIENTATION STRATEGIQUE	38
IV.1. Analyse des problèmes de genre du RIFFEAC et principaux leviers.....	38
IV.1.1 – Principaux constats issus de l'analyse genre du RIFFEAC	38
IV.1.2 – Problématique genre dans les métiers du secteur forêt-bois	41
IV.1.3 – Principaux leviers pour la promotion du genre dans les métiers du secteur forêt-bois.....	45
IV.2. Axes stratégiques pour l'implémentation du genre au RIFFEAC.....	46
IV.2.1 – Choix stratégiques et justification.....	46
IV.2.2 – Axes stratégiques retenus et perspectives d'actions genre pour le RIFFEAC	47
CONCLUSION	52
BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE	54

ANNEXES	56
Annexe 1 : Tableau sur les approches, techniques et outils pour accomplir les Services	57
Annexe 2 : Outils de collecte des données de l’audit genre	58
Annexe 3 : Effectifs du personnel et des apprenants des IMs de 2019 à2020	58
Annexe 4 : Succès et échecs des actions des IM en faveur du genre	58
Annexe 5 : Besoins de formation du personnel des IM en matière de genre.....	59
Annexe 6 : TDR élaboration de la stratégie genre : Services demandés au Consultant	68

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableaux

Tableau 1 : Dimensions et sous-dimensions d'analyse	4
Tableau 2 : Approches, techniques et outils de diagnostic genre des IM RIFFEAC.....	4
Tableau 3 : Plan de travail de l'analyse diagnostique (prévision et réalisation)	6
Tableau 4 : Profil moyen du genre dans les IM	16
Tableau 5 : Formulation des leviers du genre selon la problématique genre.....	46
Tableau 6 : Classification des leviers d'amélioration du genre suivant l'approche MMM	47
Tableau 7 : Axes stratégiques genre du RIFFEAC et principaux aspects	48

Graphiques

Graphique 1: Participation des institutions membres du RIFFEAC au diagnostic genre.....	8
Graphique 2 : Profil genre des répondants au questionnaire institutionnel	8
Graphique 3 : Proportion d'hommes et de femmes directeurs des IMs RIFFEAC	9
Graphique 4 : Proportion d'hommes et de femmes points focaux RIFFEAC	9
Graphique 5: Genre et systèmes de gestion académique des IMs RIFFEAC.....	9
Graphique 6 : Sensibilité genre de l'enseignement dans le secteur forêt-environnement.....	10
Graphique 7 : Actions des IMs pour l'insertion des femmes dans les métiers dits « masculins ».....	11
Graphique 8 : Perceptions sociales sur les femmes dans les métiers dits « masculins »	12
Graphique 9 : Amélioration de la place des femmes dans les métiers forestiers selon les IMs.....	12
Graphique 10 : Modes de gestion des plaintes adoptés par les IMs	13
Graphique 11 : Intérêt des IMs pour un barème de notation genre	13
Graphique 12 : Evolution du profil genre du personnel et des apprenants des IMs en 2019 et 2020 .	15
Graphique 13 : Répartition du personnel dans les IM en 2019 selon le genre.....	16
Graphique 14 : Répartition du personnel dans les IMs en 2020 selon le genre	17
Graphique 15 : Proportion des hommes et femmes selon les postes au sein des IMs	17
Graphique 16 : Contraintes des hommes et des femmes pour les postes de responsabilité.....	18
Graphique 17 : Contraintes au recrutement des femmes à des postes de responsabilité.....	19
Graphique 18 : Expertises internes sur les questions du genre dans les IMs RIFFEAC	20
Graphique 19 : Postes occupés par les ressources en genre existant dans les IMs.....	21
Graphique 20 : Organisation de formation et sensibilisation sur le genre dans les IMs	21
Graphique 21 : Perceptions de l'approche genre par les dirigeants des IMs	22
Graphique 22 : Définition et utilité de l'approche genre selon les responsables IMs	23
Graphique 23 : Finalité du genre par les dirigeants des IMs.....	24
Graphique 24 : Valeurs que les dirigeants des IMs souhaitent promouvoir.....	24
Graphique 25 : Attentes et craintes pour la formulation de la stratégie genre	25
Graphique 26 : Existence de supports du genre dans les IM RIFFEAC.....	26
Graphique 27 : Actions menées en faveur du genre dans les IMs	26
Graphique 28 : Contraintes/blocages à l'accès aux postes de responsabilité selon les femmes	28
Graphique 29 : Sensibilité genre de l'environnement de travail vu par les femmes.....	30
Graphique 30 : Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) évoqué par les femmes des IMs	31
Graphique 31 : Options genre des dirigeants des IMs d'après les femmes.....	32
Graphique 32 : Principes d'encadrement du genre dans le réseau selon les femmes	33
Graphique 33 : Expertises interne sur les questions de genre selon les femmes.....	34
Graphique 34 : Pratique d'activités de formation/sensibilisation sur le genre selon les femmes	34
Graphique 35 : Besoins en formation en matière de genre selon les femmes.....	35
Graphique 36 : Pertinence d'un barème de notation genre des IMs selon les femmes	35

SIGLES ET ACRONYMES

ADEFAC	Appui au développement de la formation continue pour la filière forêt-bois en Afrique centrale (projet)
AFD	Agence française de développement
ATIBT	Association technique internationale des bois tropicaux
CIRAD	Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
COMIFAC	Commission des ministères des forêts d'Afrique centrale
COVID-19	Maladie du coronavirus 19
DPETF	Document programme d'exécution technique et financière
EET	Equipe d'Exécution Technique
ENEF	Ecole nationale des eaux et forêts
GIZ	Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit - Agence de Coopération internationale Allemande
IF	Institutions de Formation
IFC	Institut Français du Cameroun
IM	Institution membre (du RIFFEAC)
MDP	Manuel de procédures
MINFOF	Ministère des forêts et de la faune (Cameroun)
RIFFEAC	Réseau des institutions de formation forestière et environnement d'Afrique centrale

INTRODUCTION

Le Réseau des Institutions de Formation Forestière et Environnementale de l'Afrique Centrale (RIFFEAC) est un regroupement de vingt-sept institutions de formation de la sous-région d'Afrique Centrale, qui a pour objectif de développer les compétences et les structures nécessaires à la gestion conjointe et durable des ressources environnementales et forestières. Le RIFFEAC a pour but de contribuer, par la formation, la recherche et la communication, à la conservation des ressources naturelles, c'est-à-dire à la protection et à la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale.

Les objectifs du RIFFEAC sont :

- La mise en place d'un cadre de concertation permettant aux acteurs de la formation et de la recherche environnementale et forestière dans les pays d'Afrique Centrale, de partager leurs expériences respectives en matière de formation et de recherche sur la conservation des écosystèmes forestiers de la sous-région ;
- Le développement des conditions favorables à une collaboration et à des échanges permanents entre les institutions de formation forestière et environnementale de la sous-région ainsi qu'à l'élaboration et l'exécution de projets conjoints de recherche et de développement ;
- L'harmonisation et le suivi de la mise à jour des programmes de formation et de recherche environnementale et forestière en vigueur dans les pays d'Afrique centrale, en mettant l'accent sur les approches orientées vers la conservation des écosystèmes forestiers ;
- La prise en compte, dans le domaine de la formation et de la recherche, des intérêts des communautés locales et/ou autochtones en ce qui concerne principalement l'élaboration et l'exécution de tout projet ;
- La sensibilisation des autres institutions de formation et de recherche en matière forestière et environnementale à travers le monde, sur la nécessité d'assurer la conservation des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale ;
- La promotion au niveau national, régional et international, de la formation et de la recherche au service de la conservation des écosystèmes forestiers et du développement durable en Afrique Centrale ;
- La contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute directive et stratégie de la COMIFAC portant de manière générale sur la conservation des écosystèmes d'Afrique centrale et en particulier sur la formation et la recherche dans le secteur Forêt et Environnement.

Le RIFFEAC est maître d'ouvrage du projet d'appui au développement de la formation continue dans la filière forêt-bois en Afrique centrale (ADEFAC) mis en œuvre avec un appui financier de l'AFD pour une durée de cinq ans (2020-2024) avec un budget de cinq millions d'Euros (Convention CZZ2499 01). Alors que de plus en plus de femmes jouent un rôle professionnel dans la filière forêt-bois-environnement, elles ne sont encore que peu visibles et se heurtent à de nombreux obstacles ou difficultés (ex : travail forestier traditionnellement masculin, représentations et rôles traditionnels, accès à des qualifications, accès à des postes à responsabilités, environnement de travail, etc.). Pour autant, la valorisation de la place économique des femmes dans la filière revêt une importance croissante, notamment au regard de la sensibilisation qui peut en découler sur la question d'un aménagement et d'une exploitation durable des forêts ainsi que le développement d'une chaîne de production de produits de bois responsable.

Toutefois, à l'heure actuelle, le RIFFEAC ne dispose pas encore d'une stratégie genre. Cette mission vise à l'appuyer dans l'élaboration d'un diagnostic, à la fois en termes de dispositif d'accès et de maintien des femmes dans les systèmes de formation, et d'intégration/évolution dans les filières professionnelles, ce qui lui permettra de se doter d'un plan d'action, permettant de lui fournir un outil de suivi opérationnel. La démarche consiste à mobiliser l'ensemble des acteurs dans l'élaboration du diagnostic (qui tiendra

également compte des ressources bibliographiques existantes et adaptées au contexte du projet) et à fournir un premier plan d'action pour (i) le déploiement de mesures spécifiques au projet ADEFAC et, plus généralement, (ii) pour l'intégration de mesures relatives à la stratégie genre du RIFFEAC. C'est dans cette optique que s'inscrit « l'élaboration d'une stratégie du Genre pour le RIFFEAC » prévue dans les activités du projet ADEFAC comme l'un des instruments du passage à l'échelle.

I - CONTEXTE DE L'ANALYSE

I.1. Contexte et objectifs de l'analyse

Le 03 février 2020, le RIFFEAC a signé avec l'AFD une convention de financement relative au projet d'appui au développement de la formation continue dans la filière forêt-bois en Afrique Centrale (ADEFAC), d'une durée de cinq ans avec un budget de cinq millions d'Euros (Convention CZZ2499 01). Le RIFFEAC a la responsabilité de la maîtrise d'ouvrage principale d'ADEFAC. La maîtrise d'ouvrage déléguée est assurée par l'ATIBT à travers une convention de délégation de maîtrise d'ouvrage signée entre le RIFFEAC et l'ATIBT le 07 avril 2020. Les procédures de gestion et de répartition des rôles entre ATIBT et RIFFEAC sont définies dans la Convention de Financement, la Convention de Délégation de maîtrise d'ouvrage, et sont détaillées dans le manuel de procédures (MDP) et le document programme d'exécution technique et financière (DPETF). La maîtrise d'œuvre est assurée par une équipe d'exécution technique (EET) recrutée par l'ATIBT.

La finalité du projet est de contribuer à la gestion durable des forêts du bassin du Congo, via le développement d'une offre de formation continue pour la filière forêt-bois (amont et aval) dans les pays d'Afrique centrale, coconstruite par les milieux professionnels et les institutions de formation du secteur, permettant d'améliorer l'employabilité et les qualifications des acteurs et de valoriser la filière économique.

Les objectifs spécifiques du projet sont les suivants :

- **OS1** : les acteurs privés de la filière forêt-bois sont capables de mieux identifier et structurer leurs besoins en formation continue et développent une fonction formation dans l'entreprise et/ou au niveau des groupements ou syndicats professionnels ;
- **OS2** : un mécanisme pérenne de mise en œuvre et de certification de l'offre de formation continue est développé, en réponse aux attentes des acteurs de la filière forêt bois ;
- **OS3** : les conditions de pérennisation institutionnelle et financière de la formation continue pour la filière forêt-bois en Afrique centrale sont investiguées, en lien avec les dynamiques régionales et nationales.

Le genre fait partie des concepts émergents qui sont à l'ordre du jour dans tous les débats qui touchent tous les aspects du développement durable. Aujourd'hui, il est admis au niveau du RIFFEAC que la prise en compte de la dimension du genre est l'une des conditions à satisfaire pour permettre aux projets en cours d'atteindre les résultats de développement qui répondent aux besoins et aspirations des femmes, des hommes, des jeunes et des populations autochtones. Cependant, traduire ces principes de développement durable dans un cadre méthodologique cohérent de manière à ce que l'intégration de la prise en compte des problématiques liées à l'intégration du genre soit effective dans le fonctionnement du RIFFEAC et la mise en œuvre des projets de formation reste un défi autant pour le RIFFEAC que pour ses différentes institutions membres.

L'intégration transversale du genre au sein du RIFFEAC et ses institutions membres requiert un minimum de connaissances sur la manière de la mener cette dimension à bien afin d'y inclure les visions, les intérêts et les besoins tant des femmes que des hommes. Dans cette perspective, il devient nécessaire de mettre à la disposition du RIFFEAC et des responsables des IM, des outils (déclinaisons opérationnelles du plan d'action) leur permettant d'améliorer leur savoir et savoir-faire en matière d'intégration transversale du genre. C'est en adoptant une démarche soucieuse d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects liés à la formation forestière et environnementale, et dans le cycle des projets, que l'intégration transversale du genre contribuera à améliorer la performance du RIFFEAC et la mise en œuvre de l'axe transversal 1 du Plan de Convergence sur la formation et le renforcement des capacités dont il est l'opérateur principal.

Il convient de souligner qu'en tant que membre de la Commission des forêts d'Afrique centrale (COMIFAC), la stratégie genre mise en place par le RIFFEAC devra s'arrimer de manière cohérente à celle déployée par l'institution régionale (qui bénéficie d'un appui de la GIZ à cet effet).

Objectif général

L'objectif général est de doter le RIFFEAC d'une stratégie genre et d'un plan d'action transposable dans les activités des projets pour une durée de cinq (05) années.

Objectifs spécifiques

1. Analyser le fonctionnement interne du RIFFEAC, ses interventions à travers les diverses missions, projets/programmes et/ou autres, sous le prisme du genre ;
2. Proposer une stratégie d'intégration du genre en prenant en compte le fonctionnement interne du RIFFEAC, ses interventions/activités.
3. Élaborer un plan d'action et de suivi de la stratégie genre.

I.2. Cadre technique de l'analyse

La méthodologie proposée repose sur une démarche d'audit genre de l'environnement institutionnel et opérationnel du RIFFEAC. En effet, l'audit genre du RIFFEAC, de ses institutions membres et interventions projets ainsi que l'élaboration de la stratégie d'un plan d'action et de suivi, sont les principaux processus à conduire.

L'objectif global de l'audit genre est de comprendre les normes et pratiques socioprofessionnelles en cours au sein des institutions, mais également les opinions, attitudes, expériences et perceptions des dirigeants, dans la perspective de proposer une stratégie genre qui puisse promouvoir l'apprentissage organisationnel pour l'intégration efficace et transversale de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques, programmes, procédures, et structures de l'organisation auditée.

1.2.1 - Objectifs et dimensions de l'audit genre

Plus spécifiquement, au niveau de l'institution ciblée, l'audit genre permet de :

- Déterminer les proportions des hommes et des femmes dans les institutions membres à tous les niveaux ;
- Vérifier l'efficacité des pratiques et des mécanismes internes existants pour garantir l'égalité de genre ;
- Suivre et évaluer les progrès accomplis en matière de développement et de génération de produits et de services intégrant la dimension genre ;

- Identifier et partager les informations sur les mécanismes, les pratiques et les attitudes qui ont positivement contribué à l'intégration de la dimension genre dans l'organisation ;
- Identifier les lacunes et les difficultés majeures ;
- Recommander des moyens pour y remédier en suggérant des améliorations et des innovations possibles ;
- Décrire les bonnes pratiques visant à aboutir à l'égalité de genre.

Le cadre d'analyse proposé comprend les dimensions et sous-dimensions suivantes

Tableau 1 : Dimensions et sous-dimensions d'analyse

Dimensions	Sous-dimensions
Gouvernance et Personnel	Situation des hommes et des femmes à tous les niveaux hiérarchiques (fonctions occupées),
	Facteurs pouvant être considérés comme contraintes et/ou blocages spécifiques pour les femmes à des postes de responsabilités (plafond de verre)
	Présence d'expertises internes sur les questions de genre
Appropriation et affichage institutionnel du genre	Attitudes des dirigeants des institutions
	Documents et outils de promotion des valeurs de genre auprès de ses partenaires
Système de gestion, de reporting et S&E	Sensibilité genre du Système de gestion, de reporting et de S&E et des systèmes de bases de données (mention et statistiques du sexe dans ces systèmes)
Aspects opérationnels	Prise en compte du genre dans les produits et services, les projets et programmes

1.2.2 - Cadre d'analyse et d'indicateurs d'audit genre

Ce cadre est élaboré sur la base du Tableau d'identification des approches, techniques et outils pour accomplir les Services figurant en annexe 1.

Tableau 2 : Approches, techniques et outils de diagnostic genre des IM RIFFEAC

Dimensions	Sous-dimensions	Données/ Indicateurs	Source des données
Gouvernance et Personnel	Situation des hommes et des femmes à tous les niveaux hiérarchiques (fonctions occupées, conditions de travail / d'action, rémunération, recrutement, etc.),	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Données désagrégées sur les effectifs (hommes / femmes) sur 2 ou 3 ans* ; ▪ Défis auxquels font face les hommes et les femmes dans la réalisation de leurs missions ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordonnateur Régional du RIFFEAC (Genre au RIFFEAC, représentation et vision) ▪ Dirigeants des institutions ▪ Responsables des RH des institutions
	Contraintes et/ou blocages spécifiques pour les femmes à des postes de responsabilités (plafond de verre)	Contraintes et préoccupations spécifiques H/F pour les postes de responsabilité et/ou lors des réunions de direction	Des femmes salariées au sein des IMs
		Contraintes au recrutement des hommes ou des femmes à des postes spécifiques	Des femmes salariées au sein des IMs
	Présence d'expertises internes sur les questions de genre	Existence d'une ou des ressources en charge des questions de genre	Responsables des RH des institutions ;
Effectif des ressources ayant la maîtrise sur les questions de genre		Responsables des RH des institutions ;	
Appropriation et affichage institutionnel du genre	Attitudes des dirigeants des institutions	Quelles perceptions de l'approche genre ? Quelle vision ? Quelles valeurs sont-ils prêts à promouvoir et à vivre ? Quels principes directeurs souhaitent-ils adopter pour	Les dirigeants des institutions

Dimensions	Sous-dimensions	Données/ Indicateurs	Source des données
		encadrer l'intégration du genre dans le réseau ?	
	Documents et outils de promotion des valeurs de genre auprès de ses partenaires	Existence d'une stratégie genre de l'institution, d'une charte, d'un article des statuts ou du règlement intérieur ou un petit texte sur le genre, sur le harcèlement sexuel, ou sur quelque chose en lien avec le genre ?	Un responsable de l'institution Exploitation documentaire
Système de gestion, de reporting et de S&E	Sensibilité genre du Système de gestion, de reporting et de S&E et des systèmes de bases de données (mention et statistiques du sexe dans ces systèmes)	<ul style="list-style-type: none"> Volonté et possibilité de capter les performances selon le genre des produits et services aux plans qualitatif et quantitatif Critères et indicateurs genre des activités clés en lien avec le cycle de formation des adultes ; Evaluer les besoins en renforcement des acteurs (personnel et dirigeants) sur la mise en œuvre d'actions opérationnelles et de sensibilisation contribuant à la promotion du Genre. 	Recherche documentaire ; Entretiens individuels et de groupe.
Aspects opérationnels	Prise en compte du genre dans les produits et services, les projets et programmes	Programmes d'enseignements relatifs au secteur forêt et environnement	Recherche documentaire ;
		Programmes de recherche et développement, recherche-action, réalisation d'études scientifiques et techniques, élaboration de documents de politiques publiques, publication, communication, capitalisation, production de guides pratiques et méthodologiques : Degré de prise en compte du genre	Recherche documentaire ;
		Insertion des hommes et des femmes dans les métiers (postes masculinisés, postes féminisés)	Recherche documentaire ;

I.3. Cadre opérationnel de l'analyse

1.3.1 – Résultat et livrables attendus du diagnostic genre

L'état des lieux de la prise en compte du genre au sein du RIFFEAC et de ses IMs, qui permettra d'identifier les freins et obstacles à l'intégration/évolution des femmes dans le secteur et le recueil de données sexo-spécifiques y afférentes, est réalisé et disponible.

Le principal livrable et les indicateurs étant un *rapport d'analyse incluant* :

- Une analyse/audit de la prise en compte du genre au sein du RIFFEAC mais aussi dans le secteur, incluant l'identification des freins et obstacles à l'intégration/évolution des femmes dans le secteur et le recueil de données sexo-spécifiques y afférentes ;
- Les comptes rendus des réunions de consultation.

1.3.2 – Conception et administration des outils de collecte de données primaires

Pour mener cette étude diagnostique, le tableau 2 montre que les sources de données ont été :

- La documentation ;
- Les responsables du RIFFEAC et des institutions membres du RIFFEAC ;
- Les femmes ayant une bonne connaissance du dispositif, membres du personnel, apprenantes ou prestataires.

Trois outils de collecte des données (annexe 2) ont été construits sur la base du tableau conceptuel des dimensions et sous dimensions d'analyse :

1. Un questionnaire avec approche quantitative et qualitative pour la collecte des données auprès des responsables des institutions ;
2. Un questionnaire avec approche qualitative pour la collecte des données auprès des responsables femmes membres du personnel des IMs ou bénéficiaires des prestations du RIFFEAC ou des IMs ;
3. Un guide d'entretien direct pour les responsables des IMs, en vue de cerner leurs opinions et perceptions, ainsi que leur degré d'appropriation des enjeux d'égalité entre les hommes et les femmes.

Le troisième outil de collecte des données concernant les responsables des institutions n'a pas été administré du fait des mesures barrières contre la COVID 19. Néanmoins, certaines questions liées aux perceptions et au degré d'appropriation du genre dans les IM du RIFFEAC ont été intégrées dans l'outil 2 (questionnaire avec approche quantitative et qualitative), ce qui a permis d'obtenir des données attendues par l'outil 3.

Le plan de travail prévisionnel a été réadapté à la réactivité des IMs qui, au 13 janvier 2021, n'étaient que 8 sur 27 à avoir réagi au questionnaire institutionnel et à la liste des femmes cadres à contacter pour l'administration de l'outil 2. Une seconde date butoir a été fixée au 19 février 2021 par rapport à la première du 25 janvier 2021. Les réactions des IMs ont été rapides mais un temps supplémentaire leur a été donné jusqu'au 07 mars 2021 pour avoir un maximum de répondant.

Finalement, nous avons 19 sur 27 institutions membres du RIFFEAC qui ont répondu au questionnaire institutionnel, soit un taux de participation d'environ 70%.

1.3.3 – Plan de travail élaboré et adaptations terrain

Lors du cadrage de l'étude diagnostic, une programmation a été faite en tenant compte de l'administration des outils de collecte des données par mail. Les réalités des IMs face à l'accessibilité et à la qualité des connexions internet et l'intérêt d'avoir une masse critique des répondants aux questionnaires distribués ont modifié le plan de travail préalable lors de la réalisation de la mission. Le principal impact sur la mission étant la prolongation de sa durée de 30 jours environs.

Tableau 3 : Plan de travail de l'analyse diagnostique (prévision et réalisation)

Phases	Activités principales	Date au plus tard de fin (Prévision)	Date au plus tard de fin (Réalisation)
Préparation et cadrage de la mission	Activités préparatoires et de cadrage méthodologique ; préparation des outils	10 déc. 2020	14 décembre 2020
	Production du rapport de démarrage	11 janvier 2021	05 janvier 2021
Réalisation	Envoi de la sollicitation de contributions au RIFFEAC et aux institutions membres	12 janvier 2021	12 janvier 2021
	Deadline retour des contributions y compris relances	25 janvier 2021	26 février 2021
	Audit institutionnel du RIFFEAC et de ses institutions membres sous le prisme du genre - Production du rapport d'analyse	15 février 2021	24 mars 2021
	Préparation et tenue d'une réunion de consultation avec les membres du RIFFEAC, des équipes projets (ADEFAC), le Secrétariat Exécutif de la COMIFAC, les personnes ressources du projet GIZ d'appui à la COMIFAC et du projet OIBT	28 janvier 2021	N/A
	Préparation et animation de la table ronde de l'exposition CIRAD-IFC à Douala sur le thème « Quelles possibilités pour les femmes dans la filière forêt-bois ? »		26 mars 2021

Phases	Activités principales	Date au plus tard de fin (Prévision)	Date au plus tard de fin (Réalisation)
	Production et finalisation du document de la stratégie genre du RIFFEAC	15 mars 2021	20 avril 2021
	Proposition d'une planification opérationnelle de la stratégie Genre du RIFFEAC échelonnée sur la durée de cette stratégie, notamment avec une déclinaison des activités particulières dans le cadre de la mise en œuvre du projet ADEFAC	20 mars 2021	25 avril 2021
	Elaboration du Plan de renforcement des acteurs de la stratégie genre	20 mars 2021	25 avril 2021
Finalisation	Rédaction du rapport de mission	25 mars 2021	30 avril 2021

Notre cadre d'analyse prévoyait un entretien direct avec les responsables des IM, et des interviews du Coordonnateur Régional du RIFFEAC, des Dirigeants des institutions, des Responsables des Ressources Humaines (RH) des institutions, des responsables des autres projets portés par le RIFFEAC et des partenaires techniques et financiers. La situation de la pandémie COVID 19 a limité notre marge de manœuvre.

Cependant, notre implication dans l'Exposition régionale du CIRAD-IFC sur le thème « Quelles possibilités pour les femmes dans la filière forêt-bois » nous a permis, sur la base des premiers résultats du diagnostic genre des IM RIFFEAC, d'animer une table ronde avec des représentants des administrations de tutelle, du secteur privé forestier, des institutions de formation et du secteur de la recherche forestière.

Cette intervention avait pour objectifs de :

1. Partager la vision positive de la filière forêt-bois et des rôles que les femmes peuvent jouer dans cette filière ;
2. Obtenir des suggestions/recommandations pour améliorer l'opinion publique et les perceptions et représentations sociales sur les métiers « bois » et sur la position et le rôle de la femme dans la filière forêt-bois.

Nous avons ainsi contribué à l'organisation et à l'animation des activités suivantes :

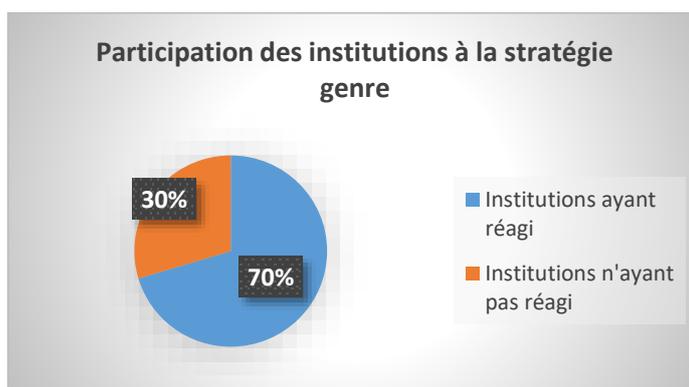
- Un Quiz comportant 4 questions sur les premiers résultats de l'analyse des Institutions de formation (IF) membres du RIFFEAC dans le cadre de l'élaboration de la stratégie genre du RIFFEAC, avec comme prix des objets en bois fabriqués par des étudiant(e)s (femmes et hommes). Il y avait 4 prix à gagner pour les réponses justes.
- Une table ronde d'échanges, pour obtenir des suggestions/recommandations d'amélioration adressées aux principaux acteurs du développement durable de la filière forêt-bois : gouvernement, partenaires techniques/financiers, entreprises, institutions de formation.

II – SITUATION DU GENRE DANS LES INSTITUTIONS MEMBRES (IMs) DU RIFFEAC

Cette analyse vise à découvrir la sensibilité genre des systèmes de gestion des IMs du RIFFEAC, d'appréhender la place des femmes dans les systèmes de gouvernance et de formation, et ensuite dévoiler le niveau de pratique du genre.

Nous allons au préalable cerner la participation des IMs à ce diagnostic genre : Sur les 27 institutions sollicitées, 19 ont répondu au questionnaire, soit 70% des IMs du RIFFEAC qui ont ainsi contribué au diagnostic genre pour ce qui est du volet institutionnel. Cela permet de considérer les résultats de cette analyse comme reflétant la réalité du genre au sein des IMs RIFFEAC.

Graphique 1: Participation des institutions membres du RIFFEAC au diagnostic genre



Le profil genre des répondants au questionnaire adressé aux institutions de formation

Ce graphique 1 dévoile que 19 IMs (en bleu) soit 70% des IMs, ont réagi au questionnaire transmis, et que 8 (en orange) n'ont pas réagi soit 30% du total des 27 IMs. Sur les 19 IMs ayant répondu au questionnaire, on note parmi les répondants une seule femme.

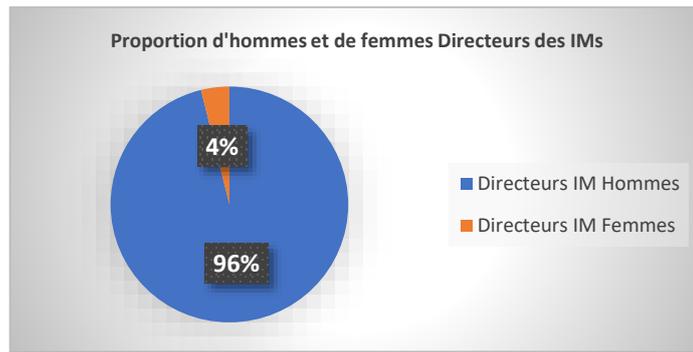
Graphique 2 : Profil genre des répondants au questionnaire institutionnel



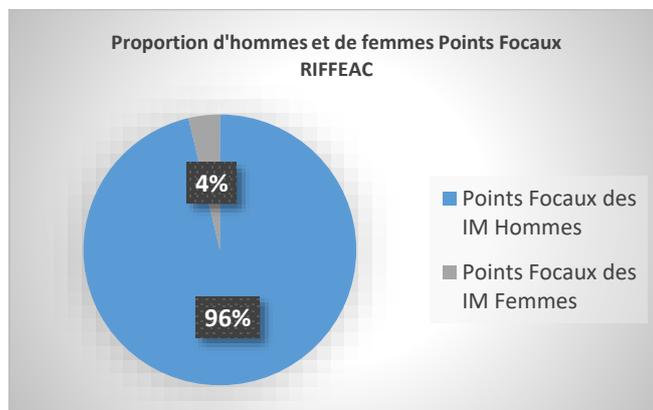
Si nous avons une seule femme sur les 19 répondants au questionnaire, cela dévoile que les responsables des institutions de formation membres du RIFFEAC sont essentiellement des hommes. Il est important de le souligner pour intégrer le fait que la majorité des réponses sont perçues d'un point de vue plutôt masculin.

Les statistiques relatives aux Directeurs et points focaux du RIFFEAC confirment cette réalité de faible représentation des femmes dans les instances décisionnelles des IMs du RIFFEAC. Nous avons 2 femmes Directeurs sur 27 et 1 femme Point focal RIFFEAC sur 27.

Graphique 3 : Proportion d'hommes et de femmes directeurs des IMs RIFFEAC



Graphique 4 : Proportion d'hommes et de femmes points focaux RIFFEAC



Les graphiques 3 et 4 montrent bien que 96% des Directeurs et points focaux RIFFEAC sont des hommes. La représentation des femmes aux postes de directions dans les IMs est très faible.

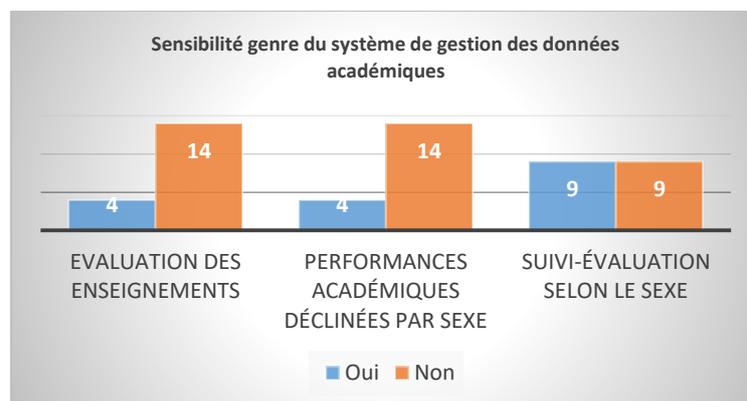
II.1. Sensibilité genre des systèmes de gestion et de suivi-évaluation dans les IMs

L'axe genre et systèmes de gestion interroge l'implication du genre dans la gestion des enseignements et performances académiques d'une part, et d'autre part la question de l'insertion professionnelle des femmes et la gestion des plaintes au sein des IMs.

II.1.1 – Gestion des enseignements et performances académiques sous le prisme du genre

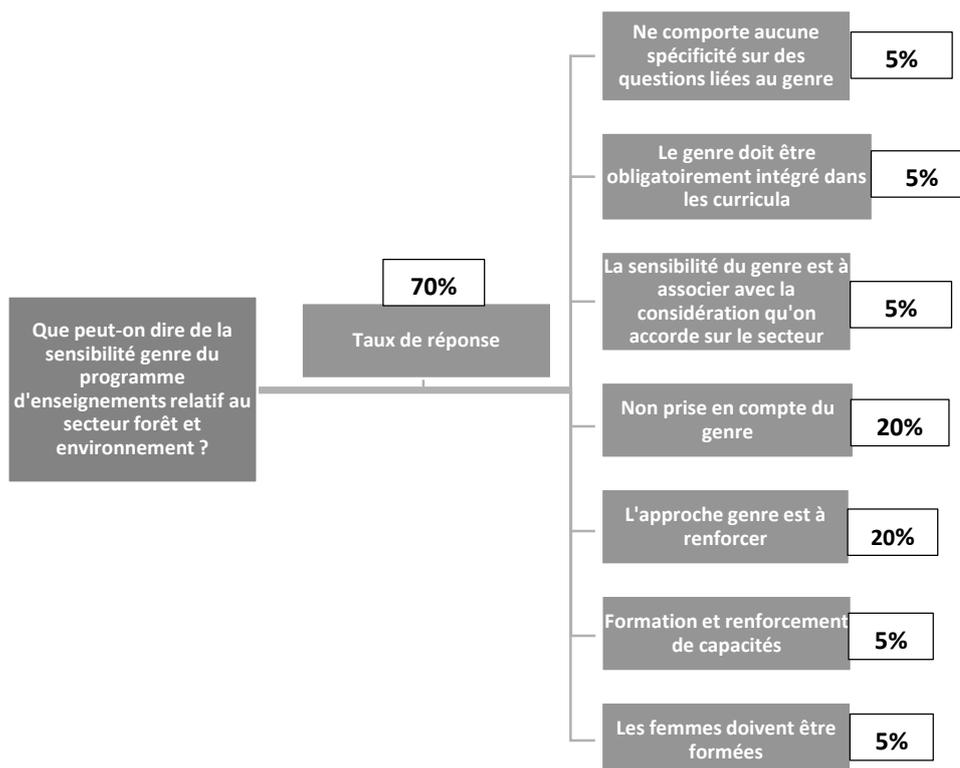
Ce volet nous permet de visualiser les pratiques des IMs dans la gestion des données académiques et le suivi-évaluation de ces données.

Graphique 5: Genre et systèmes de gestion académique des IMs RIFFEAC



Le graphique 5 montre que 18 IMs ont répondu à la question de l'intégration du genre dans les d'enseignements. 14 IMs sur les 18 n'intègrent pas la prise en compte du genre dans leurs pratiques d'évaluations des enseignements. Pareillement, les performances académiques, à savoir les résultats des évaluations et examens, ne sont presque pas déclinées par sexe. Des analyses spécifiques du genre ne sont donc pas possibles dans 80% des IMs. Cependant, 50% des IMs interrogées soulignent l'intégration du genre dans le suivi-évaluation des notes et de la discipline, mais en réalité il s'agit essentiellement des résultats des examens et des questions qui sont présentés selon le genre. Qu'en est-il des programmes d'enseignements ?

Graphique 6 : Sensibilité genre de l'enseignement dans le secteur forêt-environnement



Les programmes d'enseignement au sein des IMs du RIFFEAC ne comportent aucune spécificité liée au genre. Les répondants évoquent « la non prise en compte du genre » (20% des répondants) et soulignent que le genre doit être renforcé (20% des répondants).

Les 14 IMs qui ne prennent pas en compte le genre dans leurs enseignements ont fait des propositions d'amélioration de la prise en compte du genre dans les systèmes de gestion et suivi-évaluation au sein des IMs

- Création de cellule pour la gestion des questions de genre (20% des répondants)
- Prise en compte du genre dans les différents services (10%)
- Formation et renforcement des capacités (10%)

II.1.2 – Gestion de l'insertion professionnelle des femmes et des plaintes au sein des IMs

Situation de l'insertion professionnelle des femmes dans les IMs du RIFFEAC

La prise en compte du genre dans la formation et les métiers du secteur forêt-bois interpelle davantage la place de la femme qui est généralement faiblement représentée dans les effectifs du personnel (11%

dans les IMs), alors que son taux de représentation dans les effectifs des apprenants est plus élevé (37% dans les IMs).

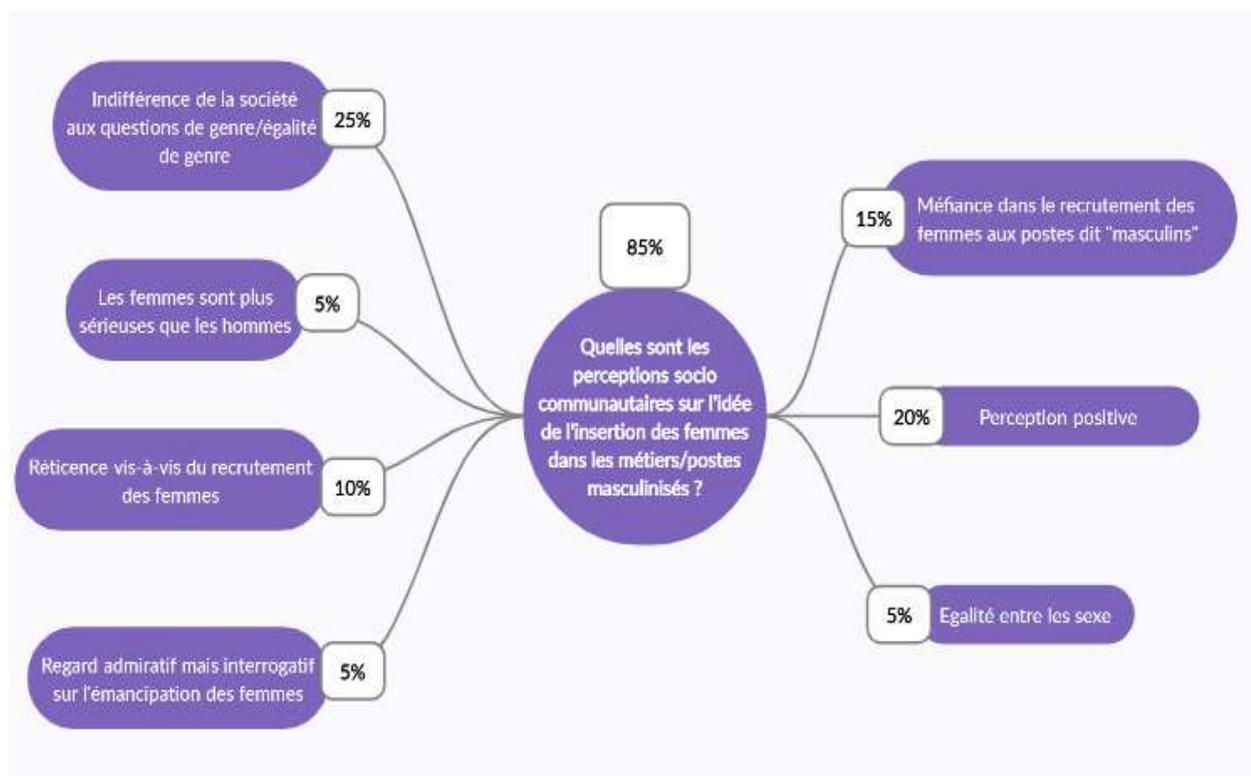
Le graphique 7 ci-dessous montre que les efforts déployés par les IMs concernent surtout la sélection par quota et l'adoption des politiques genre. La promotion effective des femmes aux postes stratégiques et l'intégration des femmes dans diverses activités sont moins pratiquées par les IMs. Les efforts se limitent aux décisions administratives d'appliquer des quotas et d'adopter des politiques genre. Le critère compétence est mentionné par 25% des répondants : c'est dire que la discrimination positive n'est pas appliquée, et que l'application des quotas est à interroger dans sa pratique effective.

Graphique 7 : Actions des IMs pour l'insertion des femmes dans les métiers dits « masculins »



Comprendre comment sont perçues les femmes dans les métiers à dominance masculine permet de mieux comprendre les limites des efforts réalisés par les IMs dans l'insertion professionnelle des femmes dans les métiers dits masculins. Pour un taux de réponse de 80%, la carte mentale montre une certaine dispersion de la perception des stratégies et efforts fournis par l'Institution pour la facilitation de l'insertion des femmes dans les métiers /postes dits masculins.

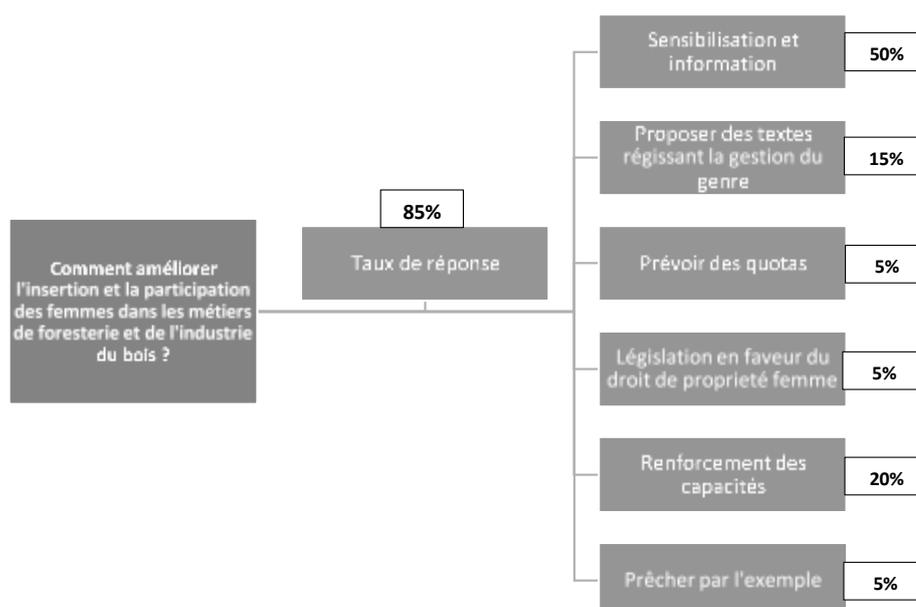
Graphique 8 : Perceptions sociales sur les femmes dans les métiers dits « masculins »



Ce graphique 8, avec un taux de réponse de 80% nous informe que la question des femmes dans les métiers forestiers laisse les populations indifférentes selon 25% des répondants. On note une réticence au recrutement des femmes aux postes dits masculins. Les femmes sont toutefois appréciées d'après 20% des répondants, et elles sont perçues comme plus sérieuses que les hommes d'après 5% des répondants.

Quelles peuvent être les pistes d'amélioration de l'insertion professionnelle des femmes ?

Graphique 9 : Amélioration de la place des femmes dans les métiers forestiers selon les IMS



Trois pistes d'amélioration de la place des femmes dans les métiers du secteur forestier :

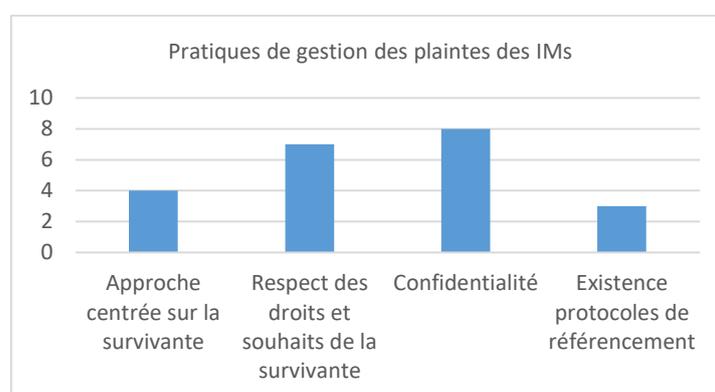
- La sensibilisation et l'information ;
- Le renforcement des capacités ;
- L'élaboration des textes régissant le genre.

Ces pistes d'amélioration proposées par les répondants intègrent bien l'analyse du niveau de pratique du genre dévoilée par le graphique 20. En effet, la célébration du 8 mars, la tenue de conférences débats et quelques actions de renforcement des capacités sont réalisées par les IMs. Les actions de promotion de la femme ou de recherche de bourses sont moins fréquentes, et la faible connaissance de l'approche genre par les femmes apparaît comme un facteur limitant l'implémentation du genre dans les IMs.

Aussi, ces trois pistes d'amélioration de la place des femmes dans les métiers du secteur forestier reflètent bien les besoins qui découlent du niveau d'intégration du genre dans les IMs du RIFFEAC.

Genre et mécanisme de gestion des plaintes

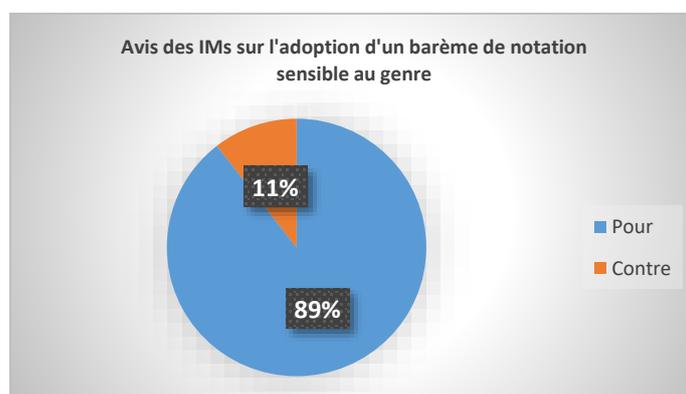
Graphique 10 : Modes de gestion des plaintes adoptés par les IMs



La gestion des plaintes dans les IMs du RIFFEAC se fait en majorité dans la confidentialité et dans le respect des droits et souhaits de « la victime ». Il serait néanmoins intéressant de se pencher sur les dispositions réellement prises dans ce sens au sein de ces IMs, et d'analyser les pratiques effectives et les postures des intéressés.

Instauration d'un barème de notation genre

Graphique 11 : Intérêt des IMs pour un barème de notation genre



L'adoption d'un barème de notation des IMs quant à la sensibilité genre remporte l'assentiment de près de 90% des IMs interrogées. Les acteurs des IMs RIFFEAC souhaitent de ce fait améliorer leur prise en compte du genre et acceptent l'idée d'un suivi de ce processus d'intégration et d'implémentation du genre par une analyse comparative des performances genre de chaque IMs.

Les 11% de réponses contre le barème de notation n'ont pas justifié leurs réponses.

II.2. Prise en compte du genre dans l'axe « gouvernance et personnel » des IMs du RIFFEAC

L'axe gouvernance et personnel interroge dans une perspective genre, la gestion du personnel et des apprenants, ainsi que les initiatives de formation et de sensibilisation.

II.2.1 – Genre et gestion du personnel et des apprenants dans les IM en 2019 et 2020

Situation des hommes et des femmes dans les IMs du RIFFEAC

Les profils et niveaux de présence des femmes et des hommes dans les IMs RIFFEAC ont été dressés sur les deux dernières années par sexe, pour le personnel et les apprenants (Voir annexe 3).

Le graphique 12 ci-dessous dévoile les effectifs de personnels et apprenants dans les IMs sur deux années consécutives. Les couleurs représentent les IMs qui ont fourni les données statistiques désagrégées selon le genre. Certaines IMs n'ont pas fourni ces données désagrégées pour l'année 2020. Pour mieux identifier les IM concernées par les numéros de série, voir le tableau de données brutes en annexe 6, le numéro de série correspond au numéro de l'IM dans le tableau.

Les hommes sont majoritaires sur les deux années étudiées.

Cependant on observe pour les femmes qui représentent en moyenne moins de 20% du personnel des IMs, une très faible progression des effectifs du personnel car ceux-ci n'ont pas beaucoup évolués d'une IM à une autre et parfois ont même régressé dans certaines IMs. L'effectif du personnel femme à l'ENEF Mbalmayo (5) passe de 28% à 30% de 2019 à 2020, tandis que dans le même temps, ils passent de 28% à 24% à l'IPRC Kitabi. Cependant, la représentation des femmes chez les apprenants des IMs a progressé dans plusieurs IMs. C'est le cas de L'institution Joseph Kasa Vubu qui totalise chez les apprenants 66% de femmes en 2019 et 72% en 2020. Les effectifs d'apprenants femmes passent également de 28% à 80% à l'Université de Lubumbashi, et de 41% à 51% à l'Institut Supérieur des Sciences Environnementales pour la même période.

Ces évolutions des effectifs féminins, tant pour le personnel que pour les apprenants ont des causes bien précises qu'il serait intéressant de dévoiler pour mieux identifier les leviers d'intégration du genre, mais notre enquête n'a pas creusé au travers des questionnaires.

Les femmes sont de plus en plus intégrées dans les effectifs des apprenants, mais le sont moins dans le personnel des IMs. Est-ce à dire qu'au sortir de l'école elles s'intéressent peu à l'enseignement dans le secteur forêt-bois ? Ou alors elles ont des difficultés d'accès à ces postes d'enseignement ou à d'autres au sein des IMs ?

Graphique 12 : Evolution du profil genre du personnel et des apprenants des IMs en 2019 et 2020

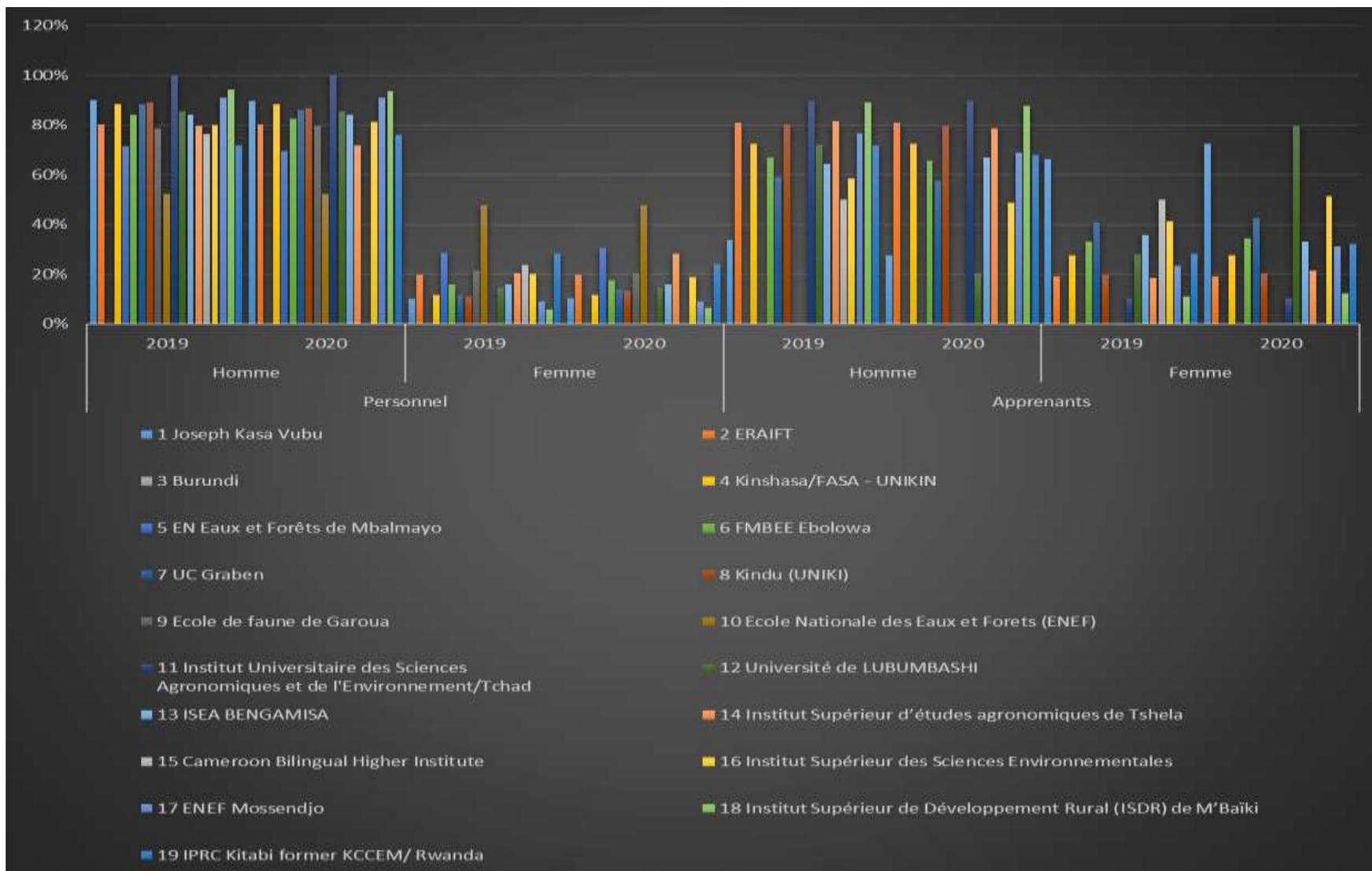
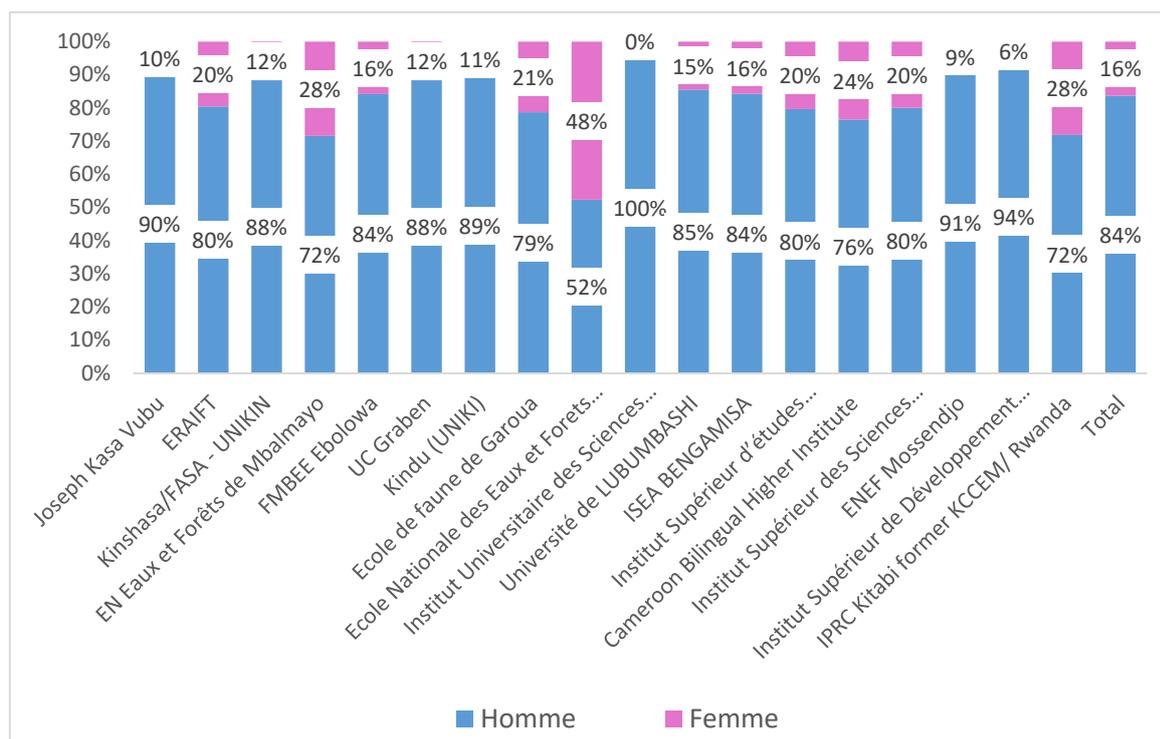


Tableau 4 : Profil moyen du genre dans les IM

Moyenne	Cible	
	Homme	Femme
	Personnel	83%
Apprenants	63%	37%

Le profil moyen du genre dans les IMs du RIFFEAC décrit la faible représentation des femmes chez les apprenants où elles ne représentent que 37% des effectifs, et pour le personnel où elles n’atteignent que 17% des effectifs. En dépit de la relative progression des effectifs féminins pour le personnel et les apprenants, les femmes demeurent largement minoritaires au sein des IMs.

Graphique 13 : Répartition du personnel dans les IM en 2019 selon le genre

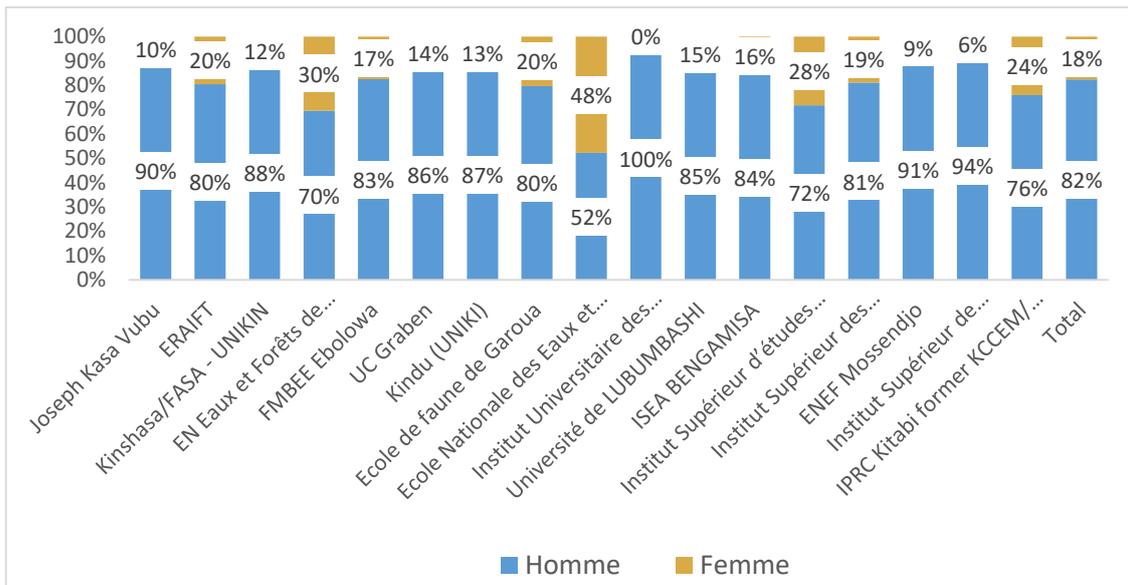


La répartition des hommes et des femmes au sein des institutions de formation du RIFFEAC en 2019 montre que les hommes représentent 100%, 90% ou 85% des effectifs du personnel dans plusieurs IM à l’instar de l’institut Universitaire des Sciences Agronomiques et de l’Environnement du Tchad, l’ENEF Mossendjo, Joseph Kasa Vubu, FASA Unikin, FMBEE d’Ebolowa. Dans ces IM, les femmes représentant moins de 15% des effectifs du personnel.

Quelques IM se démarquent avec des taux de représentation des femmes supérieurs à 20% : ENEF Gabon avec 48% de personnels femmes, ENEF Mbalmayo avec 28%, et IPRC Kitabi du Rwanda qui a également une représentativité féminine de 28%.

Ces chiffres montrent des disparités entre les IM quant à la prise en compte du genre dans le recrutement et l’intégration des femmes dans le personnel. En effet, l’analyse des causes de ces disparités entre les IMs n’a pas été faite. Cependant le Directeur de l’ENEF Mbalmayo a souligné lors de la table ronde CIRAD-IFC à Douala, qu’il y a dans son institution une attention particulière portée sur l’accès des femmes aux postes de responsabilités et aux filières de formation. Sans avoir défini de façon spécifique un quota ou des règles, il s’agit de prêter une attention particulière aux candidatures féminines.

Graphique 14 : Répartition du personnel dans les IMs en 2020 selon le genre

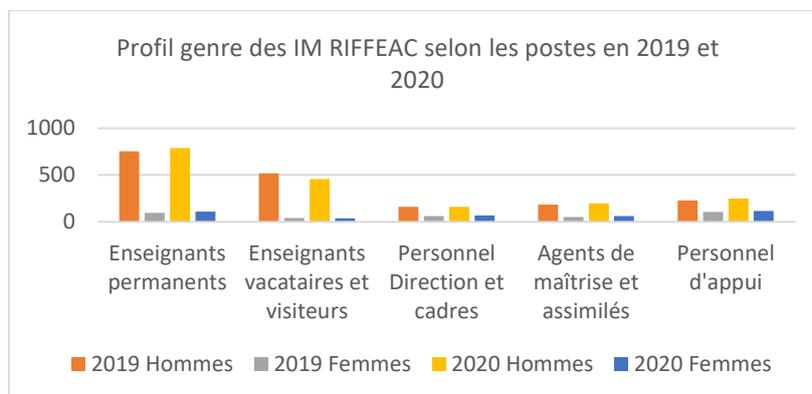


Pour l'année 2020, le profil des représentations des hommes et des femmes au sein du personnel des IMs du RIFFEAC est semblable à celui de 2019.

Nous avons toujours les IMs ENEF Mbalmayo, ENEF Gabon et IPRC Kitabi du Rwanda en tête avec des taux de représentativité des femmes supérieurs à 20%. Cependant, ce taux est en baisse à l'IPRC Kitabi car il passe de 28% en 2019 à 24% en 2020 ; et il est en hausse à l'ENEF Mbalmayo où le taux de représentativité des femmes est passé de 28% en 2019 à 30% des effectifs du personnel en 2020. Les différences constatées au sein des IMs quant à la représentativité des femmes peuvent s'expliquer par des politiques de gestion du personnel et de recrutement des apprenants qui encouragent l'intégration des femmes. Une interrogation des pratiques managériales de ces IMs dévoilerait davantage les différents contextes d'intégration des femmes dans les IMs.

Les graphiques 14 et 15 présentent les disparités de genre au sein du personnel des IMs du RIFFEAC en 2019 et en 2020, et souligne la faible représentativité des femmes dans le personnel de ces IMs. Mais qu'en est-il de leur représentativité par poste ?

Graphique 15 : Proportion des hommes et femmes selon les postes au sein des IMs



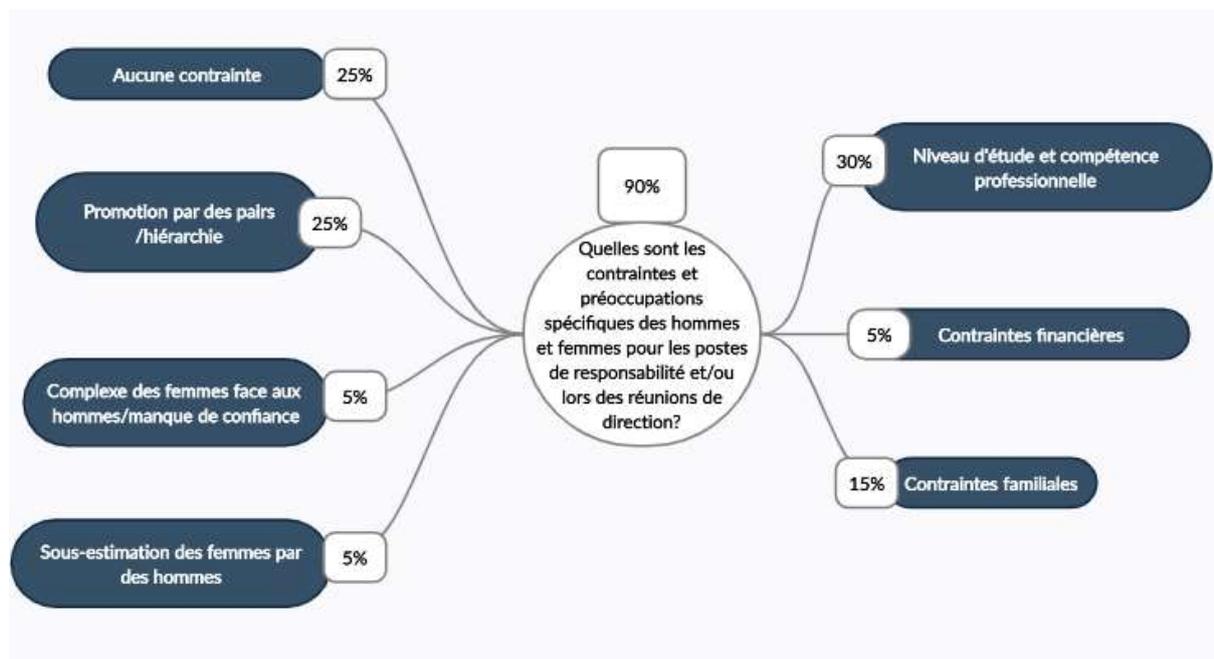
Pour les enseignants permanents, les effectifs de femmes atteignent 97 et 111 pour 755 et 787 hommes, pour les vacataires/visiteurs ils sont de 42 et 39 pour les femmes contre 517 et 459 hommes. Les femmes représentent ainsi en moyenne moins de 12% des effectifs des enseignants permanents et 8% des effectifs des enseignants vacataires/visiteurs pour les deux années 2019 et 2020.

Pour les personnels de directions/cadres les femmes représentent respectivement pour 2019 et 2020, 28% et 30% des effectifs. Pour les agents de maîtrise et assimilés, les femmes représentent 22% des effectifs en 2019 et 24% en 2020. Pour le personnel d'appui, ce taux est de 32% pour les deux années.

Les femmes sont moins représentées dans le personnel enseignant permanent où elles plafonnent à 11%, par rapport au personnel non enseignant (Cadre ou agent de maîtrise) où elles représentent en 2020 32% du personnel d'appui, 24% des agents de maîtrise et 30% des cadres.

Contraintes professionnelles des cadres et spécificités des femmes aux postes de responsabilité

Graphique 16 : Contraintes des hommes et des femmes pour les postes de responsabilité



Avec un taux de réponse de 90%, ce graphique 16 permet de retenir trois principales contraintes pour les hommes et les femmes aux postes de responsabilité et lors des réunions de direction :

- Le niveau d'études et les compétences professionnelles (30%) :

Pour les répondants, le faible niveau d'étude et de compétences représentent un obstacle à l'accès aux postes de responsabilités. Une analyse des niveaux de compétences des différents responsables hommes et femmes au sein des IMs donneraient une explication supplémentaire quant au lien entre postes à responsabilité et compétences professionnelles.

- La promotion par les pairs et par la hiérarchie (25%) :

Les enquêtés évoquent les conditions de promotion professionnelle généralement utilisées dans la majorité des organisations professionnelles. Il s'agit du soutien, de la recommandation, de la validation qu'un employé reçoit de son entourage professionnel. Le système de gestion des ressources humaines basé sur les évaluations du personnel est en lui-même source de discriminations car certaines décisions demeurent discrétionnaires dans cette approche. Il faut nécessairement être apprécié par sa hiérarchie, par son groupe professionnel. Or les femmes sont souvent peu représentées dans ces groupes professionnels dominés par des effectifs masculins, ou alors ne réussissent pas à susciter l'intérêt professionnel de la hiérarchie.

- Les contraintes familiales (15%) :

Malgré l'implication de plus en plus grande des femmes dans le secteur professionnel, elles n'ont pas abandonné leurs rôles dans le secteur domestique qui est celui de « production et reproduction ». Ce

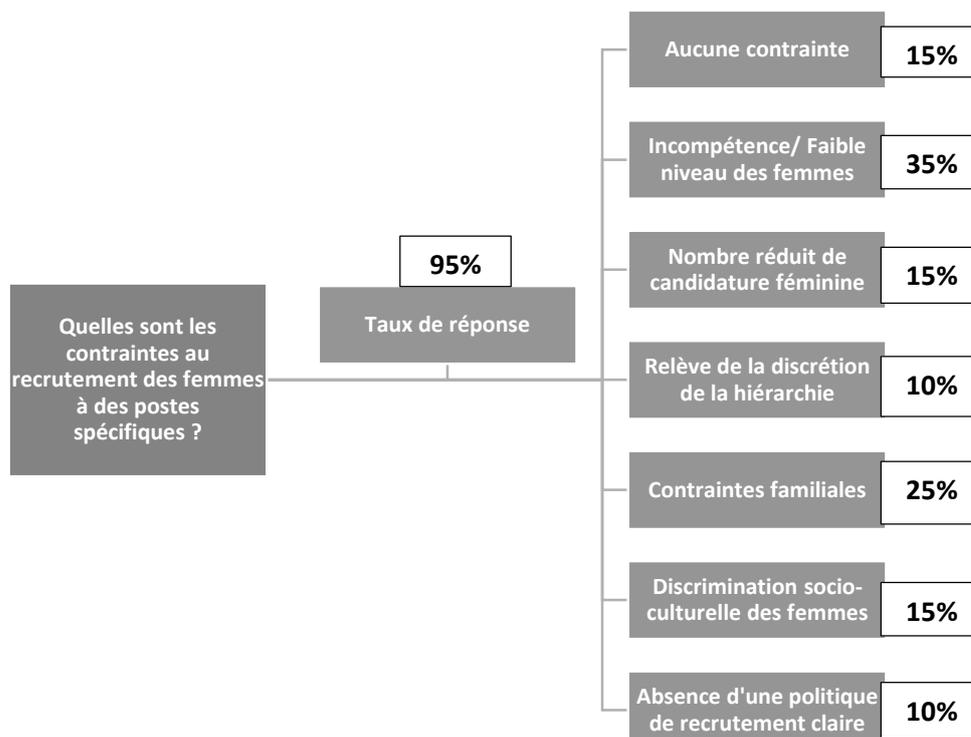
sont là les principales contraintes familiales soulignées par les interviewés qui pensent que la femme est limitée par ses obligations domestiques qui l'amènent parfois à être moins disponible au plan professionnel. Assumer des postes à responsabilité et conserver ce rôle important de gestion interne de la famille est difficile.

On peut également ajouter la sous-estimation des femmes par les hommes, qui constitue tant pour les femmes que pour les hommes un réel blocage dans l'attribution des responsabilités et la réalisation des activités ou missions. Cette sous-estimation est due aux représentations que se font les hommes et les femmes elles-mêmes des rapports de genre au sein des espaces professionnels et familiaux. Il est généralement admis que ce soit la femme qui se charge de l'éducation des enfants et de la prise en charge de l'organisation domestique.

Ces différents facteurs énoncés par les enquêtés sont considérés comme contraintes mais également comme blocage pour l'accès des femmes aux postes de responsabilité, car c'est généralement lors de réunions de direction se poursuivant généralement au-delà des horaires de travail réglementaires, ou lors de certains déplacements professionnels que des informations ou décisions sont partagées. Le parrainage ou le soutien par les pairs ou par la hiérarchie dans les milieux professionnels est reconnu comme un instrument d'ascension socioprofessionnelle, car c'est l'assurance de bénéficier d'une ou plusieurs recommandations facilitant la validation d'une candidature ou d'une proposition à un poste donné.

Ces contraintes ainsi dévoilées mettent en exergue la division sexuelle du travail qui repose selon Danièle Kergoat (2000) sur deux principes : la division et la hiérarchie. La division assigne aux femmes et aux hommes certains rôles bien précis, ce qui implique inévitablement des représentations stéréotypées de la place des femmes dans la sphère publique professionnelle. La hiérarchisation revêt à la fois les aspects d'importance des rôles et tâches attribuées, mais également l'idée d'un pouvoir hiérarchique « dominant » sur la carrière professionnelle des employés, influençant davantage le parcours socioprofessionnel des femmes.

Graphique 17 : Contraintes au recrutement des femmes à des postes de responsabilité



Quatre principales contraintes liées au recrutement des femmes aux postes de responsabilités :

- L'incompétence et le faible niveau des femmes (35%) ;
- Les contraintes familiales (25%) ;
- La discrimination socio-culturelle des femmes (15%)
- Nombre réduit des candidatures féminines (15%).

Les deux premières contraintes mentionnées sont également énoncées pour les contraintes/obstacles des hommes et femmes, mais elles le sont ici avec une plus grande acuité :

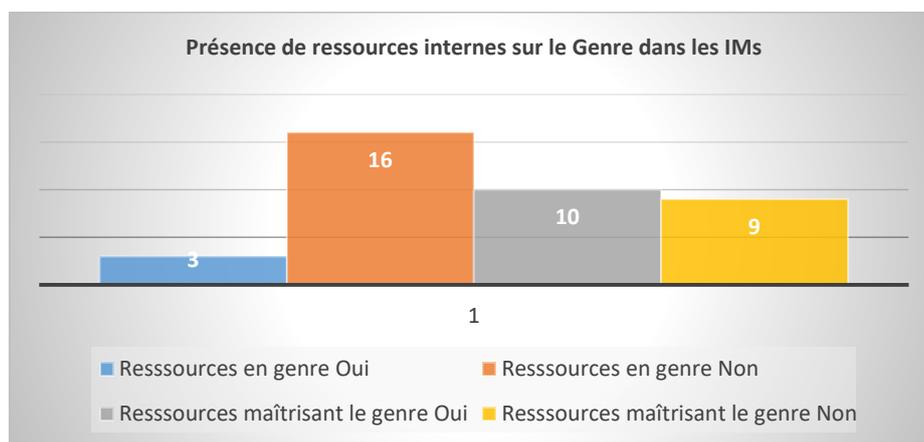
- Contrainte compétence/formation : 35% pour les femmes et 30% pour les hommes et femmes
- Contraintes familiales : 25% pour les femmes et 15% pour les hommes et femmes.

Les contraintes récurrentes à l'accès des femmes aux postes à responsabilités sont liées au faible niveau de compétences, à la difficulté d'équilibre entre vie familiale et professionnelle, aux rôles socioculturels attribués aux femmes, mais également au pouvoir discrétionnaire de la hiérarchie.

Ces réalités évoquent la question de l'existence d'un rapport social de sexe qui se définit selon Danièle Kergoat (2011) comme « une relation antagonique entre deux groupes sociaux établie autour d'un enjeu ». Elle part du paradoxe des rapports sociaux du sexe suivant lequel « il y a tout à la fois, amélioration de la situation des femmes en particulier sur le marché du travail, et en même temps persistance, parfois même durcissement de la division sexuelle du travail. Bref, tout change mais rien ne change" souligne-t-elle. C'est ce que nous percevons dans la distribution l'évolution de la place des femmes dans les effectifs du personnel et des apprenants. D'un côté, les femmes intègrent de plus en plus les études supérieures, sont de plus en plus diplômées, mais d'un autre côté, elles rencontrent des difficultés pour occuper les postes de décision au sein des IMs du RIFFEAC. Ce paradoxe représente un réel objet de recherche, sur l'historicité de la dynamique genre dans les IMs et sur les principes qui y régissent les rapports sociaux.

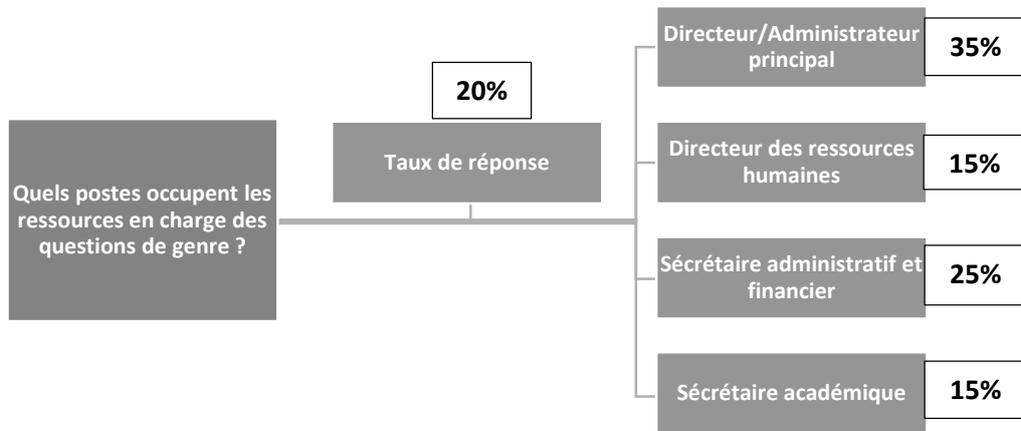
Existe-t-il des expertises genre dans les IMs du RIFFEAC ?

Graphique 18 : Expertises internes sur les questions du genre dans les IMs RIFFEAC



Sur 19 IMs ayant répondu à cette question, seules 3 affirment disposer de ressources humaines en charge des sujets liés au genre (personnels ayant des compétences en genre et dédiés à ces questions). Cependant, 10 soulignent avoir en leur sein des ressources maîtrisant le genre mais aucune précision n'est fournie sur les compétences genre maîtrisées, et encore moins sur les actions conduites par ces expertises genres mentionnées.

Graphique 19 : Postes occupés par les ressources en genre existant dans les IMs

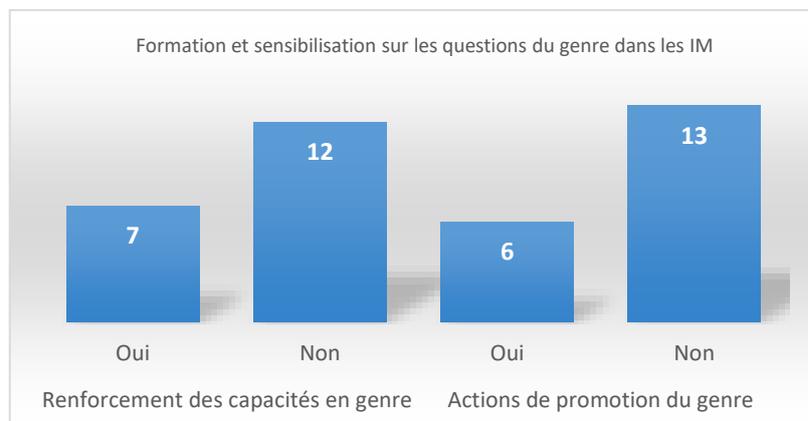


Le taux de réponse à cette question est très faible, car 3 IMs sur 19 ont affirmé disposer de ressources en genre. Les réponses dévoilent 4 postes différents occupés pas ces ressources genre, cela signifie qu'une des trois IMs possèdent deux personnels en charge du genre. Les réponses des interviewés dévoilent que ces ressources en charge du genre occupent des postes de Directeurs et secrétaires. Des précisions sur les compétences genre détenues par ces ressources pourraient mieux clarifier le sens et la place que les IMs donnent à une ressource genre.

II.2.2 - Initiatives de formation et de sensibilisation liées aux questions de genre

Existence d'initiatives de formation/sensibilisation sur le genre dans les IMs du RIFFEAC ?

Graphique 20 : Organisation de formation et sensibilisation sur le genre dans les IMs



Sur les initiatives de sensibilisation et de promotion du genre, plus de 50% des IMs du RIFFEAC n'en n'ont pas réalisé au cours des 3 dernières années. La pratique du genre n'est pas encore vulgarisée au sein des institutions membres du RIFFEAC, probablement du fait d'un manque de ressources internes spécialisées en genre. Cependant, les besoins en formation en matière du genre ont été spécifié par 85% des répondants. Les informations relatives aux initiatives genre mises en œuvre se limitent à une mention

simple de l'initiative réalisée sans autre précision aucune, car le questionnaire transmis aux cibles n'a pas permis de créer une dynamique comme lors d'un entretien en présentiel au cours duquel l'enquêteur peut approfondir le contenu des réponses en réagissant sur base des réponses énoncées.

Identification des besoins de formation (voir graphique annexe 5)

Quelques besoins en formation relevés suivant l'importance des taux de réponse :

- Promotion et expertise genre ;
- Droit civique ;
- Leadership féminin ;
- Préservation de l'environnement ;
- Cycle de planification des programmes et projets ;
- Gestion comptable et TIC.

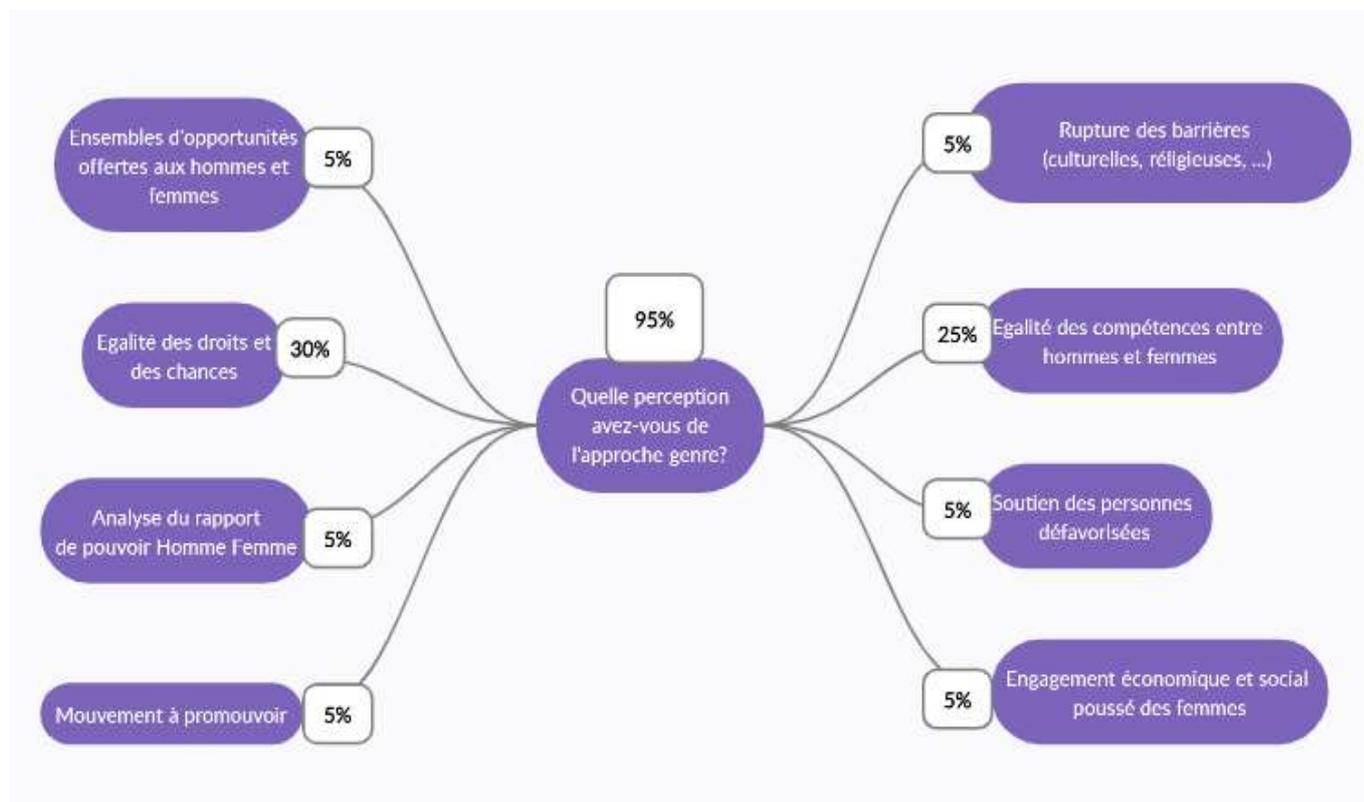
Ces besoins ne sont pas spécifiquement liés au genre et les répondants ont pris en compte les besoins autres nécessaires dans la gestion ou le fonctionnement des IMs.

II.3. Appropriation du genre au sein des institutions de formation du RIFFEAC

L'axe genre et appropriation par les acteurs est lié aux attitudes des dirigeants des IMs et aux supports de promotion du genre.

II.3.1 – Attitudes des dirigeants des IMs face à l'approche genre

Graphique 21 : Perceptions de l'approche genre par les dirigeants des IMs

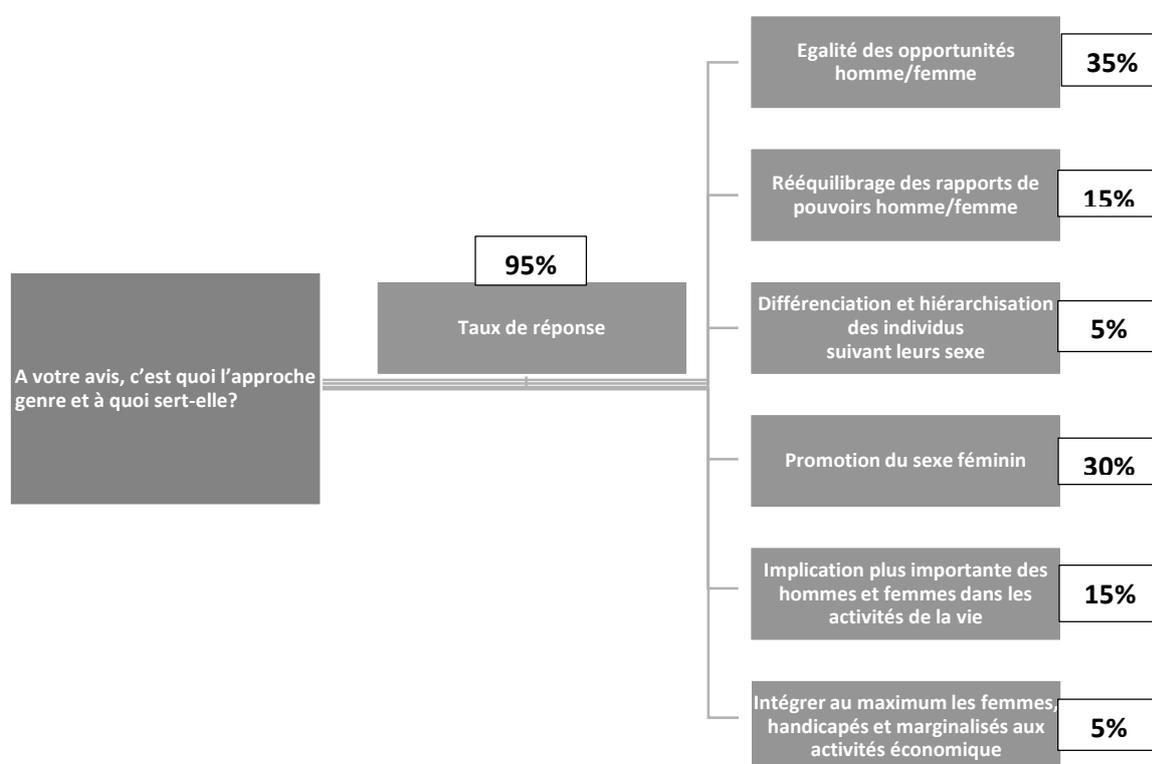


95% des IMs interrogées ont répondu à cette question sur les perceptions de l'approche genre par les dirigeants qui sont à 95% de hommes.

Ils optent pour l'égalité des droits et des chances (30% du taux de réponse) et l'égalité des compétences entre hommes et femmes (25% du taux de réponse).

Le constat lié aux effectifs du personnel dans les IMs ne correspond pas à ces options, car le taux moyen des femmes au sein du personnel des IMs est de 17% (tableau 4), et celui du personnel enseignant féminin n'est que de 11% (graphique 15). Il y a donc une volonté dans les déclarations mais qui n'est probablement pas suivie dans les actions.

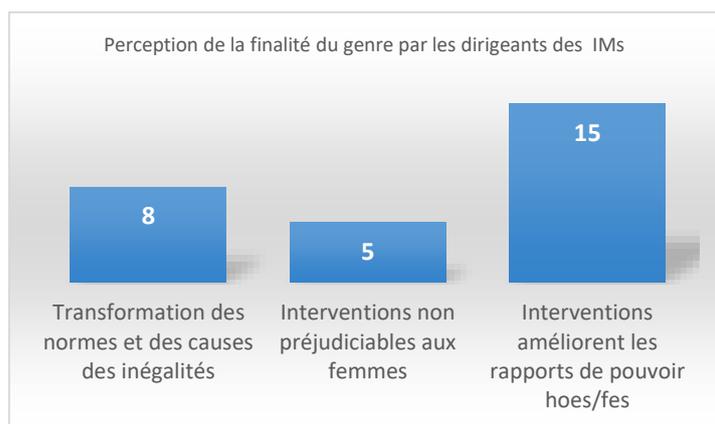
Graphique 22 : Définition et utilité de l'approche genre selon les responsables IMs



L'approche genre signifie, pour les dirigeants des IMs :

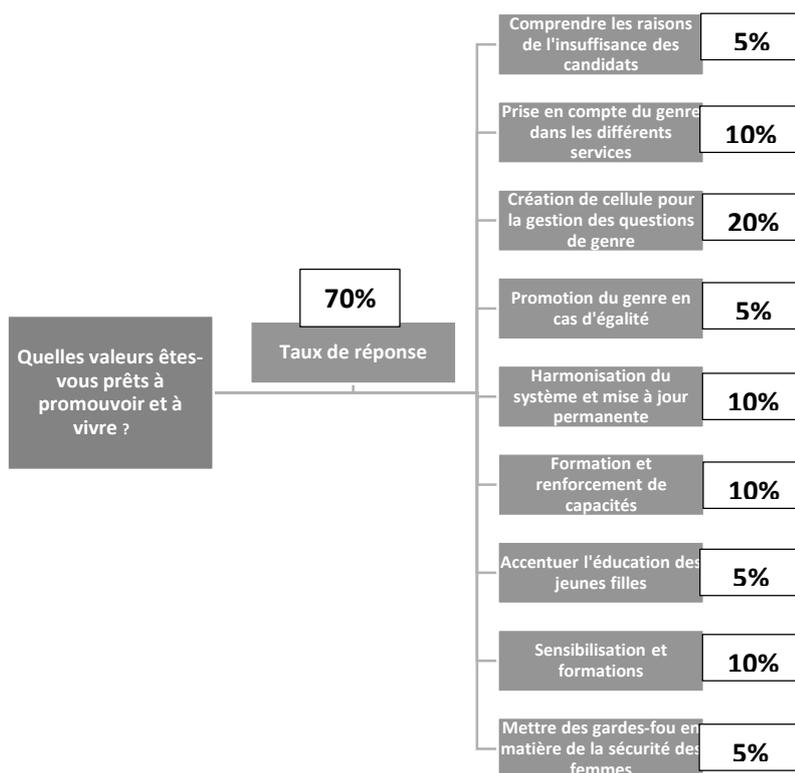
- Egalité hommes/femmes ;
- Promotion de la femme ;
- Amélioration des rapports de pouvoir homme/femme ;
- Participation des hommes et des femmes aux activités sociales.

Graphique 23 : Finalité du genre par les dirigeants des IMs

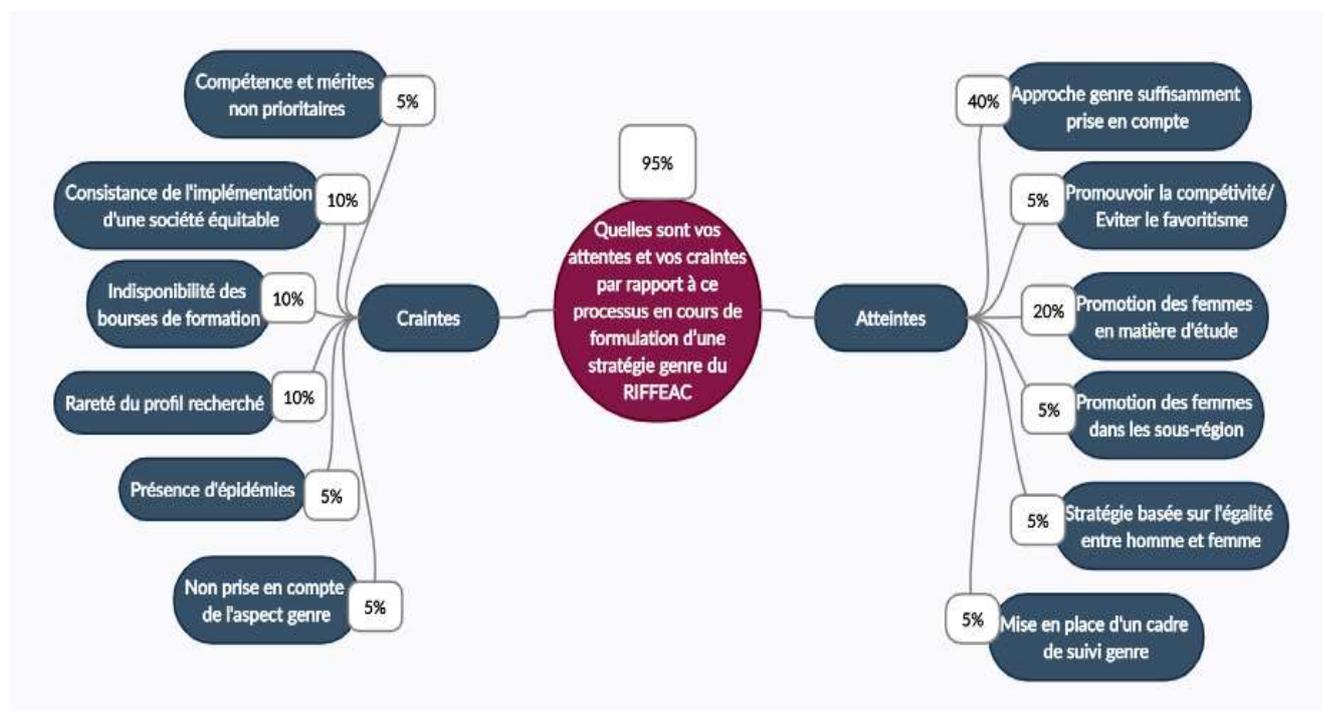


La majorité des dirigeants (15/19) voient la finalité du genre comme des « interventions qui améliorent les rapports de pouvoir hommes/femmes, et 8 sur 19 évoquent la « transformation des normes et des causes des inégalités ». L'approche genre est alors un moyen/outil de transformation et d'amélioration des inégalités de genre, et des rapports de pouvoir hommes/femmes.

Graphique 24 : Valeurs que les dirigeants des IMs souhaitent promouvoir



Graphique 25 : Attentes et craintes pour la formulation de la stratégie genre



A la place des valeurs à promouvoir (graphique 24), les dirigeants des IMs ont plutôt présenté les actions qu'ils souhaitent promouvoir dans le cadre de la mise en place de l'approche genre. Ils évoquent ainsi :

- Création de cellule pour la gestion des questions de genre ;
- Prise en compte du genre dans les différents services ;
- Harmonisation du système et mise à jour permanente ;
- Formation et renforcement de capacité ;
- Sensibilisation et formations.

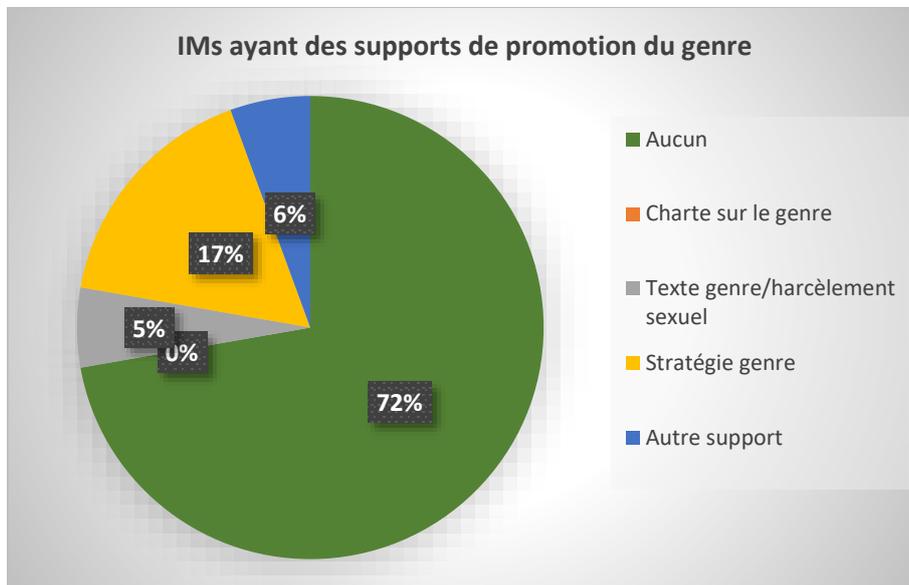
Leurs attentes et craintes (graphique 25) pour le processus d'élaboration de la stratégie genre, avec 95% de taux de réponse se résument à :

- Espérer que l'approche genre soit suffisamment prise en compte, les femmes mieux valorisées, l'élaboration d'une stratégie sur l'égalité hommes/femmes et la mise en place d'un suivi de l'intégration du genre
- Craindre que l'implémentation du genre ne soit pas consistante, la faible disponibilité des bourses d'études et que les compétences ne soient pas la priorité dans la gestion du personnel.

II.3.2 – Supports de promotion du genre au sein des IM

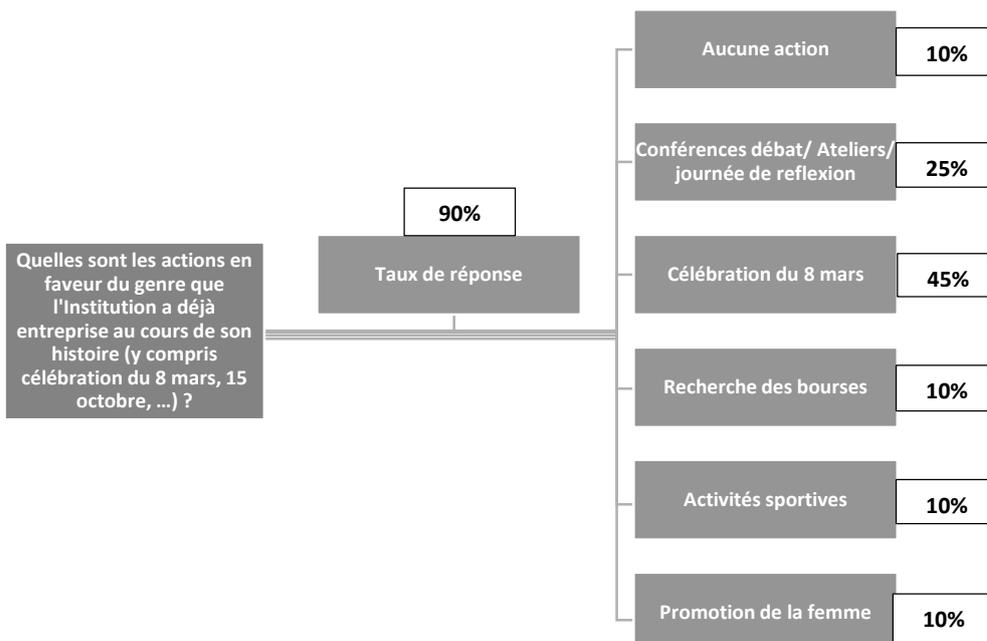
Intéressons-nous aux moyens de promotion du genre dans les IMs du RIFFEAC.

Graphique 26 : Existence de supports du genre dans les IM RIFFEAC



Ce graphique 26 indique que 72% des IM ne disposent d’aucun support de promotion du genre, qu’aucune IM n’a élaboré une charte sur le genre et que 17% possède une stratégie genre. Cette stratégie genre est-elle développée en interne ou adossée à la stratégie genre de la COMIFAC ? Les autres supports détenus par 6% des IMs n’ont pas été spécifiés par les interviewés.

Graphique 27 : Actions menées en faveur du genre dans les IMs



Les actions en faveur du genre réalisées par les IMs concernent principalement la célébration du 8 mars (45% des répondants) et les conférences et débats (25%). La promotion de la femme et la recherche de bourse sont moins pratiquées. Ces actions en faveur du genre connaissent des succès et des échecs (voir Annexe 4) :

- **Succès** : la création de cellules de gestion des questions du genre (20%), la prise en compte du genre dans les services (10%) et le renforcement des capacités (10%).
Ces réussites montrent qu'il existe une volonté de prendre en compte le genre dans la gestion des institutions de formation. Elles ne sont cependant pas détaillées en termes d'actions spécifiques dans la durée et dans l'implication des acteurs. Un rapport d'activités genre serait une source d'informations permettant de percevoir l'implication réelle des acteurs, les difficultés rencontrées et les moyens de mitigation.
- **Echecs** : le faible taux de participation aux actions menées (20%) ; l'absence de réalisation concrète sur le terrain (5%) ; la non-compréhension de l'approche par les femmes (5%).
Les actions en faveur du genre échouent essentiellement à cause de la faible participation des acteurs et d'actions concrètes. Nous pouvons en effet avoir des intentions au travers de la création d'instances en charge du genre, mais il faut également une mobilisation et une implication de tous les acteurs. Or, l'enquête dévoile que les femmes elles-mêmes ne maîtrisent pas bien les enjeux de l'approche genre, ce qui suppose un besoin en renforcement des capacités de celles-ci, tant sur le genre que sur le leadership féminin.

III – PERCEPTION DU GENRE PAR LES FEMMES DES IMs DU RIFFEAC

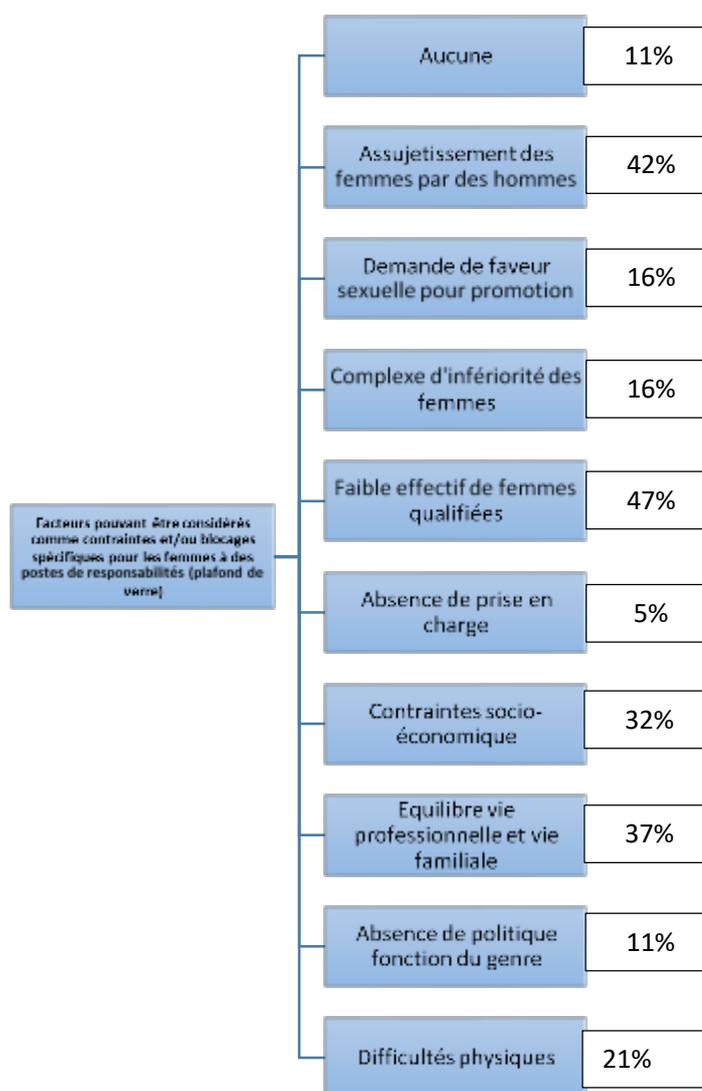
La première partie de notre analyse a porté sur l'analyse genre au niveau institutionnel et s'est donc attardée sur les avis des responsables des IMs qui sont à plus de 80% des hommes. S'intéresser à la perception des femmes face à leur situation professionnelle au sein des IMs fournit une lecture croisée des réalités professionnelles et des jeux de pouvoirs entre les sexes au sein des IM RIFFEAC. Au total, 18 femmes cadres réparties dans quelques-unes des 27 IMs du RIFFEAC ont donné leurs perceptions du genre au sein de leurs institutions de formation. Pour des raisons de confidentialités, l'anonymat est requis ici, c'est la raison pourquoi il n'est présenté que la synthèse de leurs réponses.

III.1. Genre et conditions de travail au sein des IMs

Les conditions de travail des femmes au sein des IM peuvent dévoiler des contraintes spécifiques liées à la situation des femmes. Par conséquent, interroger l'environnement de travail et les voies de recours permet de mieux cerner la problématique genre vue par les femmes elles-mêmes et envisager ainsi des leviers d'amélioration.

III.1.1 - Contraintes à l'accès des femmes aux postes de responsabilités (plafond de verre)

Graphique 28 : Contraintes/blocages à l'accès aux postes de responsabilité selon les femmes



Les facteurs pouvant être considérés comme contraintes ou blocages au plein épanouissement des femmes aux postes de responsabilités concernent les compétences, la valorisation de la femme, le recrutement et la promotion professionnelle. Le graphique 28 dévoile ces facteurs en fonction du pourcentage de femmes les ayant évoqués. Toutefois, ces aspects étant davantage qualitatifs, ce sont les contraintes en elles-mêmes qui sont révélatrices des perceptions et du vécu des femmes au sein des IMs.

Les femmes interrogées estiment que les faibles qualifications des femmes représentent une contrainte majeure à l'accès aux postes de responsabilité. La faible valorisation des femmes par les hommes et le harcèlement sexuel réduisent les possibilités d'accès des femmes aux postes de responsabilité, ce qui conforte le plafond de verre généralement identifié lorsque l'on progresse dans la hiérarchie. On le voit dans les statistiques des Directeurs et des points focaux des IM qui dévoilent un taux de représentativité des femmes de 4% pour les deux catégories de postes.

Les 4 principales contraintes pour les femmes sont donc :

- La faiblesse des compétences des femmes (47%) ;
- Le sentiment de domination des hommes par les femmes (42%) ;
- Les contraintes familiales (équilibre vie professionnelle/vie familiale) (37%) ;
- Les contraintes socio-économiques (coût de la vie et accès aux ressources financières) (32%).

Celles du graphique 10 perçues par les hommes sont les suivantes :

- L'incompétence et le faible niveau des femmes (35%) ;
- Les contraintes familiales (25%) ;
- La discrimination socio-culturelle des femmes (15%)
- Nombre réduit des candidatures féminines (15%).

Les femmes et les hommes perçoivent au final les mêmes contraintes, mais il serait intéressant d'approfondir les représentations spécifiques de ces contraintes par les femmes et les hommes. Il y a néanmoins la permanence des trois contraintes suivantes :

- Faibles compétences des femmes : du domaine de l'éducation/formation et de l'insertion professionnelle ;
- Contraintes familiales : du domaine du rôle socio-économique attribué à la femme ;
- Perceptions rétrogrades ; du domaine des représentations des hommes et des femmes sur les capacités de la femme à agir pour le développement de la société.

Le plafond de verre est alors au regard de ces analyses, une conséquence des faibles compétences des femmes, des contraintes socio-économiques qu'elles rencontrent, et des perceptions rétrogrades.

III.1.2 - Sensibilité genre de l'environnement et mécanisme de gestion des plaintes

Un environnement genre sensible se définit par la prise en compte des besoins spécifiques des femmes en termes d'espaces dédiés pour elles, pour leurs enfants. Par exemple, un espace toilettes séparé et adapté aux conditions d'hygiène minimales, un espace nurserie.

Le graphique 29 indique certaines conditions facilitant la vie des femmes dans l'environnement de travail :

- Les toilettes
Les toilettes séparées femmes et hommes, un couloir entre séparé entre ces toilettes et la fermeture intérieure des portes de ces toilettes sont les 3 éléments de l'analyse de la disponibilité d'espaces toilettes respectant l'approche genre. Il est question de s'assurer que les femmes sont

en sécurité lorsqu'elles vont aux toilettes et qu'il n'y a pas de risques accrus d'agression directe ou indirecte de leur intimité. En effet, le couloir séparé et la fermeture intérieure des ports est une assurance de sécurité pour les femmes qui n'ont pas à avoir peur d'aller aux toilettes.

- La disponibilité de l'eau « courante »

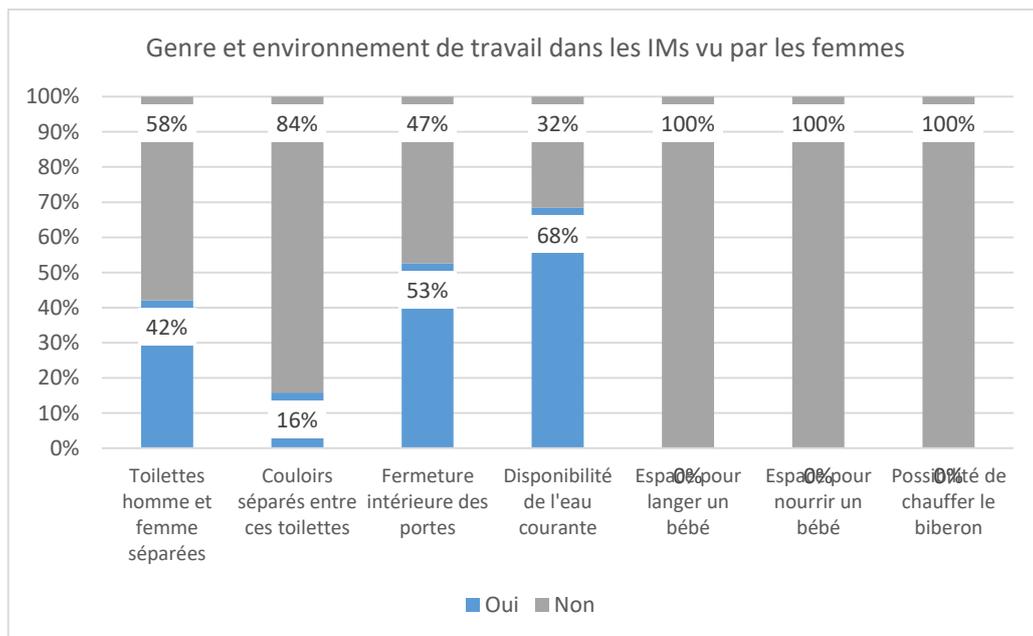
L'eau « courante » ici signifie l'accès à un ou plusieurs robinets permettant aux femmes de pouvoir utiliser de l'eau propre pour leurs besoins spécifiques. L'absence de cet accès à l'eau aggrave entre autres, les risques d'infections chez les femmes.

- Les espaces pour s'occuper des bébés

Les espaces dédiés à la prise en charge des bébés et des enfants en bas âge sont de plus en plus demandés et permettent aux femmes de pouvoir travailler en amenant leurs enfants au bureau en cas de nécessité. Là également, l'impératif d'une eau potable et d'accès facile est présent.

Au travers des résultats présentés par le graphique 29, on note que l'environnement de travail dans les IMs n'est pas genre sensible, car le « non » l'emporte pour la presque totalité des aspects énoncés ci-dessus. 100% des répondants affirment que les espaces nurserie sont inexistantes, 84% soulignent l'absence de couloir séparé entre les toilettes hommes et femmes et 58% disent que les toilettes séparées sont inexistantes. Nous avons toutefois un accès à l'eau courante selon 68% des répondants.

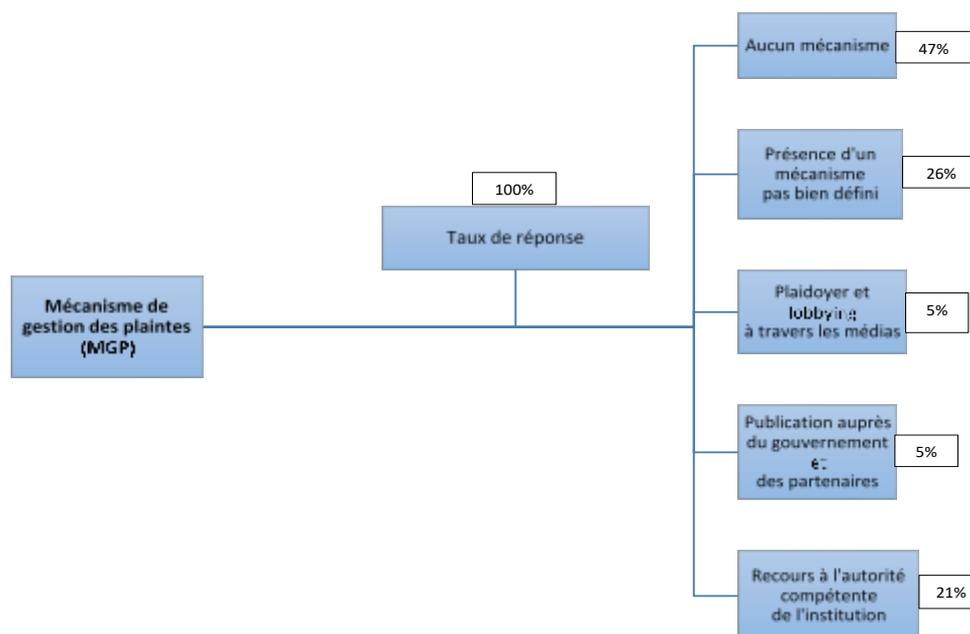
Graphique 29 : Sensibilité genre de l'environnement de travail vu par les femmes



La couleur bleue est minoritaire sur ce graphique. Ce qui explique la faible présence de conditions sanitaires et hygiéniques adaptées à la condition de la femme. Les espaces toilettes ne sont pas sécurisants et mettent ainsi les femmes travaillant dans les IMs dans des situations inconfortables.

Si l'environnement de travail est peu rassurant qu'en est-il de la gestion des plaintes ?

Graphique 30 : Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) évoqué par les femmes des IMs



Selon les femmes, le MGP est presque inexistant (47%) ou alors mal défini quand il existe (26%). Par ailleurs, les actions menées dans le cadre de la gestion des plaintes sont davantage sous forme de recours à la hiérarchie (masculin), plaidoyer et publication. Les responsables des IMs dans leurs réponses à cette question ont mentionné des modes de gestion des plaintes à l'instar de la confidentialité et le respect des droits et souhaits de « la victime ».

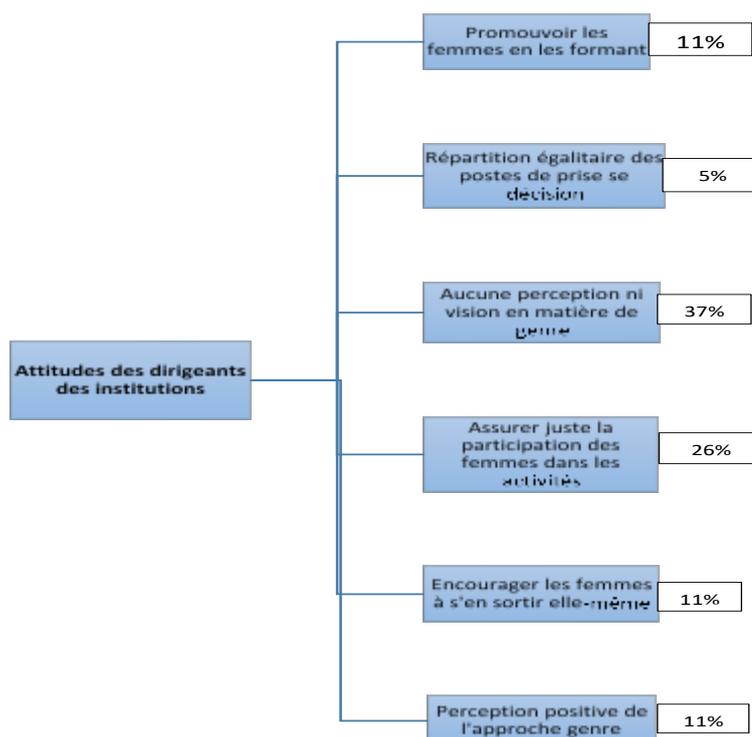
III.2. Pratique de l'approche genre par les dirigeants des IMs

L'approche genre doit être davantage dans les pratiques que dans les déclarations. Découvrir la façon dont les responsables des IMs perçoivent le genre et en font la promotion selon les femmes, permet d'apprécier le niveau effectif d'intégration du genre dans les pratiques de gestion des IMs.

III.2.1 - Perceptions de l'approche genre par les dirigeants des IMs

Les opinions et perceptions des dirigeants vis-à-vis des valeurs de genre ainsi que leur degré d'appropriation dévoile qu'elle est la vision et les valeurs qu'ils sont prêts à promouvoir et quels principes directeurs ils souhaitent adopter.

Graphique 31 : Options genre des dirigeants des IMs d'après les femmes



Le graphique ci-dessus indique que les attitudes des dirigeants selon les femmes des IMs vont vers :

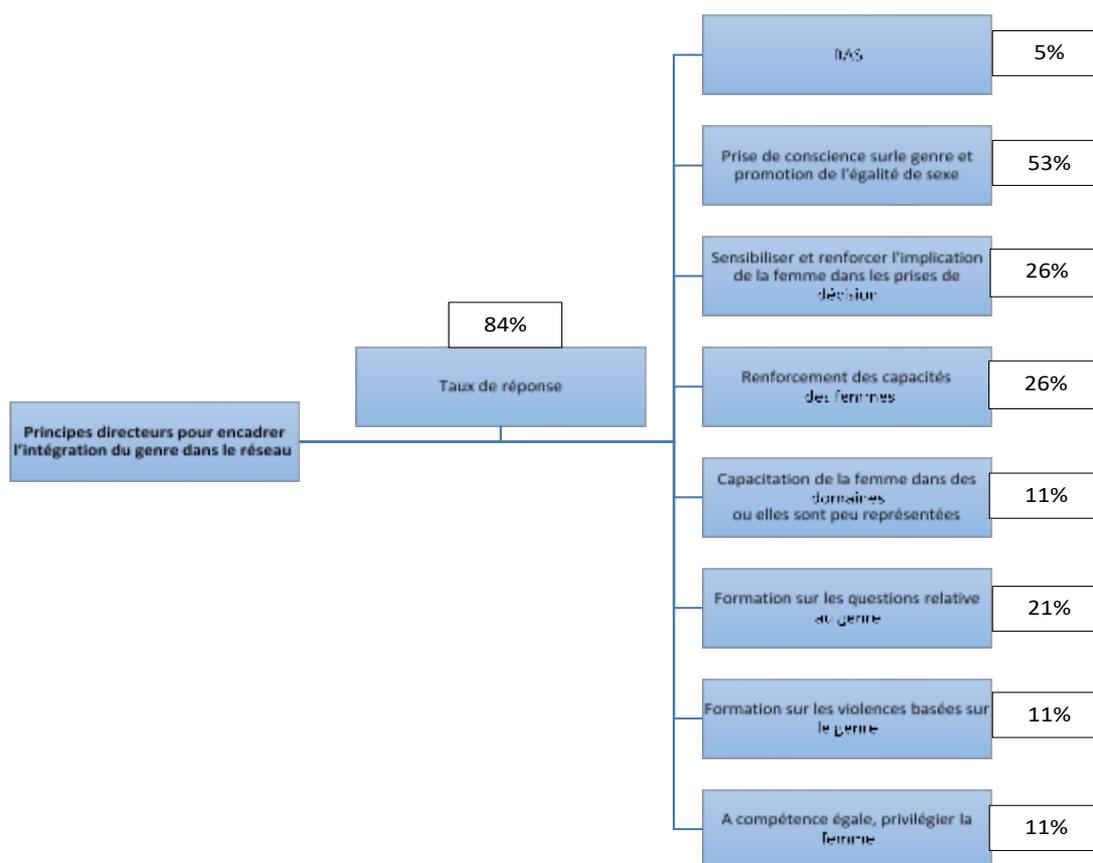
- L'absence de vision en matière de genre (37%) ;
- La simple garantie d'une participation des femmes dans les activités (26%) :

La promotion de la femme par la formation, la perception positive de l'approche genre et la pratique d'encouragement des femmes sont faiblement utilisées par les dirigeants selon 11% des répondants.

Les dirigeants des IMs sont à cet effet loin de l'approche transformative qui recherche la transformation des normes et des causes des inégalités, car s'assurent essentiellement que les interventions ne sont pas préjudiciables aux femmes. En rapprochant ces réponses de celles des dirigeants des IMs pour la même question (graphique 14), nous notons que les dirigeants des IM optent pour l'égalité des droits et des chances et l'égalité des compétences entre hommes et femmes. Cependant, les effectifs du personnel enseignant féminin qui n'est que de 11% (graphique 8) dans les IMs vient contredire ces orientations et soulignent qu'il s'agit de déclarations non suivies par des actions concrètes. Ce qui conforte l'idée d'une absence de vision en matière de genre énoncée par les femmes.

Ce constat de faible prise en compte du genre est complété par le graphique 32 ci-dessous qui énumère les principes directeurs que les femmes souhaitent voir adopter par les dirigeants des IMs pour encadrer l'intégration du genre dans le réseau RIFFEAC.

Graphique 32 : Principes d'encadrement du genre dans le réseau selon les femmes



Ce graphique 32, avec un taux de réponse de 84%, dévoile selon les femmes les principes directeurs que les responsables des IMs souhaitent adopter pour intégrer le genre dans le réseau RIFFEAC. Les 4 principes directeurs les plus cités par elles sont :

1. Prise de conscience genre et promotion de l'égalité ;
2. Sensibilisation et renforcement de l'implication de la femme dans les prises de décision ;
3. Renforcement des capacités des femmes ;
4. Formation sur les questions relatives au genre.

En analysant les autres principes directeurs énoncés, nous notons que ceux-ci s'imbriquent dans l'un des 4 premiers principes énoncés ci-dessus.

III.2.2 – Promotion du genre : expertises genre, formation/sensibilisation et besoins formation

Pour mieux promouvoir le genre dans le réseau RIFFEAC, les personnes enquêtées estiment qu'il faut d'une part l'existence d'expertises genre au sein du réseau, et d'autre part des actions régulières de sensibilisation et de formation des acteurs.

Le graphique 33 ci-dessous nous informe que 79% des femmes ayant répondu affirment qu'il existe des expertises genre au sein des IMs, et les postes occupés par ces personnes sont :

- Responsable des ressources humaines
- Secrétaire

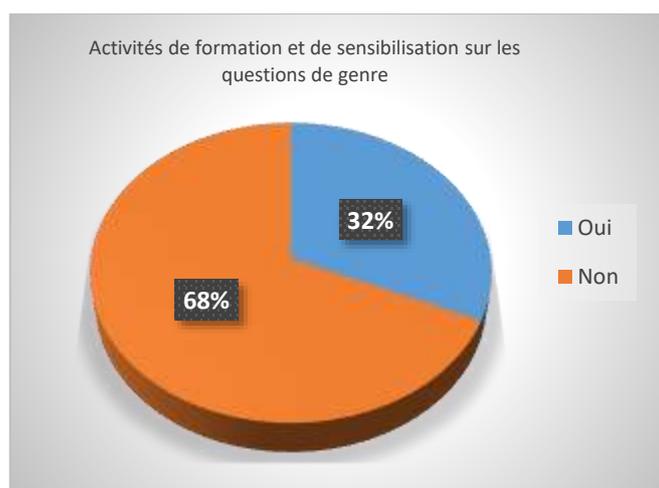
Ces indications rejoignent celles des directeurs des IMs qui indiquent que les expertises genre existant dans les IMs occupent les postes de directeurs ou de secrétaires (graphique 19).

Graphique 33 : Expertises interne sur les questions de genre selon les femmes



Le graphique 33 montre qu'il existe effectivement des expertises genre au sein des IMs du RIFFEAC, et celles-ci sont portées par des responsables ressources humaines et des secrétaires.

Graphique 34 : Pratique d'activités de formation/sensibilisation sur le genre selon les femmes

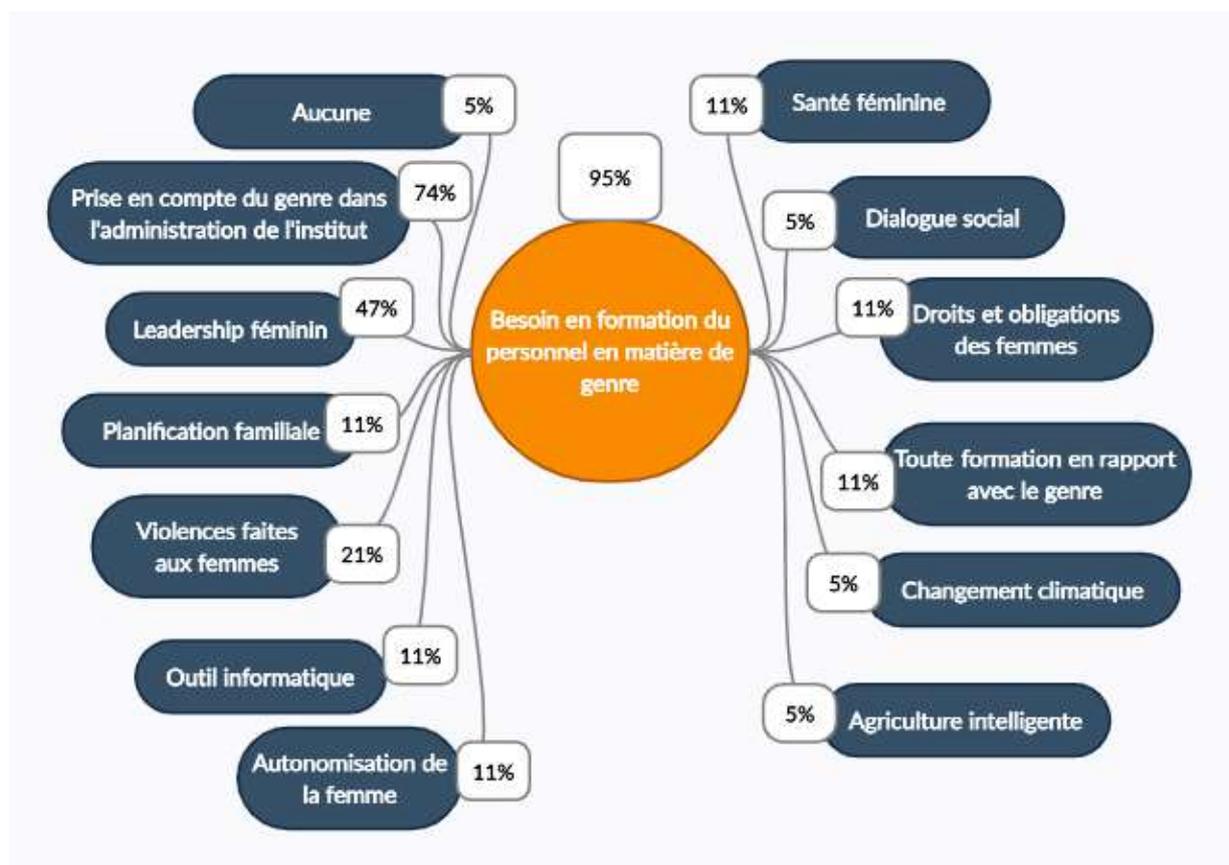


Le graphique 34 dévoile selon 68% des répondants, que des actions de formation/sensibilisation sur les questions de genre ont été conduites dans les IMs au cours des 3 dernières années. Le détail des réponses des femmes précise que ces actions de formation/sensibilisation sont surtout faites lors de la journée du 8 mars.

Au travers du graphique 35 ci-dessous, avec 95% de taux de réponse les femmes énoncent trois principaux besoins en formation du personnel en matière de genre :

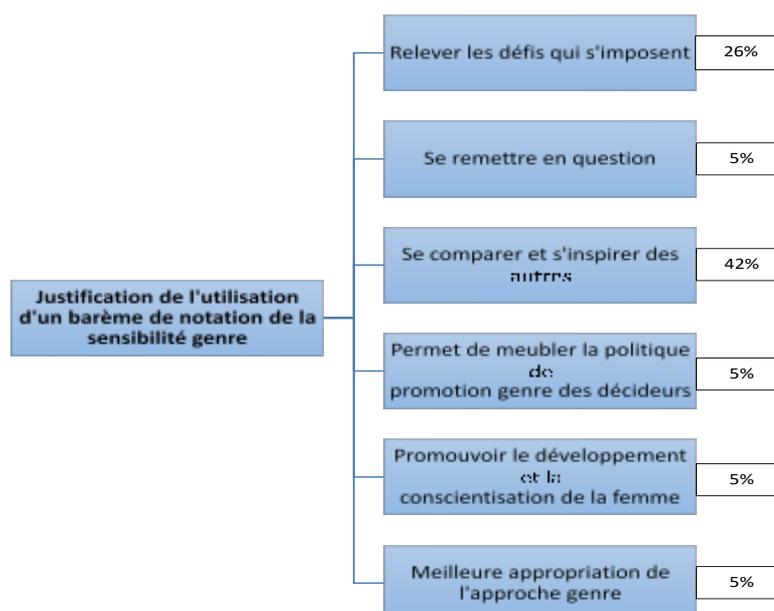
1. Prise en compte du genre dans l'administration de l'Institution de formation ;
2. Leadership féminin ;
3. Violence faites aux femmes.

Graphique 35 : Besoins en formation en matière de genre selon les femmes



L'idée de la construction d'un barème de notation de la sensibilité genre des institutions de formation, suggérée dans le questionnaire par un choix oui ou non, est acceptée et justifiée par la majorité des femmes interrogées.

Graphique 36 : Pertinence d'un barème de notation genre des IMs selon les femmes



Le choix d'un barème de notation de la sensibilité genre des IMs se justifie selon les femmes essentiellement par la nécessité de :

- Comparer les pratiques et s'inspirer des bonnes pratiques (42%) ;
- Relever les défis qui s'imposent (26%).

Sont également évoqués les aspects ci-après :

- Meilleure appropriation du genre ;
- Promotion de la conscientisation de la femme ;
- Incitation de la politique genre des décideurs.

III.2.3 - Résultats de la table ronde de l'exposition CIRAD-IFC du 26 mars 2021 à Douala

A l'occasion d'une exposition régionale CIRAD-IFC de passage au Cameroun sur la thématique « genre et forêt », les organisateurs (AFD, CIRAD, IF) ont sollicité la participation du RIFFEAC/ADEFAC pour animer une table ronde qui avait pour thème « Quelles possibilités pour les femmes dans la filière forêt-bois ? ».

L'objectif de la participation du RIFFEAC/AFD était de contribuer aux réflexions sur le genre dans la formation et l'insertion professionnelle dans les métiers du secteur forêt-bois, étant donné qu'un processus d'élaboration de la stratégie genre était en cours.

Le panel de cette table ronde était composé comme suit :

- Coordonnateur du RIFFEAC ;
- Directeur CIRAD ;
- Représentante de Madame le Ministre de la promotion de la femme et de la famille (MINPROFF) ;
- Représentante de Monsieur le Ministre des forêts et de la faune (MINFOF) ;
- Responsable formation CFTM ;
- Directeur ENEF Mbalmayo ;
- Chef service du personnel de SEEF Douala ;
- Entrepreneur de « Artisan au féminin ».

Cinq (05) leviers d'action pour améliorer la place des femmes dans les métiers de la filière forêt-bois ont été énoncés par les panélistes :

1. Information de masse : visant la promotion des opportunités économiques pour les femmes et les jeunes filles via notamment des petites initiatives créatrices d'emplois et d'auto-emploi (activités génératrices de revenus) ; les opportunités sont nombreuses, mais elles sont peu connues des femmes et des jeunes filles.
2. Amélioration de la qualité des dispositifs de formation technique et professionnelle : pour le renforcement des capacités des hommes et des femmes, des garçons et des filles demeure une priorité ; dans les institutions de formation, une attention plus poussée devrait être donnée aux différences et spécificités des besoins des filles et des garçons, les femmes ayant plusieurs ordres de contraintes à gérer et notamment personnelles, familiales et professionnelles. Le renforcement de leurs compétences de vie « life skills » leur permet de savoir se sortir de situations complexes comme d'être vulnérable dans les espaces et environnements professionnels isolés et masculins ; elles doivent être formées à gérer ces contraintes, y compris au sein de leur propre famille.

3. Valorisation des expériences et des « success stories » des femmes : les perceptions et représentations sociales des femmes dans les métiers de la filière forêt-bois continuent à véhiculer les clichés dépassés. Ceci nécessite :
 - La mobilisation et l'utilisation des modèles féminins de réussite sociale et professionnelle dans les métiers de la filière ;
 - L'organisation d'un système de « marrainage » intergénérationnel avec des visites dans les établissements scolaires (primaires, lycées et collèges) des aînées qui réussissent dans leurs métiers ;
 - Des visites et mini-conférences de femmes « modèles » dans les lycées et collèges ;
 - Des concours, des posters sur des biographies de certaines figures professionnelles féminines du secteur forestier.
4. Les Partenaires techniques et financiers devraient Financer davantage de projets spécifiques dédiés à l'accompagnement et au conseil aux femmes pour faciliter leur insertion dans les métiers de la filière forêt-bois ; travailler pour faire bouger les lignes.

Nécessité d'affiner davantage la mesure des effets et impacts sur les hommes et les femmes, des actions menées dans les métiers de la filière forêt-bois, ce qui suppose de poursuivre les activités ciblées de recherche action, notamment celles visant la connaissance des effets des interventions sur l'autonomisation des femmes, sur les rapports hommes /femmes et sur les normes sociales en lien avec les inégalités entre les femmes et les hommes.

IV - PROBLEMATIQUE GENRE DU RIFFEAC ET ORIENTATION STRATEGIQUE

Les résultats de la collecte, du traitement et de l'analyse des données de genre des IM, fournissent les éléments de la définition d'une problématique claire et de leviers complétés par les résultats de la table ronde organisée à l'occasion de l'exposition CIRAD-IFC du 26 mars 2021 à Douala.

L'orientation stratégique se fonde sur l'ensemble de ces résultats et s'inspire de la vision du plan de Convergence de la COMIFAC (2015-2025), tout en prenant en compte les éléments de la stratégie sous-régionale pour l'intégration du genre dans la gestion durable des écosystèmes forestiers de l'espace COMIFAC élaborée et validée en 2019.

IV.1. Analyse des problèmes de genre du RIFFEAC et principaux leviers

Les principaux constats qui ressortent de notre étude permettent de clarifier la problématique genre et d'identifier les leviers d'amélioration de la prise en compte du genre au RIFFEAC.

IV.1.1 – Principaux constats issus de l'analyse genre du RIFFEAC

Proportions des hommes et des femmes dans les IM à tous les niveaux

Le profil moyen du genre dans les IMs en 2019 et 2020 montre que les hommes sont majoritaires tant pour le personnel que pour les apprenants, et indique que les femmes ne représentent que 11% des enseignants, mais leur représentation au niveau des apprenants est plus élevée et progresse de 2019 à 2020, de 33% à 41%.

Taux de représentation du personnel féminin supérieur à 20% dans certaines IM : ENEF Gabon 48% de femmes, ENEF Mbalmayo 28%, et IPRC Kitabi du Rwanda 28% de femmes.

Les femmes moins représentées dans le personnel enseignant permanent où elles plafonnent à 12%, mais représentent en 2020 32% du personnel d'appui, 24% des agents de maîtrise et 30% des cadres.

Contraintes/obstacles des femmes pour l'accès aux postes à responsabilité

4 principales contraintes pour l'accès des femmes aux postes de responsabilité sont identifiées :

1. La faiblesse des compétences des femmes (47%) ;
2. La domination des hommes par les femmes (42%) ;
3. Les contraintes familiales (équilibre vie professionnelle/vie familiale) (37%) ;
4. Les contraintes socio-économiques (32%).

L'environnement de travail n'est pas genre sensible : 100% des répondants affirment que les espaces nurserie sont inexistantes, 84% soulignent l'absence de couloir séparé entre les toilettes hommes et femmes et 58% disent que les toilettes séparées sont inexistantes. Nous avons cependant un accès à l'eau courante selon 68% des répondants.

On conclut alors à une faible présence de conditions sanitaires et hygiéniques adaptées à la femme. Les espaces toilettes ne sont pas sécurisants et mettent ainsi les femmes dans des situations inconfortables.

Le plafond de verre est selon les perceptions des femmes une conséquence des faibles compétences des femmes, des contraintes socio-économiques qu'elles rencontrent, et des perceptions rétrogrades.

Selon les femmes, le Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) est presque inexistant (47%) ou alors mal défini quand il existe (26%).

Selon les Directeurs des IMs interrogés, les principales contraintes sont :

- Compétences professionnelles et niveau d'études ;
- Promotion par les pairs et par la hiérarchie ;
- Contraintes familiales ;
- Discrimination socio-culturelle des femmes ;
- Nombre réduit des candidatures féminines ;
- Sous-estimation des femmes par les hommes.

Pratiques et mécanismes internes existants pour garantir l'égalité de genre

Perception par les dirigeants des IMs de l'approche genre :

Malgré la faible représentation des femmes (17%) dans la moyenne des effectifs du personnel (tableau 4), les dirigeants des IMs perçoivent l'approche genre comme l'égalité des droits et des chances, et l'égalité des compétences entre hommes et femmes. Pour eux l'approche genre c'est :

- L'égalité hommes/femmes ;
- La promotion de la femme ;
- L'amélioration des rapports de pouvoir homme/femme ;
- La participation des hommes et des femmes aux activités sociales.

La finalité du genre est vu comme un moyen/outil de transformation et d'amélioration des inégalités de genre, et des rapports de pouvoir hommes/femmes.

Pour la promotion du genre, les dirigeants des IMs optent pour des actions concrètes allant de la création de cellules pour la gestion des questions de genre à la sensibilisation/formation en passant par l'harmonisation du système et sa mise à jour permanente.

Leurs attentes/craintes se résument à :

- La prise en compte suffisante de l'approche genre ;
- La promotion des études des femmes et la disponibilité de bourses de formation ;
- La rareté du profil féminin recherché.

Les pratiques genre des dirigeants des IMs selon les femmes :

1. L'absence de vision en matière de genre (37%) ;
2. La simple garantie d'une participation des femmes dans les activités (26%) :

Ils sont en effet loin de l'approche transformative et se limitent à s'assurer que les interventions ne sont pas préjudiciables aux femmes. Leurs principes directeurs pour la promotion du genre sont :

1. Prise de conscience genre et promotion de l'égalité ;
2. Sensibilisation et renforcement de l'implication de la femme dans les prises de décision ;
3. Renforcement des capacités des femmes ;
4. Formation sur les questions relatives au genre.

Il existe des expertises genre au sein des IMs du RIFFEAC selon 79% des femmes interrogées, et ces expertises sont portées par des responsables ressources humaines et des secrétaires.

Les principales actions de formation/sensibilisation sur les questions de genre conduites dans les IM sont faites lors de la journée du 8 mars, et les principaux besoins en formation identifiés sont :

1. Prise en compte du genre dans l'administration de l'Institution de formation ;
2. Leadership féminin ;

3. Violence faites aux femmes.

La majorité des femmes interrogées valident l'idée d'un barème de notation de la sensibilité genre des IMs qui permettra de comparer les pratiques et s'inspirer des bonnes pratiques d'une part, et de relever les défis d'autre part.

Enseignements et performances académiques sous le prisme du genre

Les pratiques d'évaluation au sein des IMs RIFFEAC, tout comme les programmes d'enseignement n'intègrent pas l'approche genre. 14 IM sur 18 font des évaluations non sensibles au genre. 20% des répondants soulignent « la non prise en compte du genre » dans les programmes et précisent que le genre doit être renforcé dans les pratiques.

Trois propositions faites par 14 IMs sur 18 pour l'amélioration du genre dans les systèmes de gestion :

- Création de cellule pour la gestion des questions de genre (20% des répondants)
- Prise en compte du genre dans les différents services (10%)
- Formation et renforcement des capacités (10%)

Ressources genre existantes et initiatives de sensibilisation/formation

Il n'y a presque pas de ressources humaines en charge des sujets relatifs au genre au sein des IMs, puisque les 3 identifiées sont des Directeurs et des secrétaires dans l'administration. Aucune précision sur les compétences genre détenues par ces ressources mentionnées comme existantes.

Les initiatives de sensibilisation et de promotion du genre sont presque inexistantes : plus de 50% des IMs du RIFFEAC n'en n'ont pas réalisé au cours des 3 dernières années, mais des besoins en formation liés au genre sont identifiés :

- Promotion et expertise genre ;
- Leadership féminin ;
- Cycle de planification des programmes et projets sensibles au genre.

Insertion professionnelle des femmes et gestion des plaintes au sein des IMs

Selon les enquêtés, les efforts des IMs pour l'insertion professionnelle des femmes concernent surtout la sélection par quota et l'adoption des politiques genre. L'existence de textes relatifs à l'application des quotas n'est cependant pas vérifiée. La promotion effective des femmes aux postes stratégiques et l'intégration des femmes dans diverses activités sont faiblement pratiquées. Le critère compétence est également mentionné par 25% des répondants, ce qui interpelle l'application effective des quotas au travers de textes ou d'une charte du genre.

La question des femmes dans les métiers forestiers laisse les populations indifférentes selon 25% des répondants. On note tout de même une réticence au recrutement des femmes aux postes dits masculins. Les femmes sont toutefois appréciées d'après 20% des répondants, et elles sont perçues comme plus sérieuses que les hommes d'après 5% des répondants.

Trois pistes d'amélioration de la place des femmes dans les métiers du secteur forestier :

- La sensibilisation et l'information ;
- Le renforcement des capacités ;
- L'élaboration des textes régissant le genre.

La gestion des plaintes dans les IMs du RIFFEAC se fait en majorité dans la confidentialité et dans le respect des droits et souhaits de « la victime ».

Moyens et supports de promotion du genre mis en place dans les IMs :

Seules 3 IMs affirment disposer d'une stratégie genre.

Comme actions menées en faveur de la promotion du genre, les IMs évoquent la célébration de la journée de la femme le 8 mars et la tenue de conférences-débats. Les actions de promotion de la femme et de recherche de bourses sont moins pratiquées.

Les succès de ces actions se résument à :

- La création de cellules de gestion des questions du genre ;
- La prise en compte du genre dans les services ;
- Le renforcement des capacités.

Les échecs relevés concernent :

- Le faible taux de participation aux actions menées ;
- L'absence de réalisation concrète sur le terrain ;
- La non-compréhension de l'approche par les femmes.

IV.1.2 – Problématique genre dans les métiers du secteur forêt-bois

Les difficultés que rencontrent les femmes pour le développement de leurs compétences et leur insertion professionnelle dans le secteur forêt-bois en Afrique centrale, d'après l'ensemble des résultats de l'audit genre se déclinent comme suit :

- 1. Faible représentativité des femmes dans les effectifs du personnel des IMs**
- 2. Difficulté d'accès des femmes aux postes de responsabilité**
- 3. Difficile accès des femmes aux filières d'enseignement du secteur /de la filière forêt-bois**
- 4. Perceptions d'une faiblesse des compétences des femmes alliée à une faible valorisation des compétences possédées par elles**
- 5. Environnement de travail non adapté aux femmes et non-sécurisé pour femmes (absence de facilités et infrastructures comme toilettes séparées, absence de responsable genre, non prise en considération réelle des plaintes des femmes sur d'éventuelles agressions)**
- 6. Contraintes familiales et socio-économiques handicapant la participation et les performances des femmes**
- 7. Insuffisante conscience des inégalités de genre et faible promotion du genre au sein des IMs du RIFFEAC**
- 8. Absence d'une vision des dirigeants des IMs relativement à la valeur ajoutée de l'approche genre transformationnelle au service des performances institutionnelles**

On peut faire quelques développements des plus poignants de ces situations.

Une faible représentativité des femmes

La situation actuelle de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les institutions d'enseignement supérieur et de recherche est problématique à plus d'un titre : les effectifs des étudiantes, des enseignantes, des responsables femmes et des dirigeantes d'institution sont très faibles, proportionnellement à ceux des hommes. En effet, avec un taux de 17 %, les femmes restent largement minoritaires dans les fonctions d'enseignement au sein des IM. Cette faible représentativité des femmes est générale dans les effectifs du personnel enseignant des institutions d'enseignement supérieur et de recherche. En Afrique, ce déséquilibre est avant tout la résultante de dynamiques de long terme, dans un

continent où le taux brut de scolarisation au primaire des filles est resté longtemps en dessous de 50%¹. Depuis, des efforts ont été accomplis et plusieurs pays ont atteint la parité au primaire, même si le taux de non-scolarisation des filles dans le primaire c'est-à-dire le nombre de filles en âge d'être scolarisées qui ne vont pas à l'école, en proportion de tous les enfants en âge d'être scolarisés reste 1,27 fois supérieur à celui des garçons².

En outre, les progrès enregistrés dans l'élimination des disparités entre les sexes ont été beaucoup moins marqués dans l'enseignement secondaire. L'accès, la rétention et l'achèvement dans le premier cycle secondaire restent meilleurs chez les garçons. En Afrique subsaharienne, le nombre moyen de filles scolarisées au secondaire par rapport au nombre de garçons n'a que faiblement progressé depuis 1999, pour s'établir en 2012 à 84 filles pour 100 garçons.³ Dans 20 pays au moins, pour la plupart situés en Afrique subsaharienne, pratiquement aucune jeune femme pauvre de milieu rural ne mène ses études secondaires à leur terme (UNESCO ; 2020)⁴. Le taux d'achèvement du premier cycle des études secondaires en 2018 (en % du groupe d'âge pertinent) est de 46,529 pour les garçons contre 41,594 pour les filles⁵. L'inégalité entre les filles et les garçons dans le secondaire demeure répandue⁶. Outre pour des raisons financières, les principaux freins à la scolarisation et à l'achèvement des études pour les filles dans le secondaire demeurent les grossesses et mariages précoces.

Si au niveau du supérieur les chiffres sont préoccupants en général dans toutes les filières, ils le sont encore plus en ce qui concerne les disciplines scientifiques et les filières qualifiées de masculines dont les filières dites techniques⁷. En effet, les femmes forment la majorité des diplômés du supérieur, mais sont sous-représentées parmi les diplômés obtenus dans les filières des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques⁸. D'une manière générale, on retrouve les filles dans les filières du soin et des services et les garçons dans les formations davantage en lien avec la production et les machines. (Valérie Schneider ; 2018).

Des contraintes et obstacles spécifiques pour la femme intellectuelle

Pour les femmes qui arrivent au niveau des études doctorales, les contraintes et obstacles spécifiques aux femmes constituent de véritables handicaps à leurs projets. Parmi ces contraintes, les préjugés et normes socioculturelles constituent des pesanteurs sur la carrière intellectuelle des jeunes filles. Les pressions sont nombreuses, entre la demande pressante de la communauté pour qu'elle se marie et fonde une famille, les parents qui ne peuvent plus ou ne veulent plus engager les moyens financiers pour les frais de scolarité de l'intéressée, les opportunités affectives et le chantage sexuel d'enseignants véreux ! Le poids des stéréotypes reste lourd sur les filles qui continuent les études au-delà du Master. En effet, la société continue à poser un regard ambigu sur la femme intellectuelle. La figure de la femme intellectuelle est

¹ En 1970, le taux brut de scolarisation au primaire des filles en Afrique subsaharienne était de 44,43% ; ce taux atteint 97% en 2013 (UNESCO, Base de données de l'Institut de statistique de l'UNESCO). En 2015, 17 pays d'Afrique subsaharienne sur 117 pays dans le monde ont atteint la parité au primaire (Rapport mondial de suivi sur l'Education Pour Tous)

² Partenariat mondial pour l'éducation ; Rapport sur les Résultats 2019

³ Rapport mondial de suivi de l'EPT, Education Pour Tous : 2005-2015 Progrès et enjeux, UNESCO, 2015

⁴ Résumé du Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2020 : Inclusion et éducation : Tous, sans exception

⁵ <https://donnees.banquemondiale.org/theme/education>

⁶ Il faut toutefois signaler les disparités ; par exemple, en Centrafrique et au Tchad, deux pays récemment affectés par un conflit, près de deux fois moins de filles que de garçons étaient scolarisées dans le secondaire en 2012 ; inversement, au Lesotho, il y avait une proportion de 71 garçons pour 100 filles (UNESCO, 2015).

⁷ Dominique Epiphane, Les femmes dans les filières et les métiers « masculins » : des paroles et des actes ; Travail, genre et sociétés 2016/2 (n° 36), pages 161 à 166

⁸ Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2017 (UNESCO)

tantôt valorisée, tantôt tournée en dérision. Même si les choses évoluent rapidement, il reste qu'assumer son statut de *femme* et d'*intellectuelle* comporte des obstacles⁹. Mapto Kengne (2011) a écrit une thèse de doctorat sur le thème « Les filles sur le chemin de l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne : analyse de leurs trajectoires, représentations sociales de l'école et résilience à travers leurs récits biographiques »¹⁰. L'auteur indique cependant que « les battantes » réussissent ce parcours du combattant.

Les femmes rencontrent encore de nombreuses contraintes dans leur vie professionnelle d'enseignante d'institution universitaire ou de chercheuse. Les contraintes familiales sont connues, en termes de surcharge des femmes avec la conjonction des activités professionnelles et des obligations relevant du *care* : maternité ; garde d'enfants ; éducation des enfants ; alimentation de la famille ; travaux domestiques ; obligations sociales et communautaires ; ... les femmes membres des IM ont énoncé de nombreuses contraintes pour l'accès aux postes de responsabilité. On comprend qu'elles soient 30% parmi les cadres, et à peine 1% parmi les dirigeants d'IM. Une recherche des causes profondes de cet état de choses peut servir d'éclairage à la formulation de pistes pour améliorer la représentativité et les performances des hommes et des femmes dans les IMs et plus généralement dans les métiers du secteur forêt/bois.

Un problème de compétences chez les femmes ?

La question de l'insuffisance des compétences des femmes peut paraître surprenante, tant elle est récurrente. Les femmes elles-mêmes indiquent qu'elles ne sont pas suffisamment bien formées. Pourtant, l'observation empirique montre plusieurs facettes à considérer : les femmes démontrent généralement un manque de confiance en elles-mêmes et en leurs potentialités ; elles ont le sentiment qu'elles sont moins bien préparées que les hommes pour l'exercice du commandement et le leadership, dans un contexte patriarcal où les traditions et les religions continuent d'enseigner à la femme sa nécessaire soumission à l'homme, celui-ci devant s'affirmer et asseoir sa domination. Cette culture qui, au sein des familles et ce depuis la tendre enfance tend à déresponsabiliser la petite fille et à encourager les initiatives de prise de responsabilités du petit garçon n'est pas innocente à cet état de choses. Certes, des changements significatifs sont en cours, mais les observations d'aujourd'hui résultent des comportements d'il y a quelques décennies.

Les femmes cadres se plaignent bien souvent de « travailler sous un stress dû à la marginalisation de la part de leur supérieur hiérarchique » de leur exclusion « des espaces de prise de décisions », de la « persistance des préjugés qui constituent un réel blocage dans l'attribution des responsabilités aux femmes ». En fait, dans les pratiques des dirigeants d'institutions en Afrique centrale notamment, on observe une tendance à continuer les échanges professionnels au-delà des heures de travail, parfois tard la nuit, entre collègues et autour d'un verre. Comme les femmes ne sont pas toujours disponibles pour participer à ces moments dans ces cadres moins formels, elles se retrouvent exclues des décisions, des informations, et elles ressentent cela comme une marginalisation. On se retrouve sans conteste dans ce

⁹ Fatou Sow. *Les défis d'une féministe en Afrique* ; Propos recueillis par Thérèse Locoh, Isabelle Puech dans [Travail, genre et sociétés 2008/2 \(N° 20\)](#), pages 5 à 22

¹⁰ On peut aussi lire avec intérêt les auteurs comme : Christine Zoé Naré. « Etre une femme intellectuelle en Afrique : de la persistance des stéréotypes culturels sexistes ». *Afrique et développement*. Vol 22. N°1.1997. / Jean-Michel Kalmbach ; La femme africaine dans *Les honneurs perdus* de Calixthe Beyala ; 2008 / Gausse Marie (2016). *L'éducation des filles et des garçons : paradoxes et inégalités*. Dossier de veille de l'IFÉ, n°112 / Iloh, Ngozi Obiajulom. "La Femme intellectuelle chez Henri Lopes." *Neohelicon* 41 (2014) : 211-228.

que R. Connell¹¹ décrit comme des « masculinités hégémoniques », lesquelles sont à l'œuvre pour garantir consciemment ou inconsciemment la position dominante des hommes, ou pour le moins des « masculinités complices » qui donnent un soutien au patriarcat même chez des hommes n'atteignant pas les « standards normatifs » de la masculinité hégémonique. Cette analyse impose pour chaque dirigeant, de rechercher dans ses pratiques managériales, celles qui peuvent constituer des « masculinités nocives », parce qu'introduisant un biais dans l'accès aux ressources qui fondent la compétence, et prendre des dispositions pour rétablir l'équilibre des accès aux espaces d'information, de préparation et de prise de décision pour les hommes et les femmes.

La question de la vision et du degré d'appropriation du genre

L'expérience d'accompagnement des institutions qui se proposent d'améliorer la prise en compte du genre dans leur dispositif institutionnel et opérationnel montre que dans la plupart des situations, les personnels aussi bien les femmes que les hommes ont une faible conscience des inégalités entre les femmes et les hommes. Cette faible conscience se traduit parfois par une posture de déni, quelquefois de bonne foi. Dans la plupart des institutions, les efforts sont généralement faits pour que les femmes et les hommes participent de façon égalitaire aux activités organisées pour les cibles externes. Mais rarement on se pose systématiquement des questions sur la faible participation des hommes ou des femmes pour rechercher des solutions. On ne capte pas d'indicateurs sur la qualité de la participation selon le sexe. On ne regarde pas au-delà des effectifs comparés des hommes et des femmes.

La faible conscience des inégalités est telle que même les femmes sont nombreuses à penser qu'il n'y a aucune discrimination au sein de leur entreprise. En réalité, les personnes n'ont pas la sensibilité pour détecter des situations de discriminations envers les femmes. Ainsi par exemple, le principe reste très fortement ancré dans les esprits que les femmes sont en charge du service et de faire la vaisselle en cas de repas collectif entre collègues lorsqu'on n'a pas fait appel à des services de professionnels. De nombreuses décisions anodines portent des germes de discriminations et d'inégalités, étant des pratiques apparemment neutres, mais qui désavantagent tout particulièrement les femmes. Ça peut être les horaires ou les lieux de réunion, la qualité des toilettes ou du mobilier, ... Cette faible conscience des inégalités va de pair avec un faible degré d'appropriation des enjeux de genre, réduits à allouer aux femmes des ressources pour célébrer la journée internationale de la femme, le 08 mars ou tenir quelques conférences sur les thèmes retenus par les pays à cette occasion.

Dans ces conditions, les efforts pour intégrer le genre sont timides et souffrent d'une absence de vision et de directives claires. D'autres contraintes à l'intégration du genre sont : insuffisance de personnes ayant une compréhension correcte du concept, une maîtrise des outils d'analyse et des attitudes et valeurs compatibles avec l'égalité entre les femmes et les hommes ; insuffisance des ressources financières allouées aux actions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ; insuffisant engagement individuel et collectif en faveur des valeurs de genre. Les efforts du RIFFEAC et des IMs doivent être orientés pour soutenir l'émergence d'une prise de conscience et d'une vision partagée de la question du genre au sein du RIFFEAC et de ses IM. Cette vision partagée va avec ce que cela implique comme changements fondamentaux individuellement et collectivement dans les représentations et les attitudes, dans la perspective d'une approche transformative du genre.

¹¹ Connell, R., 1995. Masculinities. Polity Press, Cambridge.

IV.1.3 – Principaux leviers pour la promotion du genre dans les métiers du secteur forêt-bois

Les leviers pour améliorer la prise en compte du genre dans les IM sont envisagés par les responsables des IM et par les femmes d'une part, et d'autre part, par les participants à la table ronde de l'exposition CIRAD -IFC :

Cinq (05) leviers évoqués par les dirigeants des IM et les femmes :

1. Sensibilisation et information ;
2. Renforcement des capacités ;
3. Elaboration des textes régissant le genre ;
4. Création de cellules de gestion des questions de genre ;
5. Promotion des études des femmes et disponibilité de bourses de formation.

Cinq (05) pistes de solutions suggérées lors de la table ronde de l'exposition CIRAD-IFC :

1. **Information de masse** : visant la promotion des opportunités économiques pour les femmes et les jeunes filles via notamment des petites initiatives créatrices d'emplois et d'auto-emploi (activités génératrices de revenus) ; les opportunités sont nombreuses, mais elles sont peu connues des femmes et des jeunes filles.
2. **Amélioration de la qualité des dispositifs de formation technique et professionnelle selon les spécificités du genre** : pour le renforcement des capacités des hommes et des femmes, des garçons et des filles demeure une priorité ; dans les institutions de formation, une attention plus poussée devrait être donnée aux différences et spécificités des besoins des filles et des garçons, les femmes ayant plusieurs ordres de contraintes à gérer et notamment personnelles, familiales et professionnelles. Le renforcement de leurs compétences de vie « life skills » leur permet de savoir se sortir de situations complexes comme d'être vulnérable dans les espaces et environnements professionnels isolés et masculins ; elles doivent être formées à gérer ces contraintes, y compris au sein de leur propre famille.
3. **Valorisation des expériences et des « success stories » des femmes** : les perceptions et représentations sociales des femmes dans les métiers de la filière forêt-bois continuent à véhiculer les clichés dépassés. Ceci nécessite :
 - La mobilisation et l'utilisation des modèles féminins de réussite sociale et professionnelle dans les métiers de la filière ;
 - L'organisation d'un système de « marrainage » intergénérationnel avec des visites dans les établissements scolaires (primaires, lycées et collèges) des aînées qui réussissent dans leurs métiers ;
 - Des visites et mini-conférences de femmes « modèles » dans les lycées et collèges ;
 - Des concours, des posters sur des biographies de certaines figures professionnelles féminines du secteur forestier.
4. **Financement de projets spécifiques pour les femmes** : les Partenaires techniques et financiers devraient financer davantage de projets spécifiques dédiés à l'accompagnement et au conseil aux femmes pour faciliter leur insertion dans les métiers de la filière forêt-bois ; travailler pour faire bouger les lignes.
5. **Affiner la mesure des effets et impacts sur les hommes et les femmes, des actions menées** dans les métiers de la filière forêt-bois, ce qui suppose de poursuivre les activités ciblées de recherche action, notamment celles visant la connaissance des effets des interventions sur l'autonomisation des femmes, sur les rapports hommes /femmes et sur les normes sociales en lien avec les inégalités entre les femmes et les hommes.

Les leviers ainsi identifiés constituent des pistes d’actions opérationnelles. Mais ‘une analyse plus approfondie des contenus des résultats de l’enquête permet de définir les éléments des axes stratégiques à retenir.

IV.2. Axes stratégiques pour l’implémentation du genre au RIFFEAC

La problématique genre qui découle des données et analyse de terrain fait émerger des leviers d’amélioration du genre au sein du RIFFEAC. Ces leviers doivent cependant être examinés pour une reformulation visant une classification simplifiée des domaines des leviers ainsi définis.

IV.2.1 – Choix stratégiques et justification

Tableau 5 : Formulation des leviers du genre selon la problématique genre

Problématique genre	Leviers du genre		Synthèse et reformulation des leviers
	Audit genre	Table ronde	
1. Faible représentativité des femmes dans les effectifs du personnel des IMs 2. Difficulté d’accès des femmes aux postes de responsabilité 3. Difficile accès des femmes aux filières d’enseignement du secteur forêt-bois 4. Perceptions d’une faiblesse des compétences des femmes allée à une faible valorisation des compétences possédées par elles 5. Environnement de travail non adapté aux femmes et non-sécuré pour les femmes 6. Contraintes familiales et socio-économiques handicapant la participation et les performances des femmes 7. Insuffisante conscience des inégalités de genre et faible promotion du genre au sein des IMs 8. Absence d’une vision des dirigeants des IMs relativement à la valeur ajoutée de l’approche genre transformationnelle	1. Sensibilisation et information	1. Information de masse	1. Sensibilisation et information de masse
	2. Renforcement des capacités des femmes	2. Amélioration de la qualité des dispositifs de formation technique et professionnelle selon les spécificités du genre	2. Renforcement des capacités des femmes dans la prise en compte du genre et dans le leadership 3. Amélioration de la qualité des dispositifs de formation pour intégrer la prise en compte des spécificités du genre
	3. Elaboration des textes régissant le genre	3. Valorisation des expériences et des « success stories » des femmes	4. Elaboration d’un cadre réglementaire régissant le genre au sein des IM 5. Valorisation des « success stories » des femmes dans les métiers du secteur forêt-bois
	4. Création de cellules de gestion des questions de genre	4. Financement de projets spécifiques pour les femmes	6. Elaboration d’un cadre fonctionnel de gestion des questions de genre au sein des IM 7. Accompagnements spécifiques à l’insertion professionnelle dans le secteur forêt-bois pour les femmes
	5. Promotion des études des femmes et disponibilité de bourses de formation	5. Affiner la mesure des effets et impacts sur les hommes et les femmes, des actions menées	8. Mise en place d’un dispositif de promotion et de financement des études spécifiques pour les femmes dans le secteur forêt-bois 9. Accompagnement des IMs dans le développement de la recherche-action sur le genre dans le secteur forêt-bois
			10. Formation et accompagnement les dirigeants des IMs pour développer une vision genre
			11. Renforcement des capacités organisationnelles des IMs en matière de promotion du genre

Le tableau n°5 ci-dessus décrit 11 leviers qui découle de la problématique définie à la suite des constats d’analyse terrain, mais qui ne sont pas encore classifiés.

En adoptant l'approche MMM (Maso, Méso, Micro), nous obtenons une classification de ces leviers ainsi que l'identification d'un 12^{ème} levier :

- **Maso** : C'est le **niveau stratégique**, décisionnel : l'AG RIFFEAC, la Coordination régionale du RIFFEAC et les Directions des IMs ;
- **Méso** : C'est le **niveau fonctionnel** : le personnel et les enseignants des IMs, la répartition et la gestion globale des enseignements et des activités au sein des IMs ;
- **Micro** : C'est le **niveau opérationnel** : gestion et suivi-évaluation des enseignements et des apprenants.

La classification des leviers identifiés, reformulés et complétés selon l'approche MMM est la suivante :

Tableau 6 : Classification des leviers d'amélioration du genre suivant l'approche MMM

Niveau d'intervention	Leviers d'amélioration du genre dans les IMs
<i>Stratégique</i>	1. Formation et accompagnement des dirigeants des IMs pour développer une vision en matière de genre
	2. Renforcement des capacités organisationnelles des IMs en matière de promotion du genre
	3. Elaboration d'un cadre réglementaire régissant le genre au sein des IMs
	4. Accompagnement des IMs dans le développement de la recherche-action sur le genre dans le secteur forêt-bois
<i>Fonctionnel</i>	5. Renforcement des capacités des femmes dans la prise en compte du genre et dans le leadership
	6. Amélioration de la qualité des dispositifs de formation pour intégrer la prise en compte des spécificités du genre
	7. Elaboration d'un cadre fonctionnel de gestion des questions de genre au sein des IM
<i>Opérationnel</i>	8. Sensibilisation et information de masse
	9. Valorisation des « success stories » des femmes dans les métiers du secteur forêt-bois
	10. Accompagnements spécifiques à l'insertion professionnelle dans le secteur forêt-bois pour les femmes
	11. Mise en place d'un dispositif de promotion et de financement des études spécifiques pour les femmes dans le secteur forêt-bois
	12. Création d'un environnement de travail favorable aux femmes au sein des IMs

Ce tableau définit les niveaux d'ancrage et de responsabilité envisageables pour l'implémentation des différentes solutions genre identifiées par les acteurs dans le cadre de l'audit genre du RIFFEAC. Le niveau stratégique permet cependant de définir un cadre ou environnement favorable au genre, le fonctionnel, niveau de mise en œuvre de la stratégie, s'intéresse à améliorer l'organisation du fonctionnement genre des IMs, pour que l'opérationnel mette en œuvre l'approche transformative définie dès le niveau stratégique et l'intégrer dans le fonctionnement global des IMs.

IV.2.2 – Axes stratégiques retenus et perspectives d'actions genre pour le RIFFEAC

L'axe stratégique se définit comme une orientation majeure, et facilite la structuration d'une organisation et la gestion axée sur les résultats. Le partenariat avec du RIFFEAC avec la COMIFAC nécessite que ces axes stratégiques s'ancrent dans la stratégie régionale du genre de la COMIFAC et que soient envisagés des perspectives d'actions/projets en lien avec les projets et partenaires du RIFFEAC.

Aperçu du contenu de la stratégie genre de la COMIFAC

La stratégie sous régionale pour l'intégration du genre dans la gestion durable des écosystèmes forestiers des pays de l'espace COMIFAC, après une analyse de la situation selon le genre, comporte quatre (04)

orientations stratégiques pour cadrer l'action de la COMIFAC et ses pays membres en matière d'intégration du genre.

1. Créer un environnement favorable et une vision commune de l'intégration du genre et de ses priorités au sein de la COMIFAC ;
2. Renforcer des capacités organisationnelles et programmatiques de la COMIFAC, de ses pays membres et de ses partenaires en matière de genre ;
3. Instaurer une approche plus innovante en matière de partenariat et de mobilisation des ressources pour mieux prendre en compte le genre dans les interventions de la COMIFAC et des états ;
4. Participer à la réduction des violences basées sur le genre (VBG) dans l'espace COMIFAC.

Ces orientations stratégiques sont les objectifs stratégiques qui se déclinent en chaîne de résultats, approches et interventions à l'horizon 2025 s'alignant ainsi au plan de Convergence COMIFAC 2015-2025.

L'élaboration d'une stratégie genre pour le RIFFEAC s'intègre dans l'axe stratégique 3 ci-dessus qui a pour indicateur d'impact direct « l'augmentation de plus de 50% d'initiatives/instruments promouvant l'intégration du genre dans la gestion durable des écosystèmes forestiers d'ici 2025 » et comme résultat « les parties prenantes du secteur forêts et environnement, partageant la même vision, mettent à disposition des ressources pour la mise en œuvre de la stratégie genre ».

Axes stratégiques du genre pour le RIFFEAC

Sur la base du tableau 6 qui a dévoilé les niveaux de mise en œuvre du genre au sein du RIFFEAC, nous retenons trois (03) axes stratégiques en précisant l'essentiel de ce qu'ils renferment. Mais ces aspects définis suivant les résultats de l'analyse genre devront être enrichis et reformulés.

Tableau 7 : Axes stratégiques genre du RIFFEAC et principaux aspects

Axes stratégiques	Principaux aspects
Axe n°1 : Définir un cadre favorable et une vision partagée pour l'implémentation du genre au sein du RIFFEAC.	1. Formation et accompagnement des dirigeants des IM pour développer une vision en matière de genre
	2. Renforcement des capacités organisationnelles des IM en matière de promotion du genre
	3. Elaboration d'un cadre réglementaire régissant le genre au sein des IM
	4. Appui aux IMs pour le développement de la recherche-action sur le genre dans le secteur forêt-bois
Axe n°2 : Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles des Institutions de formation membres du RIFFEAC dans l'intégration d'une approche transformative du genre	5. Renforcement des capacités des femmes dans la prise en compte du genre et dans le leadership
	6. Amélioration de la qualité des dispositifs de formation pour intégrer la prise en compte des spécificités du genre
	7. Elaboration d'un cadre fonctionnel de gestion des questions de genre au sein des IM
	8. Création d'un environnement de travail favorable aux femmes au sein des IMs
Axe n°3 : Contribuer à la réduction des inégalités de genre dans l'accès à la formation, au renforcement des capacités et à l'insertion professionnelle	9. Sensibilisation et information de masse
	10. Valorisation des « success stories » des femmes dans les métiers du secteur forêt-bois
	11. Financement de projets spécifiques d'insertion professionnelle dans le secteur forêt-bois pour les femmes
	12. Promotion des études et octroi de bourses spécifiques pour les femmes dans le secteur forêt-bois

Les trois (03) axes stratégiques issus de l'audit genre du RIFFEAC sont les suivants :

- Axe n°1 : Œuvrer pour l'émergence d'un cadre favorable, d'un environnement organisationnel protecteur et d'une vision partagée pour l'implémentation du genre au sein du RIFFEAC.
- Axe n°2 : Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles des Institutions de formation membres du RIFFEAC dans l'intégration d'une approche transformative du genre.
- Axe n°3 : Contribuer à la réduction des inégalités de genre dans l'accès à la formation, au renforcement des capacités et à l'insertion professionnelle.

Ils représentent bien les attentes émises par les acteurs lors du diagnostic participatif du genre.

Cependant, les différents échanges et réflexions menés avec les acteurs RIFFEAC et l'EET suggèrent que l'axe 2 dans ses aspects de renforcement des capacités et de formation des acteurs, est transversal aux axes 1 et 3. Les renforcement des capacités de l'ensemble des acteurs du RIFFEAC et des IMs s'envisagent bien dans le volet d'un cadrage organisationnel de l'implémentation du genre.

Par ailleurs, les situations des femmes des IMs supposent des formations spécifiques adaptées à leurs besoins, et contribuant ainsi à la réduction des inégalités de genre. D'un autre côté, l'innovation que représente une stratégie genre pour le RIFFEAC nécessite une démarche simplifiée en deux axes pour faciliter l'appropriation et la mise en œuvre de la stratégie par les principaux bénéficiaires. Alourdir les éléments de la démarche stratégique et opérationnelle serait contre-productif.

Les deux (02) axes stratégiques retenus à cet effet sont formulés comme suit :

- Axe n°1 : Œuvrer pour l'émergence d'une prise de conscience et d'une vision partagée de la question du genre au sein du RIFFEAC et de ses IMs ;
- Axe n°2 : Contribuer à la réduction des inégalités de genre au sein du RIFFEAC et de ses IMs.

Ces deux (02) axes stratégiques représentent la base de l'analyse et du cadrage stratégique pour l'intégration du genre au RIFFEAC et dans ses IMs. Il sera alors question de les rendre opérationnels en définissant la chaîne de résultats, la logique d'intervention et les activités à conduire par axe stratégique.

Recommandations sous forme de perspectives d'actions pour l'intégration du genre au RIFFEAC

Certaines recommandations peuvent être faites à l'issue des résultats du présent diagnostic genre dans une optique de permettre l'identification et le développement d'actions/projets visant à promouvoir le genre au sein du RIFFEAC avec l'appui des PTF. Quatre principaux volets se perçoivent comme suit :

1. Sensibilisation/information/communication sur les parcours professionnels de femmes travaillant dans le secteur forêt-bois

Ce volet communication est l'une des clés de la promotion du genre, car l'appropriation des pratiques genre par les acteurs femmes et hommes passe nécessairement par une meilleure connaissance des enjeux, défis et acteurs du genre dans le secteur forêt-bois. Quelques activités à envisager :

- Communiquer sur les « success stories » de femmes exerçant certains métiers ;
- Concevoir des modules de formation sous forme d'outils pratiques genre et de vidéos de sensibilisation ;
- Mener des campagnes de sensibilisation dans les institutions de formation, les lycées, les salons ou autres évènements publics.

Cette perspective de communication sur les bonnes pratiques professionnelles et les parcours de femmes, trouve tout son sens dans l'activité A133 « Communication et appui aux vocations dans la filière de transformation » du projet ADEFAC.

2. Accès et maintien des filles dans les filières de formation au sein des IMs du RIFFEAC

Le difficile accès des femmes aux filières d'enseignement du secteur forêt-bois constaté lors du diagnostic est un frein incontestable à la promotion des femmes dans les études techniques et supérieures. Elles sont inscrites dans les filières de formation mais parfois n'achèvent pas leurs parcours de formation pour diverses raisons socio-économiques. L'idée est de les encourager dans le choix et la poursuite de leurs formations au travers de quelques activités :

- Renforcer les IMs dans l'approche transformative du genre pour faciliter et maintenir les filles dans les filières ;
- Elaborer un dispositif de financement des études de jeunes femmes dans certaines filières : bourses, voyages d'études.

3. Amélioration de l'employabilité des femmes dans le secteur forêt-bois : appui à l'entrepreneuriat féminin

La faible représentativité des femmes dans les effectifs du personnel des IMs, la difficulté d'accès des femmes aux postes de responsabilité et les perceptions d'une faiblesse des compétences des femmes alliée à une faible valorisation de leurs compétences, interpellent la question de l'employabilité des femmes. En effet, le secteur de l'exploitation forestière et de la transformation du bois demeure en majorité un secteur dit « masculin », car les emplois décents sont essentiellement occupés par les hommes, et les PME, TPE et artisans installés dans les pays de la zone COMIFAC sont également en grande majorité (malgré l'absence de statistiques fiables) des initiatives portées par des hommes. Pour cela, encourager et valoriser les initiatives portées par des femmes est une orientation visant l'accroissement de l'implication des femmes dans le secteur du développement forestier. Appuyer l'entrepreneuriat féminin passerait alors par des activités spécifiques :

- Former les femmes au leadership féminin ;
- Appuyer et accompagner les projets de création de petites entreprises portées par les femmes : formation à l'élaboration d'un business plan, à la comptabilité simplifiée et à la gestion d'un petit personnel, puis octroyer un financement sous forme de don ou de prêt pour l'installation.

Cette perspective d'amélioration de l'employabilité des femmes peut être alliée au projet ADEFAC au travers de l'activité A112 « Accompagnement des PME et TPE dans l'intégration de la fonction formation » : Bien que cet appui concerne essentiellement le volet formation et organisationnel des petites unités de transformation de bois, elle peut s'ouvrir, dans une perspective genre à un appui spécifique aux femmes pour qu'elles s'intéressent davantage à investir dans des projets professionnels par un renforcement de leurs compétences entrepreneuriales et de leurs capacités financières.

4. Renforcement des ressources humaines genre dans les IMs du RIFFEAC : points focaux ou référents genre

Les résultats du diagnostic révèlent une faible disponibilité de ressources internes spécialisées dans le genre au sein des IMs du RIFFEAC. Il s'agit d'accompagner les IMs du RIFFEAC à installer des personnes ressources genre chargée du suivi de l'intégration du genre dans l'environnement de travail, dans les programmes de formation, dans la gestion des ressources humaines, dans les actions

de promotion du genre et dans le suivi-évaluation du processus d'intégration du genre au RIFFEAC.
Peuvent être menées les activités suivantes :

- Identifier les ressources humaines en qualité de référents ou de points focaux genre dans les IMs ;
- Former les ressources humaines identifiées sur les fondamentaux de l'approche genre ;
- Former les référents ou points focaux aux méthodes et outils de suivi-évaluation du genre.

Cette perspective de renforcer les ressources humaines en genre peut s'arrimer avec les activités du projet ADEFAC suivantes :

A121 : Identification et renforcement d'un pool de formateurs régionaux

A131 : Mise en place et animation d'un groupe de travail thématique « formation continue »

A221 : Renforcement des capacités des formateurs à travers des formations-actions

CONCLUSION

La présente analyse du genre au RIFFEAC avait pour objectifs spécifiques de :

1. Déterminer les proportions des hommes et des femmes dans les institutions membres à tous les niveaux ;
2. Vérifier l'efficacité des pratiques et des mécanismes internes existants pour garantir l'égalité de genre ;
3. Suivre et évaluer les progrès accomplis en matière de développement et de génération de produits et de services intégrant la dimension genre ;
4. Identifier et partager les informations sur les mécanismes, les pratiques et les attitudes qui ont positivement contribué à l'intégration de la dimension genre dans l'organisation ;
5. Identifier les lacunes et les difficultés majeures ;
6. Recommander des moyens pour y remédier en suggérant des améliorations et des innovations possibles ;
7. Décrire les bonnes pratiques visant à aboutir à l'égalité de genre.

Les termes de référence de l'étude sont repris en annexe 6.

Pour conduire cette analyse, nous avons élaboré et exploité un cadre d'analyse technique et opérationnel constitué de 4 dimensions (1°-Gouvernance et Personnel, 2°- appropriation et affichage institutionnel du genre, 3°-système de gestion, de reporting et S&E, 4°-Aspects opérationnels). Des outils de collecte de données d'interview indirects des dirigeants des IM et des femmes ont été élaborés et administrés.

Sur la base du principal résultat attendu qui était un rapport d'audit de la prise en compte du genre au sein du RIFFEAC et du secteur, incluant l'identification des freins et obstacles à l'intégration des femmes dans le secteur et le recueil de données sexo-spécifiques y afférentes et les comptes rendus des réunions de consultation, nous avons :

Une problématique genre définie comme suit :

1. Faible représentativité des femmes dans les effectifs du personnel des IMs : 17%
2. Difficulté d'accès des femmes aux postes de responsabilité
3. Difficile accès des femmes aux filières d'enseignement du secteur /de la filière forêt-bois
4. Perceptions d'une faiblesse des compétences des femmes alliée à une faible valorisation des compétences possédées par elles
5. Environnement de travail non adapté aux femmes et non-sécurisé pour femmes (absence de facilités et infrastructures comme toilettes séparées, absence de responsable genre, non prise en considération réelle des plaintes des femmes sur d'éventuelles agressions)
6. Contraintes familiales et socio-économiques handicapant la participation et les performances des femmes
7. Insuffisante conscience des inégalités de genre et faible promotion du genre au sein des IMs du RIFFEAC
8. Absence d'une vision des dirigeants des IMs relativement à la valeur ajoutée de l'approche genre transformationnelle au service des performances institutionnelles

Douze (12) leviers pour l'intégration du genre au RIFFEAC

1. Formation et accompagnement des dirigeants des IM pour développer une vision en matière de genre
2. Renforcement des capacités organisationnelles des IM en matière de promotion du genre
3. Elaboration d'un cadre réglementaire régissant le genre au sein des IM

4. Appui aux IMs pour le développement de la recherche-action sur le genre dans le secteur forêt-bois
5. Renforcement des capacités des femmes dans la prise en compte du genre et dans le leadership
6. Amélioration de la qualité des dispositifs de formation pour intégrer la prise en compte des spécificités du genre
7. Elaboration d'un cadre fonctionnel de gestion des questions de genre au sein des IM
8. Création d'un environnement de travail favorable aux femmes au sein des IMs
9. Sensibilisation et information de masse
10. Valorisation des « success stories » des femmes dans les métiers du secteur forêt-bois
11. Financement de projets spécifiques d'insertion professionnelle dans le secteur forêt-bois pour les femmes
12. Promotion des études et octroi de bourses spécifiques pour les femmes dans le secteur forêt-bois

Deux (02) axes stratégiques sont retenus à l'issue du diagnostic participatif avec les IMs, et des échanges avec les partenaires techniques et la Coordination Régionale du RIFFEAC :

Axe stratégique n°1 : Œuvrer pour l'émergence d'une prise de conscience et d'une vision partagée de la question du genre au sein du RIFFEAC et de ses IM ;

Axe stratégique n°2 : Contribuer à la réduction des inégalités de genre au sein du RIFFEAC et de ses IM.

De ces deux (02) axes stratégiques découleront les éléments de cadrage stratégique et opérationnel qui auront à définir la chaîne de résultats, la logique d'intervention et les activités à planifier.

L'actuel diagnostic, conformément aux termes de référence et aux budget et délais de mis en œuvre, n'a pas permis d'approfondir des sujets liés aux parcours des apprenants féminins lors de leurs études et ensuite leurs possibilités et évolutions dans les parcours professionnels. Pour cette raison **nous recommandons d'initier un diagnostic** complémentaire pour analyser la situation actuelle :

- 1. D'accès et du maintien des filles dans les filières de formation (jusqu'au bout de leur formation, voire après via un rôle dans l'enseignement ou la recherche)**
- 2. D'employabilité des femmes dans le secteur forêt-bois et des possibilités dans l'entrepreneuriat féminin, y compris les opportunités et les contraintes**

Les principales limites de notre étude diagnostique se situent dans :

- La situation de pandémie COVID 19 qui a limité l'approche de collecte des données à l'utilisation de la communication digitale et ainsi rallongé les temps de réponse des personnes interrogées du fait de la difficulté d'accès à des réseaux internet stable dans les zones COMIFAC,
- La faiblesse relative des données désagrégées selon le genre dans les institutions de formation membres du RIFFEAC.

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

1. COMIFAC (2015) : Plan de convergence pour la conservation et la gestion durable des écosystèmes forestiers d’Afrique Centrale – Edition 2, 2015-2025 – Série politique N°7, 41 pages.
2. COMIFAC. 2019 : Stratégie sous régionale pour l’intégration du genre dans la gestion durable des écosystèmes forestiers d’Afrique Centrale – Série politique n° 12, 60 pages.
3. Connel, R., 1995. Masculinities. Polity Press, Cambridge
4. Laborie Françoise, Le Doaré Hélène, Senotier Danièle, Hirata Helena ; Dictionnaire critique du féminisme, PUF, Paris, p. 35-44 ; 2004
5. Dominique Epiphane, Les femmes dans les filières et les métiers « masculins » : des paroles et des actes ; Travail, genre et sociétés 2016/2 (n° 36), pages 161 à 166
6. FAO. 2007. Intégrer les questions de genre dans le secteur forestier en Afrique. Document du travail sur les politiques et les institutions forestières N. 18. Rome.
7. Fatou Sow. *Les défis d'une féministe en Afrique* ; Propos recueillis par Thérèse Locoh, Isabelle Puech dans [Travail, genre et sociétés 2008/2 \(N° 20\)](#), pages 5 à 22
8. Gausse Marie (2016). L’éducation des filles et des garçons : paradoxes et inégalités. Dossier de veille de l’IFÉ, n°112
9. Iloh, Ngozi Obiajulum. “La Femme intellectuelle chez Henri Lopes.” *Neohelicon* 41 (2014) : 211-228.
10. Kalmbach Jean-Michel ; La femme africaine dans Les honneurs perdus de Calixthe Beyala ; 2008
11. Kergoat Danièle (2000). « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in
12. Kergoat Danièle (2011). Comprendre les rapports sociaux. In: *Raison présente*, n°178, 2e trimestre 2011. Articuler les rapports sociaux. pp. 11-21; doi : <https://doi.org/10.3406/raipr.2011.4300>
https://www.persee.fr/doc/raipr_0033-9075_2011_num_178_1_4300
13. Linda Nicholson et Marilène Vuille. 2009. Comment interpréter le genre ; Éditions Antipodes | « Nouvelles Questions Féministes » ; Vol. 28 | pages 62 à 88 ; <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2009-3-page-62.htm>
14. Manfre, C. et Rubin, D. 2013 Intégrer le genre en recherche forestière : Guide pour les scientifiques et les administrateurs de programme du CIFOR. CIFOR, Bogor, Indonésie.
15. Partenariat mondial pour l’éducation ; Rapport sur les Résultats 2019
16. République du Sénégal. 2014. audit genre des Institutions : démarche méthodologique ; Ministère de la femme, de la famille et de l’enfance ; Direction de l'Equité et de l'Egalité de Genre.
17. République du Sénégal. 2015 : Rapport audit genre - Ministère de la Santé et de l’Action Sociale (MSAS) ; 84 pages.
18. UNESCO ; Rapport mondial de suivi de l’Education Pour Tous : 2005-2015 Progrès et enjeux, 2015
19. UNESCO ; Rapport mondial de suivi sur l’éducation 2017

20. UNESCO ; Résumé du Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2020 : Inclusion et éducation : Tous, sans exception
21. UNESCO, Base de données de l'Institut de statistique de l'UNESCO
22. Yossa T., 2020. Genre, évaluation et projets de développement : évaluer la qualité de l'intégration du genre dans les projets de développement – Evaluer le genre dans les aspects clés d'un projet de développement (volet n°2/3) ; Réseau Francophone de l'Evaluation.
23. Yossa T., UNFPA, 2020. Étude sur la prise en compte des préoccupations des jeunes et des femmes dans les plans communaux de développement de l'extrême-nord – Rapport provisoire.
24. Zoé Naré Christine. « Etre une femme intellectuelle en Afrique : de la persistance des stéréotypes culturels sexistes ». Afrique et développement. Vol 22. N°1.1997.

ANNEXES

Annexe 1 : Tableau sur les approches, techniques et outils pour accomplir les Services

Dimensions/compréhension	Approches	Techniques et outils	Résultats attendus / Livrables
Objectif spécifique N°1 : Analyser le fonctionnement interne du RIFFEAC, ses interventions à travers les diverses missions, projets/ programmes et/ou autres, sous le prisme du genre			
1. Audit institutionnel du RIFFEAC sous le prisme du genre :			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gouvernance et Personnel (situation des hommes et des femmes à tous les niveaux hiérarchiques (fonctions occupées, conditions de travail / d'action, rémunération, recrutement, etc.), prise en compte des préoccupations spécifiques H/F dans les réunions de direction, présence d'expertise interne sur les questions de genre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réunir des données désagrégées sur les effectifs (hommes / femmes) ; • Déterminer les défis auxquels font face les hommes et les femmes dans la réalisation de leurs missions ; • Déterminer les contraintes au recrutement des hommes ou des femmes à des postes spécifiques, notamment en lien avec les systèmes de formation ou en lien avec les spécificités du secteur forêt-bois/environnement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche documentaire : consultation des dossiers du personnel ; • Entretiens individuels et de groupe ; 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Appropriation et affichage institutionnel du genre (dans les valeurs, le style de management, le site web, les publications, les manuels de procédures, les manuels et les plans de formation, les rapports périodiques, les statuts et règlements intérieurs, discours, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Capter/cerner les opinions et les perceptions des dirigeants vis-à-vis des valeurs de genre ainsi que leur degré d'appropriation; • Relever et analyser les causes des réticences affichées ou latentes ; • Déterminer dans quelle mesure le RIFFEAC assure la promotion des valeurs de genre auprès de ses partenaires (cibles, prestataires, etc.) • Relever les éléments de symbolique qui peuvent fonder les préjugés, les stéréotypes en lien avec les spécificités du secteur forêt-bois/environnement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Observation participante ; • Recherche documentaire ; • Entretiens individuels et de groupe ; • Vérification de la bonne utilisation des outils classiques comme le profil d'activités, l'horloge, le calendrier, le profil d'accès et de contrôle des ressources. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilité genre de l'environnement Infrastructuel et logistique de l'institution (toilettes/ GHM, espace de tétée, dispositif crèche, chauffe biberon à la cuisine, etc.) ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Cerner les défis auxquels font face les hommes et les femmes en raison de l'environnement infrastructuel et logistique (toilettes/ GHM, espace de tétée, dispositif crèche, chauffe biberon à la cuisine, tables sensibles au genre, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Observation participante ; • Visite des lieux 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Système de gestion, de reporting et de S&E (capacité à produire les données pertinentes en matière de genre, aux plans qualitatif et quantitatif), par exemple la performance genre des produits et services 	<ul style="list-style-type: none"> • Volonté et possibilité de capter les performances selon le genre des produits et services ; • Critères et indicateurs genre des activités clés en lien avec le cycle de formation des adultes ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche documentaire ; • Entretiens individuels et de groupe. 	

Dimensions/compréhension	Approches	Techniques et outils	Résultats attendus / Livrables
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluer les besoins en renforcement des acteurs (personnel et dirigeants) sur la mise en œuvre d’actions opérationnelles et de sensibilisation contribuant à la promotion du Genre. 		
2. Etat des lieux de la prise en compte du genre dans les interventions (activités, missions, projets, programmes) :			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identification et caractérisation des interventions ou catégories d’interventions, des projets et des programmes du RIFFEAC, ainsi que des documents produits pour cerner les enjeux et défis propres aux questions de genre 	<ul style="list-style-type: none"> • Cerner les enjeux propres de genre spécifiques à chaque catégorie d’interventions ou d’activités (formations, revues scientifiques, guides méthodologiques, projets d’appui à la formation continue, assistance technique, documents de politiques publiques, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Marquage genre des interventions ; • Vérification de la transversalité et de l’intersectionnalité des analyses ; • Recherche documentaire ; • Entretiens individuels et de groupe. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construction de cadres d’analyse ainsi que de cadres d’indicateurs, spécifiques pour chaque catégorie d’interventions, projets et ou programmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Détermination des sous dimensions, des critères, des barèmes d’appréciation ou de notation ainsi que des indicateurs objectivement vérifiables, quantitatifs et qualitatifs ; • Identification des lacunes, opportunités manquées en matière de prise en compte du genre dans les activités, les livrables, les services, les projets et programmes ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche documentaire ; • Entretiens individuels et de groupe. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnostic genre des entités identifiées à la lumière du cadre d’analyse construit 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyses croisées et comparatives ; • Capitalisation et préparation à la replicabilité/transposition des cadres d’analyses et des cadres d’indicateurs, mise en relief des conditions et précautions de transposition ; • Identification des leçons apprises ; • Evaluer les besoins en renforcement des acteurs (personnel et prestataires) sur la mise en œuvre d’actions opérationnelles et de sensibilisation contribuant à la promotion du Genre 	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche documentaire ; • Entretiens individuels et de groupe. 	
3. Audit institutionnel des institutions membres du RIFFEAC sous le prisme du genre			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construction et envoi de questionnaires, dépouillement et analyse, présentation et discussion des résultats à distance avec les partenaires du RIFFEAC (Institutions Membres, groupements professionnels, etc.) 	<p>Le questionnaire vise à évaluer chez les IM la prise en compte du genre dans les aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • gouvernance et personnel • appropriation et affichage institutionnel du genre • sensibilité genre de l’environnement infrastructurel et logistique de l’institution • système de gestion, de reporting et de S&E 	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche documentaire ; • Sollicitation de contributions auprès de personnes ressources et d’institutions ; • Marquage genre des interventions ; 	

Dimensions/compréhension	Approches	Techniques et outils	Résultats attendus / Livrables
	<ul style="list-style-type: none"> • besoins en renforcement des capacités pour la mise en œuvre d'actions opérationnelles et de sensibilisation contribuant à la promotion du Genre ; Recherche et analyse des causes des déséquilibres 	<ul style="list-style-type: none"> • Vérification de la transversalité et de l'intersectionnalité des analyses ; • Vérification de la bonne utilisation des outils classiques comme le profil d'activités, l'horloge, le calendrier, le profil d'accès et de contrôle des ressources. 	
4. Production du rapport d'analyse			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse genre du secteur 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte des enjeux et défis majeurs du secteur à la lumière d'une étude documentaire en profondeur, portant entre autres sur de la Stratégie Genre de la COMIFAC existante ; • identifier les freins et obstacles à l'intégration/évolution des femmes dans le secteur (politiques, stratégies, les instruments juridiques majeurs, projets et programmes de références au niveau central et décentralisé, etc.) ; • Compilation des données sexo-spécifiques au niveau sectoriel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche documentaire ; • Entretiens individuels et de groupe ; • Marquage genre des documents de politiques, de stratégies, de projets et programmes 	Rapport d'analyse
Objectif spécifique N°2 : Proposer une stratégie d'intégration du genre en prenant en compte le fonctionnement interne du RIFFEAC, ses interventions/activités			
5. Préparation et tenue d'une réunion de consultation			
<p>Préparation et tenue d'une réunion de consultation avec les membres du RIFFEAC, des équipes projets (ADEFAC), le Secrétariat Exécutif de la COMIFAC, les personnes ressources du projet GIZ d'appui à la COMIFAC et du projet OIBT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à niveau sur les concepts clés et les enjeux majeurs du genre dans les initiatives de formation et dans les performances du secteur forêt-bois/environnement ; • Appropriation des résultats de l'analyse/audit genre ; • Echanges sur les enjeux et défis en rapport avec la prise en compte de genre tant au niveau du RIFFEAC que de ses partenaires (IM et autres acteurs mobilisés, notamment à travers le projet ADEFAC) ; • Echanges sur la vision spécifique du RIFFEAC en matière d'intégration transversale du genre dans le domaine de la formation forestière et environnementale est clairement formulée et adoptée par le RIFFEAC et ses IM ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Atelier de réflexions stratégiques 	

Dimensions/compréhension	Approches	Techniques et outils	Résultats attendus / Livrables
	<ul style="list-style-type: none"> • Echanges sur les principes qui serviront de lignes directrices pour les stratégies, les programmes et les actions qui seront mises en œuvre pour réduire les inégalités liées aux rapports sociaux de genre au sein du RIFFEAC et de ses IM ; • Echanges sur le mécanisme de Suivi/Evaluation de la mise en œuvre de la stratégie Genre du RIFFEAC, intégrant les indicateurs et les données sexo-spécifiques à mobiliser. 		
6. Production et finalisation			
Production et finalisation du document de la stratégie genre du RIFFEAC	<ul style="list-style-type: none"> • Séances de travail du consultant avec les parties prenantes pour s'assurer de l'appropriation et du caractère transposable de la stratégie 	<ul style="list-style-type: none"> • Séances de travail • Echanges mails 	Document de la stratégie genre du RIFFEAC
Objectif spécifique N°3 : Elaborer un plan d'action et de suivi de la stratégie genre			
7. Proposition d'une planification opérationnelle de la stratégie Genre du RIFFEAC			
Proposition d'une planification opérationnelle de la stratégie Genre du RIFFEAC échelonnée sur la durée de cette stratégie, notamment avec une déclinaison des activités particulières dans le cadre de la mise en œuvre du projet ADEFAC	<ul style="list-style-type: none"> • Séances de travail du consultant avec les parties prenantes pour s'assurer que le plan opérationnel s'inscrit dans les priorités de la stratégie, que les activités planifiées sont faisables et réalistes, que les ressources sont mobilisables, le calendrier à propos. • Conception du mécanisme de Suivi/Evaluation de la mise en œuvre de cette stratégie Genre, et des indicateurs y afférents ; • Description générale du mode d'implication des acteurs concernés par la stratégie Genre, des approches en matière de réflexion critique, des méthodes de collecte et d'analyse de l'information qui seront utilisées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Séances de travail • Echanges mails 	Plan d'action opérationnel de la stratégie genre du RIFFEAC
8. Elaboration du Plan de renforcement			
Elaboration du Plan de renforcement des acteurs de la stratégie genre	<ul style="list-style-type: none"> • Séances de travail du consultant avec les parties prenantes pour s'assurer que le Plan de renforcement porte aussi bien sur les aspects institutionnels, techniques, des ressources humaines ; • Préparation du plan de formation des acteurs de la stratégie genre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Séances de travail • Echanges mails 	Plan de renforcement des acteurs de la stratégie genre
9. Finalisation et clôture			
Finalisation et clôture de la mission	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les livrables sont de qualités et que le client est satisfait. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction 	Rapport de mission

Annexe 2 : Outils de collecte des données de l'audit genre

COLLECTE AUPRÈS DES RESPONSABLES DES INSTITUTIONS

Mail de sollicitation de contribution

Madame, Monsieur,

Votre institut de formation est membre du Réseau des Institutions de Formation Forestière et Environnementale de l'Afrique Centrale (RIFFEAC). Actuellement notre réseau regroupe vingt-sept institutions de formation de la sous- région d'Afrique Centrale. . Pour donner suite à la mise en place d'une stratégie genre par le COMIFAC, et pour mieux adresser les enjeux d'égalité au sein des instituts membres, le RIFFEAC a décidé de se doter d'une stratégie genre et d'un plan d'action et de suivi de la stratégie genre, en partant d'un audit genre du RIFFEAC et de ses institutions membres. Monsieur YOSSA Thaddée, Consultant en genre, Cel +237 699 00 03 28 / 237 6 74 00 27 30 contact mail : yossathaddee@yahoo.fr a été mandaté pour accompagner le RIFFEAC à cet effet.

Le Consultant est actuellement dans la phase de l'administration de ses outils de collecte de données auprès des acteurs clés. Compte tenu de votre implication dans les initiatives de développement du secteur, vous avez été retenu parmi les sources d'informations pertinentes, à qui adresser une sollicitation de contribution.

Au regard de l'importance de cette étude et des contraintes liées au respect du calendrier d'exécution, nous vous saurons gré de bien vouloir compléter la fiche ci-jointe et nous la retourner dans les meilleurs délais, en tout cas avant le 25janvier 2021.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre parfaite considération.

Thaddée YOSSA

PJ : Une lettre d'introduction/ Une sollicitation de contribution

Fiche de sollicitation de contribution à l'audit genre pour le RIFFEAC et les institutions membres du RIFFEAC

Cette sollicitation est structurée en 4 Dimensions

1. Gouvernance et Personnel
2. Appropriation et affichage institutionnel du genre
3. Système de gestion, de reporting et de S&E
4. Aspects opérationnels

Veillez fournir les informations relatives aux sections suivantes :

1. Gouvernance et Personnel

- Situation des hommes et des femmes à tous les niveaux hiérarchiques
- Facteurs pouvant être considérés comme contraintes et/ou blocages spécifiques pour les femmes à des postes de responsabilités (plafond de verre)
- Présence d'expertises internes sur les questions de genre

1.1. Situation des hommes et des femmes à tous les niveaux hiérarchiques

Proportion des hommes et des femmes dans les institutions (2 dernières années)

Rubriques/critères/indicateurs	Année en cours (2020)			Année passée (2019)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Effectif des enseignants permanents						
Effectifs des enseignants vacataires et visiteurs						
Personnel de direction et cadres						
Agents de maîtrise et assimilés						
Personnel d'appui						
Effectifs totaux des étudiants/apprenants						
Effectifs des étudiants/apprenants niveau						

1.2. Facteurs pouvant être considérés comme contraintes et/ou blocages spécifiques pour les femmes à des postes de responsabilités (plafond de verre)

Quelles sont les contraintes et préoccupations spécifiques H/F pour les postes de responsabilité et/ou lors des réunions de direction ?

Quelles sont les contraintes au recrutement des hommes ou des femmes à des postes spécifiques ?

1.3. Présence d'expertises internes sur les questions de genre

Existe-t-il au sein de l'Institution une ou des ressources en charge des questions de genre ?

Si oui, quels postes occupent-elles ?

Existe-t-il au sein de l'Institution des ressources ayant la maîtrise sur les questions de genre ?

1.4. Activités de formation et de sensibilisation sur les questions de genre

L'Institution a-t-elle organisé au cours des 3 dernières années pour son personnel ou ses bénéficiaires des activités de renforcement des capacités en genre ?

L'Institution a-t-elle organisé au cours des 3 dernières années pour son personnel ou ses bénéficiaires des actions opérationnelles et de sensibilisation contribuant à la promotion du Genre ?

Merci indiquer ici les besoins en formation du personnel en matière de genre

2. Appropriation et affichage institutionnel du genre

2.1. Attitudes des dirigeants des institutions

Quelles perceptions avez-vous de l'approche genre ? Quelle vision ?

Quelles valeurs êtes-vous prêts à promouvoir et à vivre ?

Êtes-vous en faveur de l'approche transformative genre qui recherche la transformation des normes et des causes des inégalités ou seulement vous assurer que les interventions ne sont pas préjudiciables aux femmes ?

Quels principes directeurs souhaitez-vous adopter pour encadrer l'intégration du genre dans le réseau ?

2.2. Documents et outils de promotion des valeurs de genre

Existe-t-il une stratégie genre de l'institution, une charte, un article des statuts ou un règlement intérieur ou un petit texte sur le genre, sur le harcèlement sexuel, ou sur quelque chose en lien avec le genre ? OUI ou NON ? Si oui, préciser.

Quelles sont les actions en faveur du genre que l'Institution a déjà entreprise au cours de son histoire (y compris célébration du 8 mars, 15 octobre, ...)? Avec quels succès ou échecs ?

3. Système de gestion, de reporting et de S&E

3.1. Sensibilité genre du Système de gestion, de reporting, de S&E et des systèmes de bases de données

Quelle est la volonté et les possibilités de capter les performances selon le genre des produits et services livrés ? Par exemple, les évaluations des enseignements et/ou des enseignants par les hommes et les femmes peut-elle montrer les avis et perceptions des étudiants et étudiantes différenciés selon le sexe ? Les performances académiques ou universitaires sont-elles systématiquement déclinées par sexe ? Le système de S&E permet-il de capter les effectifs reçus, promus, recalés, éjectés, ... selon le sexe ?

3.2. Mécanisme de gestion des plaintes (MGP)

Existe-t-il un mécanisme de gestion des plaintes permettant de systématiser la prévention, la collecte, l'évaluation et la facilitation de la résolution des plaintes des apprenants et des prestataires ?

Les plaintes de nature sensible, liées par exemple aux violences basées sur le genre sont-elles traitées en respectant les principes clés que sont : (i) une approche centrée sur la survivante ; (ii) le respect en tout temps des droits, des souhaits et des choix de la survivante ; (iii) la confidentialité ; (iv) l'existence des Protocoles de référencement ?

Quelles propositions peut-on faire pour améliorer la sensibilité genre du Système de gestion, de reporting, de S&E et des systèmes de bases de données ?

4. Aspects opérationnels

Que peut-on dire de la sensibilité genre des aspects suivants :

- Programmes d'enseignements relatifs au secteur forêt et environnement ?
- Programmes de recherche et développement, recherche-action, réalisation d'études scientifiques et techniques, élaboration de documents de politiques publiques, publication, communication, capitalisation, production de guides pratiques et méthodologiques ?
- Quels efforts déploie l'Institution pour la facilitation de l'insertion des hommes et des femmes dans les métiers (postes masculinisés ? postes féminisés ? comment encourager les jeunes femmes à se diriger vers des emplois dits masculins et vice versa ? comment améliorer l'insertion et la participation des femmes dans les métiers de foresterie et de l'industrie du bois ?

Conclusion

Sur la base de vos réponses aux questions, on peut construire un barème de notation de la sensibilité genre de votre institution.

Seriez-vous pour ou contre des analyses croisées et comparatives des performances genre des institutions sur la base d'une grille et d'un barème convenus ?

Justifier votre réponse.

COLLECTE AUPRÈS DES RESPONSABLES DES IFEMMES

Fiche de sollicitation de contribution à l'audit genre pour les femmes, membres du personnel, ou bénéficiaires des prestations du RIFFEAC et/ou des institutions membres du RIFFEAC

Mail de sollicitation de contribution

Madame,

Le Réseau des Institutions de Formation Forestière et Environnementale de l'Afrique Centrale (RIFFEAC) est un regroupement de vingt-sept institutions de formation de la sous-région d'Afrique Centrale, qui a pour objectif de développer les compétences et les structures nécessaires à la gestion conjointe et durable des ressources environnementales et forestières. Le RIFFEAC a pour but de contribuer, par la formation, la recherche et la communication, à la conservation des ressources naturelles, c'est-à-dire à la protection et à la gestion durable des écosystèmes forestiers d'Afrique Centrale. Le RIFFEAC a décidé de se doter d'une stratégie genre et d'un plan d'action et de suivi de la stratégie genre, en partant d'un audit genre du RIFFEAC et de ses institutions membres.

Monsieur YOSSA Thaddée, Consultant en genre, Cel +237 699 00 03 28 / 237 6 74 00 27 30 contact mail : yossathaddee@yahoo.fr a été mandaté pour accompagner le RIFFEAC à cet effet.

Le Consultant a décidé de consulter tout spécialement des femmes pour capter leurs opinions et perceptions, sur les problématiques de genre au sein du RIFFEAC. Le Consultant est actuellement dans la phase de l'administration de ses outils de collecte de données auprès des acteurs clés. Compte tenu de votre implication dans les initiatives de développement du secteur, vous avez été retenu parmi les sources d'informations pertinentes, à qui adresser une sollicitation de contribution.

Au regard de l'importance de cette étude et des contraintes liées au respect du calendrier d'exécution, nous vous saurons gré de bien vouloir compléter la fiche ci-jointe et nous la retourner dans les meilleurs délais, en tout cas avant le 31 décembre 2020.

Veillez agréer, Madame, l'expression de notre parfaite considération.

Thaddée YOSSA

PJ : Une lettre d'introduction / Une sollicitation de contribution

1. Facteurs pouvant être considérés comme contraintes et/ou blocages spécifiques pour les femmes à des postes de responsabilités (plafond de verre)

Quelles sont les contraintes et préoccupations spécifiques aux femmes pour les postes de responsabilité et/ou lors des réunions de direction ?

Quelles sont les contraintes au recrutement des femmes à des postes spécifiques ?

Avez-vous conscience ou des femmes ont-elles déjà exprimé des préoccupations spécifiques qu'elles considèrent comme contraintes et/ou blocages spécifiques à leur épanouissement ?

2. Présence d'expertises internes sur les questions de genre

Existe-t-il au sein de l'Institution une ou des ressources en charge des questions de genre ?

Si oui, quels postes occupent-elles ?

3. Activités de formation et de sensibilisation sur les questions de genre

L'Institution a-t-elle organisé au cours des 3 dernières années pour son personnel ou ses bénéficiaires des activités de renforcement des capacités en genre ?

L'Institution a-t-elle organisé au cours des 3 dernières années pour son personnel ou ses bénéficiaires des actions opérationnelles et de sensibilisation contribuant à la promotion du Genre ?

Merci indiquer ici les besoins en formation du personnel en matière de genre

Quels thèmes de formation en genre peuvent intéresser nos cibles ?

4. Attitudes des dirigeants des institutions

Que pensez-vous des opinions et perceptions des dirigeants vis-à-vis des valeurs de genre ainsi que leur degré d'appropriation ?

Quelles perceptions ont-ils de l'approche genre ? Quelle vision ? Quelles valeurs sont-ils prêts à promouvoir et à vivre ?

Sont-ils en faveur de l'approche transformative genre qui recherche la transformation des normes et des causes des inégalités ou veulent-ils seulement s'assurer que les interventions ne sont pas préjudiciables aux femmes ?

Quels principes directeurs souhaitent-ils adopter pour encadrer l'intégration du genre dans le réseau ?

5. Sensibilité genre de l'environnement Infrastructurel et logistique de l'institution

Les toilettes des hommes et des femmes sont-elles séparées ? A-t-on un couloir ou un espace commun aux deux toilettes ? Les toilettes des femmes sont-elles discrètes ? Se ferment-elles de l'intérieur ?

Que peut-on dire de la disponibilité de l'eau courante ? y-at-il des espaces convenables pour langer un bébé ? Espace de tétée ? Chauffe biberon à la cuisine ? Dispositif crèche ?

Quels sont les autres défis auxquels font face les hommes et les femmes en raison de l'environnement infrastructurel et logistique ?

6. Mécanisme de gestion des plaintes (MGP)

Existe-t-il un mécanisme de gestion des plaintes permettant de systématiser la prévention, la collecte, l'évaluation et la facilitation de la résolution des plaintes des apprenants et des prestataires ?

Conclusion : Sur la base de vos réponses aux questions, on peut construire un barème de notation de la sensibilité genre de votre institution. Seriez-vous pour ou contre des analyses croisées et comparatives des performances genre des institutions sur la base d'une grille et d'un barème convenus ? Justifier votre réponse.

COLLECTE EN ENTRETIEN DIRECT AUPRÈS DES RESPONSABLES DES IM

Support de discussion avec les dirigeants d'institutions membres du RIFFEAC pour capter leurs perceptions et leur degré d'appropriation du genre

En échangeant avec les dirigeants des institutions, merci de chercher les opinions et perceptions des dirigeants vis-à-vis des valeurs de genre ainsi que leur degré d'appropriation ; détecter et indiquer :

Quelles perceptions de l'approche genre ? Quelle vision ?

Quelles valeurs sont-ils prêts à promouvoir et à vivre ?

Sont-ils en faveur de l'approche transformative genre qui recherche la transformation des normes et des causes des inégalités ou veulent-ils seulement s'assurer que les interventions ne sont pas préjudiciables aux femmes ?

Quels principes directeurs souhaitent-ils adopter pour encadrer l'intégration du genre dans le réseau ?

Quelles résistances peut-on anticiper chez certains ?

Causes des réticences affichées ou latentes ?

Quelles connaissances, consciences et expériences ?

Quelles perceptions des rapports de genre en termes de sa neutralité ou de la possibilité de facteurs nuisibles aux performances, à la cohésion sociale, à l'équité, ...

Quelle perception des femmes ? De leur place dans la société ? De leurs rôles dans l'entreprise ?

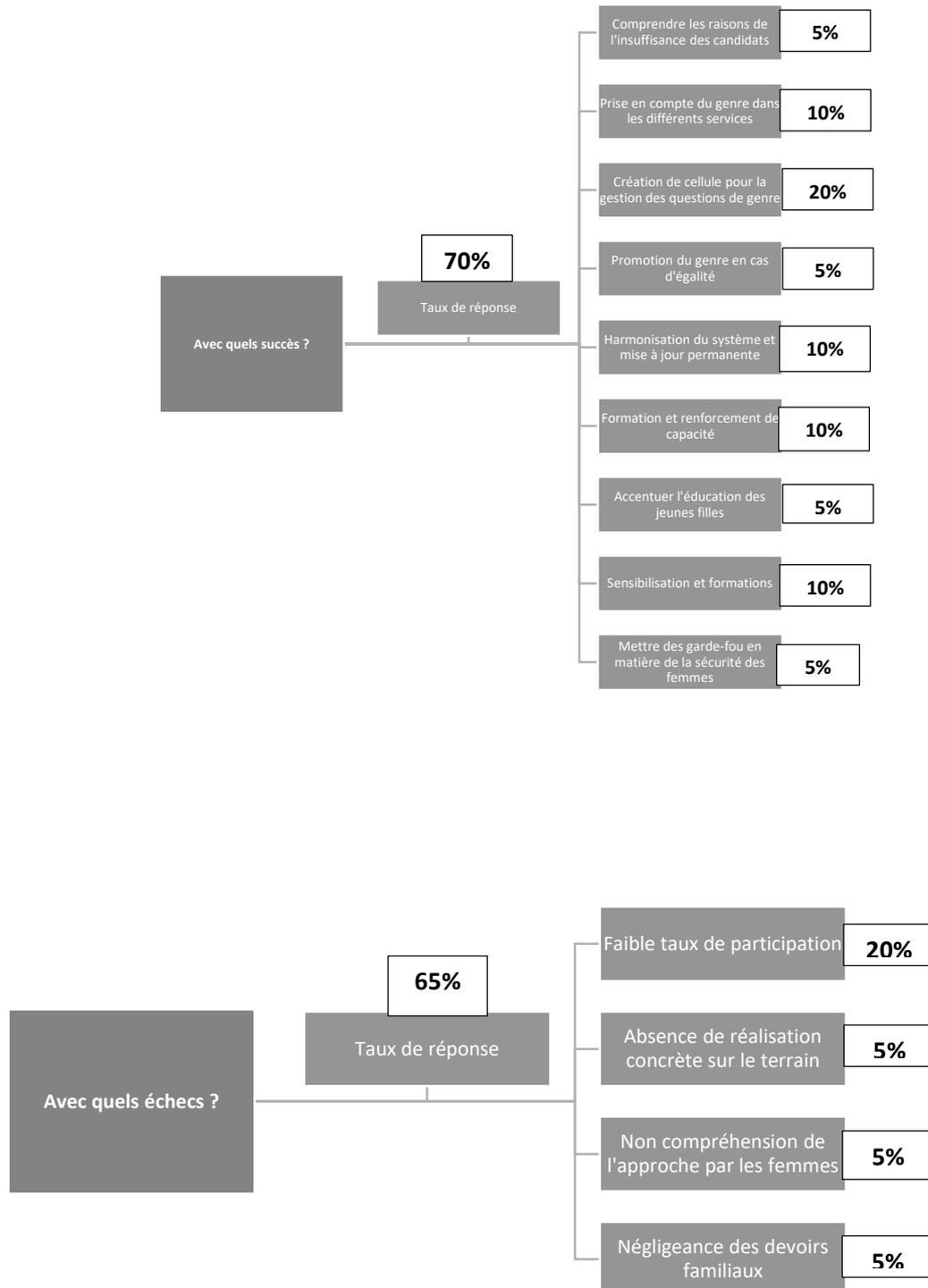
Quels éléments de symbolique qui peuvent fonder les préjugés, les stéréotypes ?

Les responsables sont-ils sensibilisés ou sensibles aux VBG ? À la GHM ?

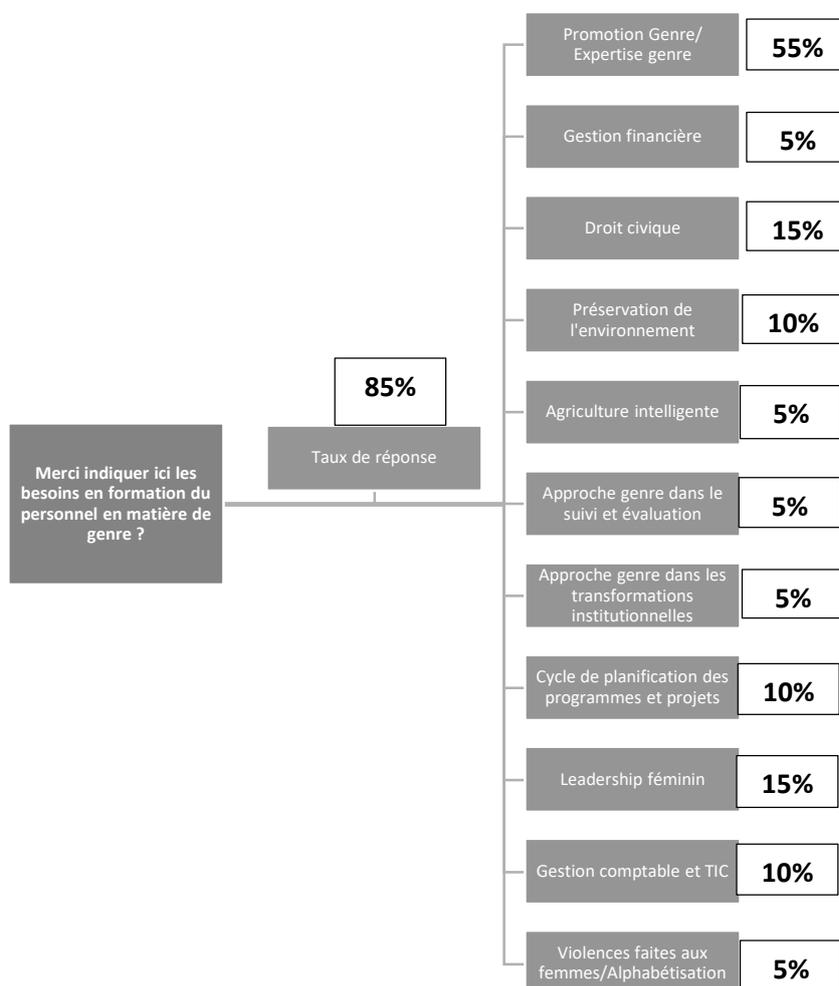
Annexe 3 : Effectifs du personnel et des apprenants des IMs de 2019 à 2020

N°	Institution Membre du RIFFEAC	Personnel				Apprenants			
		2019		2020		2019		2020	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1	Joseph Kasa Vubu	90%	10%	90%	10%	28%	34%	66%	72%
2	ERAIFT	80%	20%	80%	20%	81%	81%	19%	19%
3	Burundi								
4	Kinshasa/FASA - UNIKIN	88%	12%	88%	12%	72%	72%	28%	28%
5	EN Eaux et Forêts de Mbalmayo	72%	28%	70%	30%				
6	FMBEE Ebolowa	84%	16%	83%	17%	66%	67%	33%	34%
7	UC Graben	88%	12%	86%	14%	57%	59%	41%	43%
8	Kindu (UNIKI)	89%	11%	87%	13%	79%	80%	20%	21%
9	Ecole de faune de Garoua	79%	21%	80%	20%				
10	Ecole Nationale des Eaux et Forêts (ENEF)	52%	48%	52%	48%				
11	Institut Universitaire des Sciences Agronomiques et de l'Environnement/Tchad	100%	0%	100%	0%	90%	90%	10%	10%
12	Université de LUBUMBASHI	85%	15%	85%	15%	20%	72%	28%	80%
13	ISEA BENGAMISA	84%	16%	84%	16%	67%	64%	36%	33%
14	Institut Supérieur d'études agronomiques de Tshela	80%	20%	72%	28%	79%	82%	18%	21%
15	Cameroon Bilingual Higher Institute	76%	24%				50%	50%	
16	Institut Supérieur des Sciences Environnementales	80%	20%	81%	19%	49%	59%	41%	51%
17	ENEF Mossendjo	91%	9%	91%	9%	69%	77%	23%	31%
18	Institut Supérieur de Développement Rural (ISDR) de M'Baïki	94%	6%	94%	6%	88%	89%	11%	12%
19	IPRC Kitabi former KCEM/ Rwanda	72%	28%	76%	24%	68%	72%	28%	32%
	Ensemble	84%	16%	82%	18%	67%	33%	59%	41%

Annexe 4 : Succès et échecs des actions des IM en faveur du genre



Annexe 5 : Besoins de formation du personnel des IM en matière de genre



Éléments contextuels

Contexte général

Le 03 février 2020, le RIFFEAC a signé avec l'AFD une convention de financement relative au projet d'appui au développement de la formation continue dans la filière forêt-bois en Afrique Centrale (ADEFAC), d'une durée de cinq ans avec un budget de cinq millions d'Euros (Convention CZZ2499 01).

Le RIFFEAC a la responsabilité de la maîtrise d'ouvrage principale d'ADEFAC. La maîtrise d'ouvrage déléguée est assurée par l'ATIBT à travers une convention de délégation de maîtrise d'ouvrage signée entre le RIFFEAC et l'ATIBT le 07 avril 2020. Les procédures de gestion et de répartition des rôles entre ATIBT et RIFFEAC sont définies dans la Convention de Financement, la Convention de Délégation de maîtrise d'ouvrage, et sont détaillées dans le manuel de procédures (MDP) et le document programme d'exécution technique (DPETF). La maîtrise d'œuvre est assurée par une équipe d'exécution technique (EET) recrutée par l'ATIBT.

La finalité du projet est de contribuer à la gestion durable des forêts du bassin du Congo, via le développement d'une offre de formation continue pour la filière forêt-bois (amont et aval) dans les pays d'Afrique centrale, co-construite par les milieux professionnels et les institutions de formation du secteur, permettant d'améliorer l'employabilité et les qualifications des acteurs et de valoriser la filière économique.

Les objectifs spécifiques du projet sont les suivants :

- OS1 : les acteurs privés de la filière forêt-bois sont capables de mieux identifier et structurer leurs besoins en formation continue et développent une fonction formation dans l'entreprise et/ou au niveau des groupements ou syndicats professionnels ;
- OS2 : un mécanisme pérenne de mise en œuvre et de certification de l'offre de formation continue est développé, en réponse aux attentes des acteurs de la filière forêt bois ;
- OS3 : les conditions de pérennisation institutionnelle et financière de la formation continue pour la filière forêt-bois en Afrique centrale sont investiguées, en lien avec les dynamiques régionales et nationales.

Alors que de plus en plus de femmes jouent un rôle professionnel dans la filière forêt-bois-environnement, elles ne sont encore que peu visibles et se heurtent à de nombreux obstacles ou difficultés (ex : travail forestier traditionnellement masculin, représentations et rôles traditionnels, accès à des qualifications, accès à des postes à responsabilités, environnement de travail, etc.). Pour autant, la valorisation de la place économique des femmes dans la filière revêt une importance croissante, notamment au regard de la sensibilisation qui peut en découler sur la question d'un aménagement et d'une exploitation durable des forêts.

A l'heure actuelle, le RIFFEAC ne dispose pas encore d'une stratégie genre. L'appuyer dans l'élaboration d'un **diagnostic**, à la fois en termes de dispositif d'accès et de maintien des femmes dans les systèmes de formation, et d'intégration/évolution dans les filières professionnelles, lui permettra de se doter d'un

plan d'action, permettant de lui fournir un outil de suivi opérationnel. La démarche consiste à **mobiliser l'ensemble des acteurs dans l'élaboration du diagnostic** (qui tiendra également compte des ressources bibliographiques existantes et adaptées au contexte du projet) et à fournir un premier plan d'action pour **(i)** le déploiement de mesures spécifiques au projet ADEFAC et, plus généralement, **(ii)** pour l'intégration de mesures intégrant la stratégie genre du RIFFEAC.

Il convient de souligner qu'en tant que membre de la Commission des forêts d'Afrique centrale (COMIFAC), la stratégie genre mise en place par le RIFFEAC devra s'arrimer de manière cohérente à celle déployée par l'institution régionale (qui bénéficie d'un appui de la GIZ à cet effet).

Contexte spécifique

La filière forêt-bois, de l'exploitation en amont à la transformation en aval, représente pour les pays du Bassin du Congo un secteur économique très important, tant au niveau des emplois (environ 25% des emplois formels) que de sa contribution à l'économie (7% du PIB en moyenne). Dans ce cadre le développement d'une offre de formation continue sur ces domaines, aujourd'hui très insuffisante, constitue un enjeu majeur pour répondre aux besoins de la filière forêt-bois, à la fois en termes de niveaux de qualification à former (ouvriers qualifiés, agents de maîtrise) que de modalités d'accès aux qualifications (durée de la formation, acquisition de compétences professionnelles pratiques).

Depuis 2005, le Réseau des Institutions de Formation Forestière et Environnementale (RIFFEAC) a été reconnu par la COMIFAC comme la plateforme régionale pour la mise en œuvre de l'axe « formation et renforcement des capacités ».

Le RIFFEAC est composé de 28 institutions de formation forestière et environnementale d'Afrique Centrale, réparties dans 9 pays de l'espace COMIFAC (Burundi, Cameroun, Congo, Gabon, Guinée équatoriale, RCA, RDC, Rwanda, Tchad), Il coordonne divers projets de renforcement des capacités de ses institutions membres (IM) et des acteurs du secteur privé forestier.

Le Plan de Convergence de la COMIFAC (2015-2025) validé en juin 2014 intègre la prise en compte du Genre afin de promouvoir l'égalité Hommes-Femmes et de s'attaquer aux inégalités entre les femmes et les hommes dans la gestion durable des ressources naturelles du Bassin du Congo. C'est dans cette optique qu'une *Stratégie sous régionale pour l'intégration du Genre dans la gestion durable des écosystèmes forestiers des pays de l'espace COMIFAC* communément appelée stratégie genre de la COMIFAC a été élaborée et adoptée par le Conseil des Ministres de la COMIFAC en juillet 2019.

Le genre fait partie des concepts émergents qui sont à l'ordre du jour dans tous les débats qui touchent tous les aspects du développement durable. Aujourd'hui, il est admis au niveau du RIFFEAC que la prise en compte de la dimension du genre est l'une des conditions à satisfaire pour permettre aux projets en cours d'atteindre les résultats de développement qui répondent aux besoins et aspirations des femmes, des hommes, des jeunes et des populations autochtones. Cependant, traduire ces principes de développement durable dans un cadre méthodologique cohérent de manière à ce que l'intégration de la prise en compte des problématiques liées à l'intégration du genre soit effective dans le fonctionnement du RIFFEAC et la mise en œuvre des projets de formation reste un défi autant pour le RIFFEAC que pour ses différentes institutions membres.

L'intégration transversale du genre au sein du RIFFEAC et ses institutions membres requiert un minimum de connaissances sur la manière de la mener à bien afin d'y inclure les visions, les intérêts et les besoins tant des femmes que des hommes. Dans cette perspective, il devient nécessaire de mettre à la

disposition du RIFFEAC et des responsables des IM, des outils (déclinaisons opérationnelles du plan d'action) leur permettant d'améliorer leur savoir et savoir-faire en matière d'intégration transversale du genre. C'est en adoptant une démarche soucieuse d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects liés à la formation forestière et environnementale, et dans le cycle des projets, que l'intégration transversale du genre contribuera à améliorer la performance du RIFFEAC et la mise en œuvre de l'axe transversal 1 du Plan de Convergence sur la formation et le renforcement des capacités dont il est l'opérateur principal. C'est dans cette optique que s'inscrit « l'élaboration d'une stratégie du Genre pour le RIFFEAC » prévue dans les activités du projet ADEFAC comme l'un des instruments du passage à l'échelle.

Objectifs et Résultats attendus

Objectif général

L'objectif général est de doter le RIFFEAC d'une stratégie genre et d'un plan d'action transposable dans les activités des projets pour une durée de cinq (05) années.

Objectifs spécifiques et résultats attendus

OBJECTIF(S)

- 1 Analyser le fonctionnement interne du RIFFEAC, ses interventions à travers les diverses missions, projets/programmes et/ou autres, sous le prisme du genre.

- 2 Proposer une stratégie d'intégration du genre en prenant en compte le fonctionnement interne du RIFFEAC, ses interventions/activités.

- 3 Elaborer un plan d'action et de suivi de la stratégie genre.

RESULTAT(S) ATTENDU(S)

L'état des lieux de la prise en compte du genre au sein du RIFFEAC et de ses IM, qui permettra d'identifier les freins et obstacles à l'intégration/évolution des femmes dans le secteur et le recueil de données sexo-spécifiques y afférentes, est réalisé et disponible.

Une stratégie genre du RIFFEAC est disponible pour le réseau et sur son site internet.

Un plan d'action opérationnel, un plan de renforcement des acteurs et un mécanisme de suivi de la stratégie genre du RIFFEAC intégrant des indicateurs de suivi spécifiquement dédiés, sont élaborés pour cinq ans et disponibles.

Livrables et indicateurs de réalisation de l'activité

Un rapport incluant

- une analyse/audit de la prise en compte du genre au sein du RIFFEAC mais aussi dans le secteur ;
- les comptes-rendus des réunions de consultation ;

Un document de la stratégie genre du RIFFEAC incluant

- les enjeux et défis en rapport avec la prise en compte de genre tant au niveau du RIFFEAC que de ses partenaires (IM et autres acteurs mobilisés, notamment à travers le projet ADEFAC) ;
- la vision spécifique du RIFFEAC en matière d'intégration transversale du genre dans le domaine de la formation forestière et environnementale est clairement formulée et adoptée par le RIFFEAC et ses IM ;
- les principes qui serviront de lignes directrices pour les stratégies, les programmes et les actions qui seront mises en œuvre pour réduire les inégalités liées aux rapports sociaux de genre au sein du RIFFEAC et de ses IM ;
- le mécanisme de Suivi/Evaluation de la mise en œuvre de la stratégie Genre du RIFFEAC, intégrant les indicateurs et les données sexo-spécifiques à mobiliser.

Un plan d'action opérationnel de la stratégie genre du RIFFEAC

Un plan de renforcement des acteurs de la stratégie genre (pilotage du plan d'action, en s'appuyant notamment sur le projet ADEFAC)

Tous les livrables seront remis au Coordonnateur régional du RIFFEAC en 4 copies « papier » et sur support électronique, au siège du RIFFEAC, rue CEPER, à Yaoundé. Les livrables seront également transmis au Coordonnateur régional du RIFFEAC par email, avec copie aux membres de l'Equipe d'exécution technique du projet ADEFAC.

Les dates de fourniture des différents livrables seront définies lors du cadrage de la mission en lien avec la proposition technique et financière du (ou de la) consultant(e).

Modalités de réalisation de l'activité

Arrangements institutionnels

Le prestataire travaillera sous la supervision générale de l'ATP du projet ADEFAC, et sous la supervision opérationnelle du Coordonnateur Régional du RIFFEAC et de l'AT C-SE.

Modalités méthodologiques de réalisation de l'activité

Dans le cadre de cette mission, les tâches du (de la) consultant(e) sont réparties en quatre (04) grandes activités :

Analyser le fonctionnement interne du RIFFEAC, ses interventions à travers les diverses missions, projets/programmes et/ou autres, sous le prisme du genre.

Pour mener à bien cette activité, le(la) consultant(e) devra :

- Faire une analyse/audit genre de l'environnement institutionnel et opérationnel du RIFFEAC, tout en tenant compte de la Stratégie Genre de la COMIFAC existante, bénéficiant elle-même d'un appui de la GIZ ;
- Organiser une à deux réunions de consultations avec les membres de la Coordination Régionale du RIFFEAC, les membres de l'Equipe d'Exécution Technique (EET) du projet ADEFAC, le Secrétariat Exécutif de la COMIFAC, et les personnes ressources intervenants sur d'autres projets d'appui au RIFFEAC à l'instar du projet GIZ d'appui à la COMIFAC et du projet OIBT.
- Procéder à la collecte des données d'analyse ;
- Organiser des consultations à distance avec les partenaires du RIFFEAC (Institutions Membres, groupements professionnels, etc.) ;

- Préparer et présenter le résumé des résultats de l'analyse/audit au RIFFEAC dans un rapport.

Proposer une stratégie d'intégration du genre en prenant en compte le fonctionnement interne du RIFFEAC, ses interventions et ses activités, en étroite collaboration avec les partenaires impliqués.

Le (la) consultant(e) aura pour tâche principale de :

Partir des résultats de l'analyse/audit pour élaborer une stratégie genre efficace pour le RIFFEAC en général et spécifiquement pouvant permettre d'améliorer la qualité de ses interventions/activités,

Concevoir le mécanisme de Suivi/Evaluation de la mise en œuvre de cette stratégie Genre, et les indicateurs y afférents.

Elaborer un plan d'action opérationnel de la stratégie genre, en concertation avec l'ensemble des acteurs préalablement mobilisés

Le (la) Consultant(e) aura pour tâches principales de :

Proposer une planification opérationnelle de la stratégie Genre du RIFFEAC échelonnée sur la durée de cette stratégie ;

Elaborer et mettre en œuvre un plan de renforcement des acteurs de la stratégie genre

Le (la) Consultant(e) aura pour tâches principales de :

Proposer un plan de renforcement des acteurs sur la mise en œuvre d'actions opérationnelles et de sensibilisation contribuant à la promotion du Genre ;

Livrable :

Plan de renforcement des acteurs sur l'implémentation du Genre ;

Résultats attendus

Un plan de renforcement des acteurs sur l'implémentation du Genre disponible

Profil du prestataire

Diplôme universitaire niveau BAC+5 en sciences sociales (sociologie, droit, économie...), avec une spécialisation dans l'approche Genre ;

Expérience de dix (10) années au moins dans le domaine de l'expertise/recherche Genre et dans l'animation d'ateliers de réflexion et /ou de formation sur le Genre.

Avoir réalisé avec succès au moins cinq (05) missions similaires dument référencées ;

Maîtriser les concepts liés au genre et à l'égalité entre les hommes et les femmes ;

Maîtriser les enjeux liés à l'intégration du genre dans les organisations ;

Disposer d'une expertise en formation continue, formation professionnelle et/ou ressources humaines ;

Avoir une bonne connaissance des contextes des pays du Bassin du Congo ;

La connaissance du secteur forêt-environnement est un atout.

Lieu, durée et organisation logistique

Dans l'optique d'un suivi de l'élaboration de la stratégie Genre du RIFFEAC, les services se déroulent uniquement au siège du RIFFEAC à Yaoundé. Le contact avec certaines Institutions Membres au Cameroun, Gabon, Congo et RDC se feront à distance par mail ou par visio-conférence.

La mission devra se dérouler sur une période de six (06) semaines au maximum, dans un intervalle de 04 mois à compter de la date de signature du contrat de prestation.

La mission aura lieu au Cameroun, à Yaoundé, au sein des locaux de la coordination régionale du RIFFEAC. Un bureau sera mis à la disposition du (de la) consultant(e) ; et le (la) consultant(e) aura accès au réseau internet de la coordination. Des appels via les outils numériques seront ainsi facilités pour échanger avec des institutions membres au Cameroun et à l'étranger.

Le (la) consultant(e) est réputée disposer de son matériel informatique.

Des déplacements éventuellement dans Yaoundé et sa périphérie pour les besoins de l'étude peuvent être envisagés et seront assurés par la coordination régionale du RIFFEAC.

Capitalisation

La stratégie genre élaborée et validée lors de l'Assemblée Générale du RIFFEAC sera mise en ligne sur le site internet du Réseau ; et le plan d'action suivi tout au long du projet ADEFAC.

Annexe 1 - Déclaration d'intégrité, d'éligibilité et de responsabilité environnementale et sociale

Intitulé de l'offre ou de la proposition : Elaboration de la stratégie genre du RIFFEAC (le "**Marché**"¹²)

A : RIFFEAC (le "**Maître d'Ouvrage**") et ATIBT (le « **Maître d'Ouvrage délégué** »)

1. Nous reconnaissons et acceptons que l'Agence Française de Développement (l'"**AFD**") ne finance les projets du Maître d'Ouvrage qu'à ses propres conditions qui sont déterminées par la Convention de Financement qui la lie directement ou indirectement au Maître d'Ouvrage. En conséquence, il ne peut exister de lien de droit entre l'AFD et notre entreprise, notre groupement, nos fournisseurs, entrepreneurs, consultants et sous-traitants. Le Maître d'Ouvrage conserve la responsabilité exclusive de la préparation et de la mise en œuvre du processus de passation des marchés et de leur exécution. Selon qu'il s'agit de marchés de travaux, de fournitures, d'équipements, de prestations intellectuelles (consultants) ou d'autres prestations de services, le Maître d'Ouvrage peut également être dénommé Client ou Acheteur.
2. Nous attestons que nous ne sommes pas, et qu'aucun des membres de notre groupement, ni de nos fournisseurs, entrepreneurs, consultants et sous-traitants, n'est dans l'un des cas suivants :
 - 2.1 Être en état ou avoir fait l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation, de règlement judiciaire, de sauvegarde, de cessation d'activité, ou être dans toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature ;
 - 2.2 Avoir fait l'objet :
 - a. D'une condamnation prononcée depuis moins de cinq ans par un jugement ayant force de chose jugée dans le pays de réalisation du Marché, pour fraude, corruption ou tout délit commis dans le cadre de la passation ou de l'exécution d'un marché (dans l'hypothèse d'une telle condamnation, nous disposons de la possibilité de joindre à la présente Déclaration d'Intégrité les informations complémentaires qui permettraient de considérer que cette condamnation n'est pas pertinente dans le cadre du Marché) ;
 - b. D'une sanction administrative prononcée depuis moins de cinq ans par l'Union Européenne ou par les autorités compétentes du pays dans lequel nous sommes établis, pour fraude, corruption ou tout délit commis dans le cadre de la passation ou de l'exécution d'un marché (dans l'hypothèse d'une telle sanction, nous pouvons joindre à la présente Déclaration d'Intégrité les informations complémentaires qui permettraient de considérer que cette sanction n'est pas pertinente dans le cadre du Marché) ;
 - c. D'une condamnation prononcée depuis moins de cinq ans par un jugement ayant force de chose jugée, pour fraude, corruption ou pour tout délit commis dans le cadre de la passation ou de l'exécution d'un marché financé par l'AFD ;
 - 2.3 Figurer sur les listes de sanctions financières adoptées par les Nations Unies, l'Union

¹² Lorsque la présente Déclaration d'Intégrité est requise dans le cadre d'un contrat qui n'est pas qualifiable de « marché » au sens du droit local, le terme « marché(s) » y est dès lors remplacé par le terme « contrat(s) » et les termes « soumissionnaire ou consultant » y sont dès lors remplacés par le terme « candidat ».

Européenne et/ou la France, notamment au titre de la lutte contre le financement du terrorisme et contre les atteintes à la paix et à la sécurité internationales ;

- 2.4 Avoir fait l'objet d'une résiliation prononcée à nos torts exclusifs au cours des cinq dernières années du fait d'un manquement grave ou persistant à nos obligations contractuelles lors de l'exécution d'un marché antérieur, sous réserve que cette sanction n'ait pas fait l'objet d'une contestation de notre part en cours ou ayant donné lieu à une décision de justice infirmant la résiliation à nos torts exclusifs ;
- 2.5 N'avoir pas rempli nos obligations relatives au paiement de nos impôts selon les dispositions légales du pays où nous sommes établis ou celles du pays du Maître d'Ouvrage ;
- 2.6 Être sous le coup d'une décision d'exclusion prononcée par la Banque Mondiale et figurer à ce titre sur la liste publiée à l'adresse électronique <http://www.worldbank.org/debarr> (dans l'hypothèse d'une telle décision d'exclusion, nous pouvons joindre à la présente Déclaration d'Intégrité les informations complémentaires qui permettraient de considérer que cette décision d'exclusion n'est pas pertinente dans le cadre du Marché) ;
- 2.7 Avoir produit de faux documents ou s'être rendu coupable de fausse(s) déclaration(s) en fournissant les renseignements exigés par le Maître d'Ouvrage dans le cadre du présent processus de passation et d'attribution du Marché.

3. Nous attestons que nous ne sommes pas, et qu'aucun des membres de notre groupement ni de nos fournisseurs, entrepreneurs, consultants et sous-traitants, n'est dans l'une des situations de conflit d'intérêt suivantes :

- 3.1) Actionnaire contrôlant le Maitre d'Ouvrage ou filiale contrôlée par le Maitre d'Ouvrage, à moins que le conflit en découlant ait été porté à la connaissance de l'AFD et résolu à sa satisfaction.
- 3.2) Avoir des relations d'affaires ou familiales avec un membre des services du Maitre d'Ouvrage impliqué dans le processus de passation du Marché ou la supervision du Marché en résultant, à moins que le conflit en découlant ait été porté à la connaissance de l'AFD et résolu à sa satisfaction ;
- 3.3) Contrôler ou être contrôlé par un autre soumissionnaire ou consultant, être placé sous le contrôle de la même entreprise qu'un autre soumissionnaire ou consultant, recevoir d'un autre soumissionnaire ou consultant ou attribuer à un autre soumissionnaire ou consultant directement ou indirectement des subventions, avoir le même représentant légal qu'un autre soumissionnaire ou consultant, entretenir directement ou indirectement des contacts avec un autre soumissionnaire ou consultant nous permettant d'avoir et de donner accès aux informations contenues dans nos offres ou propositions respectives, de les influencer, ou d'influencer les décisions du Maitre d'Ouvrage ;
- 3.4) Être engagé pour une mission de prestations intellectuelles qui, par sa nature, risque de s'avérer incompatible avec nos missions pour le compte du Maitre d'Ouvrage ;
- 3.5) Dans le cas d'une procédure ayant pour objet la passation d'un marché de travaux, fournitures ou équipements :
 - i. Avoir préparé nous-mêmes ou avoir été associés à un consultant qui a préparé des spécifications, plans, calculs et autres documents utilisés dans le cadre de

la procédure de passation du Marché ;

- ii. Être nous-mêmes, ou l'une des firmes auxquelles nous sommes affiliées, recrutés, ou devant l'être, par le Maître d'Ouvrage pour effectuer la supervision ou le contrôle des travaux dans le cadre du Marché.
3. Si nous sommes un établissement public ou une entreprise publique, pour participer à une procédure de mise en concurrence, nous certifions que nous jouissons d'une autonomie juridique et financière et que nous sommes gérés selon les règles du droit commercial.
 4. Nous nous engageons à communiquer sans délai au Maître d'Ouvrage, qui en informera l'AFD, tout changement de situation au regard des points 2 à 4 qui précèdent.
 5. Dans le cadre de la passation et de l'exécution du Marché :
 - 6.1) Nous n'avons pas commis et nous ne commettrons pas de manœuvre déloyale (action ou omission) destinée à tromper délibérément autrui, à lui dissimuler intentionnellement des éléments, à surprendre ou vicier son consentement ou à lui faire contourner des obligations légales ou réglementaires et/ou violer ses règles internes afin d'obtenir un bénéfice illégitime.
 - 6.2) Nous n'avons pas commis et nous ne commettrons pas de manœuvre déloyale (action ou omission) contraire à nos obligations légales ou réglementaires et/ou nos règles internes afin d'obtenir un bénéfice illégitime.
 - 6.3) Nous n'avons pas promis, offert ou accordé et nous ne promettrons, offrirons ou accorderons pas, directement ou indirectement, à (i) toute Personne détenant un mandat législatif, exécutif, administratif ou judiciaire au sein de l'Etat du Maître d'Ouvrage, qu'elle ait été nommée ou élue, à titre permanent ou non, qu'elle soit rémunérée ou non et quel que soit son niveau hiérarchique, (ii) toute autre Personne qui exerce une fonction publique, y compris pour un organisme public ou une entreprise publique, ou qui fournit un service public, ou (iii) toute autre Personne définie comme agent public dans l'Etat du Maître d'Ouvrage, un avantage indu de toute nature, pour lui-même ou pour une autre personne ou entité, afin qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte dans l'exercice de ses fonctions officielles.
 - 6.4) Nous n'avons pas promis, offert ou accordé et nous ne promettrons, offrirons ou accorderons pas, directement ou indirectement, à toute Personne qui dirige une entité du secteur privé ou travaille pour une telle entité, en quelque qualité que ce soit, un avantage indu de toute nature, pour elle-même ou pour une autre Personne ou entité, afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte en violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles.
 - 6.5) Nous n'avons pas commis et nous ne commettrons pas d'acte susceptible d'influencer le processus de passation du Marché au détriment du Maître d'Ouvrage et, notamment, aucune pratique anticoncurrentielle ayant pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence, notamment en tendant à limiter l'accès au Marché ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises.
 - 6.6) Nous-mêmes, ou l'un des membres de notre groupement, ou l'un des sous-traitants n'allons pas acquérir ou fournir de matériel et n'allons pas intervenir dans des secteurs sous embargo des Nations Unies, de l'Union Européenne ou de la France.
 - 6.7) Nous nous engageons à respecter et à faire respecter par l'ensemble de nos sous-traitants les normes environnementales et sociales reconnues par la communauté

internationale parmi lesquelles figurent les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du travail (OIT) et les conventions internationales pour la protection de l'environnement, en cohérence avec les lois et règlements applicables au pays de réalisation du Marché. En outre, nous nous engageons à mettre en œuvre les mesures d'atténuation des risques environnementaux et sociaux lorsqu'elles sont indiquées dans le plan de gestion environnementale et sociale fourni par le Maître d'Ouvrage.

6. Nous-mêmes, les membres de notre groupement, nos fournisseurs, entrepreneurs, consultants et sous-traitants, autorisons l'AFD à examiner les documents et pièces comptables relatifs à la passation et à l'exécution du Marché et à les soumettre pour vérification à des auditeurs désignés par l'AFD.

Nom : _____ En tant que : _____

Dûment habilité à signer pour et au nom de¹³ _____

Signature : _____

En date du : _____

¹³ En cas de groupement, inscrire le nom du groupement. La personne signant l'offre, la proposition ou la candidature au nom du soumissionnaire ou du consultant joindra à celle-ci le pouvoir confié par le soumissionnaire ou le consultant.