

Pour une finalité réussie, soyons réalistes !

Présentation du projet Entrepreneuriat Féminin (contexte et enjeux) :

En Guinée, les femmes représentent 52 %¹ de la population. Elles sont nombreuses à exercer une activité économique qui, parfois, est considérée comme activité de survie car elle ne permet pas de générer des revenus plus conséquents et durables pour assurer une autonomie économique. Elles sont confrontées à des difficultés liées entre autres à : l'équilibre entre vie familiale et leurs activités économiques, l'accès au financement, le faible niveau de formation, l'accès au foncier, etc. La coopération belge dans le cadre du portefeuille pays (2019-2023) en Guinée a dédié un projet spécifique d'appui à l'entrepreneuriat féminin dénommé "Intervention Entrepreneuriat Féminin".

Cette intervention cible des femmes entrepreneures actives et aspirantes dans les filières "hospitalité & tourisme" et agricoles. Elle a pour objectif de contribuer à la croissance économique durable et inclusive. Les Femmes évoluant dans les filières agricoles représentent près de 80 % des bénéficiaires de cette intervention. Les femmes actives dans les filières ananas et mangue en Basse Guinée sont affiliées à la Fédération des Planteurs d'Ananas et Fruits en Basse Guinée (FEPAF-BG). Quant à celles de la filière pomme de terre, elles sont adhérentes à la Fédération des Paysans du Foutah Djallon (FPFD) et l'Union des Groupements Agricoles de Soumbalako (UGAS) en Moyenne Guinée. Ces Organisations Paysannes Agricoles (OPA) sont constituées pour rassembler les acteurs en relation avec la promotion des filières porteuses. Force est de constater que, malgré la disponibilité des statuts et règlements intérieurs au sein de ces OPA, les femmes n'ont pas forcément accès aux services offerts par ces OPA au même titre que les hommes. Selon une étude diagnostic de la filière pomme de terre, "les femmes ressentent beaucoup

plus que les hommes les contraintes identifiées notamment l'accès au foncier, l'acquisition des équipements pour accroître les superficies cultivées et l'accès aux crédits. Malgré ces contraintes, leur volonté affichée pour s'investir et changer leur situation sont des atouts qui faciliteront un accompagnement dans la recherche de solutions"². La Guinée a connu un coup d'Etat en septembre 2021. Pour la mise en place du Conseil National de la transition (CNT), la junte militaire a fait appel à toutes les forces vives de la nation pour le choix des conseillers parlementaires. Aucune femme n'y a représenté les OPA.. Il convient de noter qu'avec tout ce qui précède, peu de femmes ont accès aux instances de prise de décision dans les OPA d'où le choix de cette question centrale : "Comment améliorer l'implication des femmes dans la prise de décision au sein des faitières des Organisations Paysannes Agricoles ?".

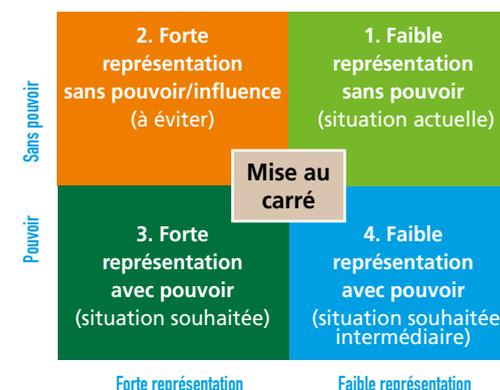
Mobilisation d'une théorie au service du projet :

Le but de cet article est de fournir un cadre de réflexion pour améliorer l'implication des femmes dans la prise de décision dans les OPA. Il s'agira d'utiliser la mise au carré pour permettre de comprendre si réellement la représentation féminine dans les instances de prise de décision leur donne directement le pouvoir et, si tel n'est pas le cas, trouver la bonne stratégie et envisager des pistes de solution qui seront co-construites avec l'ensemble des acteurs concernés. Selon Daniel Faulx et Cédric Danse (2017), "la mise au carré est un outil utilisé pour nuancer les croyances d'un individu ou groupe d'individus. Ces croyances se construisent par "associations" sur base de "raccourcis" cognitifs. Le cerveau fait des raccourcis et "connecte" les choses entre elles, opérant parfois des omissions, des généralisations ou des distorsions de la réalité. La mise au carré se déclenche lorsque nous

entendons des causes et conséquences qui nous semblent automatiquement liées."³.

Pour une finalité réussie et durable, soyons réalistes ! Alors, utilisons la mise au carré.

Se mobiliser pour une action qui nous tient à cœur nécessite souvent une bonne analyse qui nous permettra de prendre la bonne décision et décliner une stratégie afin d'obtenir un changement durable. Cette analyse a été réalisée via la mise au carré : de part et d'autre du carré ci-après, nous avons schématisé les deux éléments clés de la question centrale : représentation et pouvoir ; nous avons mis les antonymes ou opposés des deux éléments clés : "faible représentation" et "sans pouvoir" sur ce sous-carré.



Notre article se focalisera sur les quatre cas de figure mis en évidence par la mise au carré, et étayera comment, à partir de la situation actuelle, le changement souhaité sera atteint en misant sur différentes situations.

Faible représentation sans pouvoir (situation actuelle) : Les hypothèses possibles : les femmes sont moins présentes aux séances électives des groupements aux fédérations en passant par les unions ; elles n'ont pas forcément une prise de conscience sur les enjeux de leur participation à la prise de décision ; l'égalité genre n'est pas connue ou appliquée à sa juste valeur dans ces faitières ; les femmes ignorent les droits que les statuts et règlements intérieurs leur offrent et manquent de leadership ; les

pesanteurs socioculturelles persistent. "Généralement, dans ces communautés, le fardeau du travail reproductif et social prime sur les activités économiques des femmes. Cet état de fait affecte leurs capacités à être très actives en dehors du foyer et à influencer une décision" (OXFAM 2008)⁴.

Forte représentation sans pouvoir (à éviter) : Avec certainement une requête des Partenaires Techniques et Financiers ou de l'État, elles sont élues au sein des instances de prise de décision dans les faitières des OPA ; elles peuvent être moins reconnues par leurs pairs (hommes) ; le temps de prise de décision n'est pas adapté à leur temps de disponibilité ; elles ignorent les droits que les statuts et règlements intérieurs leur offrent ; elles manquent de leadership.

Par ailleurs, le gouvernement guinéen a ratifié plusieurs conventions dans le cadre de la réduction des inégalités homme-femme notamment pour éliminer toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) en 1982. En lien avec cette convention et d'autres, la constitution de 2010 a octroyé un quota de 30 % de femmes dans toutes les instances de prise de décision. Force est de constater que ce quota est respecté seulement au sein du gouvernement et du pouvoir parlementaire. D'ailleurs, cet article met en lumière que ce quota seul n'est pas suffisant pour leur permettre d'être actives dans la prise de décision.

Forte représentation avec pouvoir (changement souhaité) : Elles s'activent massivement lors des séances électives et accèdent aux instances de prise de décision ; elles s'affirment pleinement ; l'inclusion genre et la gouvernance participative sont au 1er plan dans les OPA ; les femmes identifient et défendent leurs besoins spécifiques et ceux-ci sont pris en compte dans la prise de décision ; leur environnement socio politique et culturel s'améliore autour. Ce résultat est le souhait de tous ceux qui militent pour l'atteinte de l'ODD5 qui vise à "réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes". Cet objectif voudrait "garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et sociale (site ONU ODD)⁵". Il est important de préciser qu'à ce niveau, dans une société patriarcale, on peut imaginer que les OPA y compris les femmes n'y arriveront pas instan- →

tanément. Seul un changement dirigé/ exigé de la part des Partenaires au développement ou l'État peut influencer une forte représentation féminine. Ceci peut être une solution sans effet et peut donc conduire à l'étape 2 de ce schéma qui est une forte représentativité sans pouvoir (à éviter).

Faible représentation avec pouvoir (changement intermédiaire) : Les femmes sont faiblement représentées dans les instances de prise de décision. Celles qui y sont maîtrisent les statuts et règlements intérieurs; elles sont conscientes des enjeux de leur participation à la prise de décision ; elles font preuve de leadership, partagent leurs avis et objections lors de la prise en compte et s'activent pour enrôler d'autres femmes ; leur environnement socioculturel s'améliore et le temps prévu pour les séances est adapté en fonction de leur disponibilité.

Perspectives pour le changement souhaité :

A la lumière de l'analyse faite ci-dessus, nous estimons que pour l'atteinte du changement visé (forte représentation avec pouvoir), il est important sur le court et moyen terme, de cibler le changement intermédiaire qui est une faible représentation avec pouvoir. Les appuis pourront se faire à deux niveaux : à l'endroit des femmes ciblées elles-mêmes et à leur environnement pour atténuer les forces /facteurs anti-changements.

Amélioration de leur environnement : Prévoir des matériels pouvant alléger certaines tâches ménagères, sensibiliser les jeunes garçons à s'impliquer au même titre que les jeunes filles pour les tâches ménagères ; sensibiliser les maris sur l'avantage de s'occuper de son enfant (renforcement des liens d'affection père-fils) afin de dégager du temps pour les femmes ; accompagner les organisations faitières à s'activer pour l'intégration de la dimension genre et disposer d'un plan pour sa mise en œuvre dans les tâches quotidiennes. "Ce plan peut inclure : des renforcements des capacités pour

améliorer les connaissances, la compréhension et la manière de penser et d'agir des membres en lien avec le genre, la gouvernance participative et l'intelligence collective ; l'organisation des réunions en tenant compte de la composition des participants (hommes-femmes), le temps de parole et niveaux de responsabilité, jours et heures des réunions ; prioriser des partenariats qui tiennent compte du genre ; déterminer les besoins spécifiques des hommes et des femmes dans les budgets annuels ; examiner périodiquement la représentation et la participation des hommes et femmes ainsi que l'accès aux ressources : temps (période adaptée) de réunion et aider à agir sur les influences extérieures"⁶ et consolider les actions en cours de l'Intervention Entrepreneuriat Féminin sur les cinq droits entrepreneuriaux.

Pour l'appui direct aux femmes : Prévoir un mécanisme d'apprentissage continu pour les femmes (audio, boîte à image, etc.), pour la maîtrise et l'application des statuts et règlements intérieurs ; renforcer leurs soft skills en mettant un accent sur le leadership situationnel, organiser des visites d'échange pour un partage d'expériences avec des femmes modèles qui ont à peu près le même profil.

D'une manière générale, nous estimons que si ces perspectives décrites ci-dessus sont prises en compte de manière participative en mettant un accent sur quelques leviers et freins du changement, les femmes pourront elles-mêmes porter le changement dans les groupements, unions et fédérations pour envisager une forte représentation avec plein de pouvoir dans les faitières sur le long terme.



Fatoumata Sirifou DIALLO
(République de Guinée),
spécialiste en autonomisation
économique des femmes
à Enabel-Guinée

1 Institut National de la Statistique (2014). Recensement Général de la Population et de l'Habitat en Guinée.
2 Eucord (2020). Rapport étude diagnostique filière pomme de terre en Guinée

3 Daniel Faulx et Cédric Danse (2017). Apprendre à penser autrement
4 OXFAM (2008). Leadership et participation des femmes
5 Site ONU ODD

6 Commission européenne (2004). Guide EQUAL de l'intégration de la dimension au Luxembourg