



RAPPORT DE TRAVAIL IEWAD
Café de Leadership des Jeunes Femmes
Janvier 2013

INTRODUCTION

Le 12 janvier 2013, en collaboration avec le *Centre Ivoirien d'Education Civique pour le Développement Durable* (CIVED), organisation non gouvernementale basée en Côte- d'Ivoire et *POWER Inc.*, organisation gouvernementale basée aux Etats- Unis, l'IEFAD a organisé le « Café de Leadership » des Jeunes Femmes dans la ville d'Abidjan Côte-d'Ivoire.

Ce « Café de Leadership des Jeunes Femmes » s'est appuyé sur le modèle du « World Café™ », qui est un outil de concertation efficace pour créer un dialogue autour des questions essentielles concernant la vie réelle des participantes. Les échanges ont consisté à identifier les différentes préoccupations, les problèmes pertinents et à proposer des solutions idoines pour améliorer les conditions de vie des jeunes femmes en Côte-d'Ivoire de manière durable.¹

En d'autre terme, ce Café de Leadership nous a aidé à obtenir des informations sur les défis actuels et les enjeux d'un groupe diversifié de jeunes femmes ivoiriennes de même qu'à proposer des solutions.

Pour ce faire, nous avons abordé les différents thèmes que sont :

- le harcèlement sexuel
- l'expérience professionnelle
- le problème de genre
- le financement de projet.

Tous ces thèmes sont exposés ci-dessous.

THEME I : LE HARCELEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel a été l'un des thèmes abordés lors du Café de Leadership. Ce thème a été débattu par plusieurs jeunes femmes qui se sont succédées dans les quatre commissions chaque avec un rapporteur unique.

Le dictionnaire Hachette définit « *le harcèlement sexuel comme une invite amoureuse insistante et répétée, pratiqué par un supérieur qui abuse de son pouvoir* ». En effet, après différents échanges, le harcèlement sexuel est pour nous une forte pression psychologique qu'une personne exerce sur une autre personne en vue d'obtenir des faveurs de natures sexuelles. Nos échanges nous ont amené à nous poser les questions suivantes : quelles sont les causes et les conséquences du harcèlement sexuel ? Et quelles solutions proposons-nous en tant que femmes leaders pour mettre fin à de tels agissements ?

Des échanges effectués avec les différentes jeunes femmes, il est ressorti qu'il existe plusieurs formes de harcèlement dans nos sociétés mais le plus pratiqué est le harcèlement sexuel et surtout sur la jeune femme et cela pour diverses raisons.

¹ NB : les opinions et les idées contenues dans ce rapport sont représentatifs des participants du Café Leadership et pas nécessairement de l'organisation, IEWAD.

D'abord, La tenue vestimentaire provocante ou choquante car elle met à nu certaines parties du corps de la jeune femme. Mais il arrive parfois que sans le vouloir, la jeune fille attire sur elle l'attention et se trouve confrontée au cas de harcèlement c'est ce que nous avons appelé la séduction involontaire.

Ensuite, notre société comporte en son sein des obsédés sexuels, des personnes perverses mais aussi des employeurs qui profitent de la nécessité d'un emploi du demandeur pour le harceler.

Enfin, l'envie de paraître, de suivre la mode, de plaire aux parents par nos résultats scolaires, la pauvreté et le besoin d'argent nous laisse à la merci du harcèlement.

Force est de constater que les frustrations subies dans les familles, la réception d'une éducation qui ne prend pas appui sur les valeurs morales sont les maux que connaissent les personnes qui harcèlent.

Les différentes discussions ont fait ressortir que le harcèlement sexuel entraîne des conséquences à différents niveaux notamment au niveau socio-professionnel où lorsque la femme harcelée succombe, elle perd sa dignité et finit par devenir partisane du moindre effort en adoptant la facilité. Par contre, en cas de refus de la part de cette dernière celle-ci peut se retrouver licenciée de son emploi. Dans le cadre scolaire, le harcèlement entraîne comme conséquence une accumulation de mauvaises notes. Un refus de façon catégorique des jeunes femmes harcelées les expose parfois au viol de la part de leur harceleur.

Aussi, face aux différentes menaces de harcèlement, la jeune femme harcelée connaît au niveau psychologique, la dépression, la démotivation, le découragement, la perte de confiance en soi et parfois même le suicide ou la tentative de suicide.

La crise militaro-politique qu'a connue la Côte d'Ivoire depuis septembre 2002, est à l'origine de nombreuses exactions et violations des droits humains et a aggravé la condition de la femme sur qui de plus en plus de violences ont été exercées notamment, l'esclavage sexuel et les viols successifs pendant de longues périodes, suivis de coups et tortures.

Suite à cela, nous proposons à la fin de nos échanges les solutions suivantes :

- D'abord au plan socio-professionnel mais précisément au niveau des jeunes femmes auxquelles nous demandons de s'habiller décemment, d'éviter les provocations inutiles dans les entreprises, les écoles etc., surtout que l'on sait qu'elles se vêtissent exprès pour attirer sur elle l'attention sans toutefois mesurer les conséquences de leurs actes.
- Au niveau des structures de l'État, nous demandons par exemple aux agents de maintien de l'ordre de prendre en considération les plaintes déposées par les victimes du harcèlement ainsi qu'aux juges une application vraie et sans complaisance des lois sur le harcèlement car nous constatons avec regret que malgré l'existence des textes de lois protecteur de la femme tel que l'article 354 et 356 du code pénal ivoirien qui punissent le viol et le harcèlement sexuel, la réalité est tout autre, son application laisse à désirer. Pour nous les sanctions ne sont pas assez sévères et les peines sont faibles.

- Ensuite au plan psychologique, la jeune femme doit chercher l'autonomie financière afin que cesse la politique de la main tendue tant prisée par les femmes. Certes, nos cultures africaines nous enseignent que l'homme est le chef de famille mais la participation de la femme à la vie du foyer n'est pas à écarter surtout qu'elle a à charge l'éducation des enfants à qui elle doit inculquer les valeurs de vie. Pour ne pas être victime du harcèlement, la jeune femme doit avoir des principes de vie c'est-à-dire se fixer des règles de conduites et les respecter scrupuleusement.
- Enfin, nous proposons à l'état de mettre sur pied des structures comportant à la fois des juristes et des psychologues où les personnes harcelées pourront aller se plaindre, recevoir des conseils et un suivi.

NB : lors de la rédaction de ce document, le rapporteur a eu à vérifier l'existence des textes de lois sur le viol et le harcèlement sexuel.

THEME II: L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Lors du Café de Leadership, nous avons abordé plusieurs thèmes dont « L'expérience professionnelle » car nous constatons avec regret que beaucoup de diplômés sont éliminés d'office des postes à pourvoir à cause de l'expérience professionnelle qui est exigée par les entreprises.

Des échanges, il est ressorti que l'expérience professionnelle est l'ensemble des connaissances acquises par une personne qui exerce dans un ou plusieurs domaines d'activités pendant une longue pratique. C'est aussi la compétence, le savoir-faire acquis par le salarié tout au long de son parcours professionnel ainsi que les connaissances et les pratiques acquises au contact de la réalité de la vie ; l'enrichissement du savoir ; de la connaissance ; et des aptitudes.

En quoi l'expérience professionnelle est un obstacle pour nous jeunes diplômés ? Comment y faire face ? Quels peuvent être alors les défis que nous devons relever face au problème de l'expérience professionnelle ? Et quelles solutions proposons-nous afin que l'expérience professionnelle ne soit pas un frein pour beaucoup d'entre nous jeunes ?

Dans toutes sociétés humaines, la première préoccupation des uns et des autres, c'est d'avoir un métier. Cette nécessité de travail amène l'homme et surtout la jeunesse à faire une formation théorique dans les établissements professionnels et universités de la place. Malheureusement, nous constatons que de nombreux recrutements dans les entreprises se font sur la base de l'expérience professionnelle. Il apparaît alors comme un critère discriminant pour nous jeunes diplômés sortis fraîchement des universités, grandes écoles et établissements professionnels. Un tel critère de recrutement n'est peu être pas fortuit surtout que l'on sait que certaines personnes transmettent des faux curriculum vitae.

Or, le contact entre les anciens employés qui ont de l'expérience et les jeunes diplômés avec la fraîcheur d'esprit et d'initiative peuvent rendre l'entreprise plus compétitives sur le marché du travail grâce à leur esprit d'équipe surtout que celles-ci recherchent de nouveaux partenaires de même que la sincérité, la sécurité et la certitude que le candidat à un poste est crédible et apte à faire le travail pour lequel il postule . Il serait donc ingénieux de faire cette association d'expérimentés et de débutants afin de donner de la vigueur à nos entreprises car il est difficile pour le diplômé sortant d'avoir une chance de mettre en pratique toutes ses connaissances théoriques.

Aussi, les entreprises ne veulent embaucher que les personnes qui ont une expérience professionnelle. Enfin de compte, aucune d'elles ne veut faire la formation et donner cette expérience requise à nous jeunes diplômés sortants surtout que les appels d'offre sont limités.

La participation de plusieurs jeunes femmes à nos échanges a permis de relever bon nombre de défis auxquels elles devront faire face. Il s'agit entre autre du favoritisme, de la transition de l'école à la vie active ; au manque d'infrastructures ou de bureaux d'apprentissage à cause de crise économique ; à des facteurs structurels tels que l'inégalité sociale et la pauvreté, la situation du marché et la discrimination. En plus, le refus des entreprises d'intégrer les personnes jeunes et inexpérimentés sur le marché du travail a des conséquences telles que la prostitution car les jeunes femmes ont un besoin d'argent tant pour se nourrir que se soigner mais aussi bien pour leur famille ; leur communauté et cela favorise le banditisme.

Pour la prospérité et le développement futurs des pays en voie de développement surtout que leur population est à majorité jeune et qu'elle est la relève de demain il faut :

- donner la chance aux jeunes diplômés d'intégrer le milieu professionnel c'est-à-dire que les employeurs ou les entreprises acceptent d'offrir un stage aux jeunes diplômés sortant des universités ou des grande écoles nationales et internationales afin de mettre en pratique ce qu'ils ont appris au cours de leurs différentes formations estudiantines. ; permettre à toutes les personnes qualifiées c'est-à-dire diplômés ou en fin de cycle ou même les personnes au chômage avec très peu d'expérience de postuler aux appels d'offre ;
- aussi, les entreprises doivent si possible éviter de faire de l'expérience professionnelle la base du recrutement et mettre l'accent sur les tests psychotechniques, le quotient intellectuel des postulants afin de donner une chance aux jeunes diplômés de faire leur preuve. Un accent particulier doit être mis sur les cas de discriminations ethniques ; de classe sociales ; le genre (féminin-masculin) ; bord politique ; couleur de peau, éviter le favoritisme c'est-à-dire éviter de se focaliser sur le relationnel ; les connaissances familiales ou amicales pour embaucher.
- en plus, créer des projets d'insertions pour les jeunes diplômés ;
- au niveau de l'État, demander aux écoles de signer des partenariats avec les entreprises afin de favoriser l'obtention d'un 1^{er} stage en entreprise. Les entreprises devraient prendre l'initiative d'associer des diplômés qu'ils soient homme ou femme ; rouge ou noir ; riche ou pauvre... afin de leur apprendre le métier de façon pratique ; réelle et sociale pour constituer leur propre équipe de main d'œuvre qui soit dynamique pour l'ascension, le développement de l'entreprise ; de la société en général et l'individu lui-même.

THEME III: LE GENRE : L'INSERTION DE LA JEUNE FEMME DANS MILIEU PROFESSIONNEL

Le thème soumis à notre étude est le genre qui comprend en fait le masculin et le féminin mais compte tenu du fait que nous sommes à un Café de Leadership, nous avons jugé bon de ne prendre qu'un seul aspect du genre c'est-à-dire l'aspect féminin afin de comprendre les problèmes auxquels cette tranche de la société est exposé d'où le choix du sous thème : « *l'insertion de la jeune femme dans le milieu professionnel* ».

L'insertion étant défini comme l'intégration d'une personne dans un milieu professionnel ou social, la jeune femme semble être en marge de cette intégration. C'est pourquoi au cours de ce café de leadership nous nous sommes posés les questions suivantes : quels sont les défis à relever par les jeunes femmes pour leur insertion ? Quels sont les obstacles à surmonter et les solutions pour leurs meilleures insertions dans la société ?

Les défis à relever pour les jeunes femmes qui veulent s'insérer dans le milieu professionnel sont les suivants :

- être à même d'exercer les métiers et accepter les mêmes responsabilités que les hommes dans le milieu professionnel ;
- chercher avant tout à être autonome au plan financier que social ;
- faire preuve de compétence et de compétitivité dans leur domaine d'activité ;
- les jeunes femmes doivent être capables de prendre la parole dans les organisations aussi bien associatives que politiques.

Malheureusement, les jeunes femmes rencontrent plusieurs difficultés qui représentent des obstacles dans l'accomplissement de leur rêve. Ces difficultés sont relatives aux taux élevés d'analphabétisme surtout chez la jeune femme, au rôle de ménagère que lui confèrent nos coutumes et traditions africaines. Aussi le manque d'information sur le montage et le financement de projet, de même que son incompetence due à un manque d'expérience professionnelle l'empêche d'être dynamique.

L'attribution d'une place de second plan vis-à-vis des hommes entraîne parfois la démotivation, le manque de confiance en soi, la démoralisation. Par exemple, nos traditions enseignent qu'une femme ne doit pas prendre la parole dans une assemblée d'hommes.

Pour remédier à cela nous avons pu énumérer des solutions qui sont :

- scolariser la jeune fille par ricochet la jeune femme ;
- faire des campagnes de sensibilisation sur l'importance de l'alphabétisation pour la jeune fille ;
- vulgariser les textes relatifs aux droits et statuts de la femme ;
- mettre en place un environnement favorable pour l'insertion des femmes dans la sphère de décisions ;
- accroître la participation et les aptitudes des femmes en matière de gestion de situations liées aux conflits sociaux ;
- éduquer la femme sur ses droits et ses devoirs afin de ne pas être exclue du développement de l'Afrique ;
- donner la chance à la femme de postuler à des instances de décisions voire même les diriger.

THEME IV : LE FINANCEMENT DE PROJET

La conception et la mise sur pied d'un projet nécessite assez d'effort physique et mental mais aussi des moyens financiers conséquents. Force est de constater que la plupart des entreprises appartiennent à des hommes. Cela nous a amené à pousser plus loin nos investigations et à nous demander quels sont les problèmes que rencontrent les femmes dans la mise sur pied de leurs différents projets ?

Nous avons étudié leurs problèmes sous différent angle.

- D'abord au niveau économique, il y a l'insuffisance de banques de financement. Compte tenu de cela les banques de financement exigent un aval avant d'octroyer un prêt, ainsi, le Taux de l'emprunt est élevé et les modalités de remboursement ne se sont font pas en fonction de la rentabilité de l'activité en question. La longue durée d'étude de la crédibilité et la faisabilité du projet par les banques avant l'octroie de son financement ralentit sa mise en exécution.
- De plus, Les femmes sont confrontées dans leur recherche de financement à des cas de favoritisme de la part des banques. Aussi, l'absence de business plan dans les projets, le manque d'information sur le processus de financement et de montage de projet constituent un frein pour atteindre leur but.
- Ensuite au niveau culturel et psychologique: l'on entend souvent dire dans notre société que la place de la femme est au foyer c'est-à-dire qu'elle a un rôle de ménagère et d'éducatrice. Suite à cela certaines femmes n'ont pas l'esprit d'initiative et sont peu entreprenante tandis que d'autres s'adonnent à de petits commerces. En plus, le taux élevé d'analphabétisme chez la jeune femme, le manque de confiance en soi et principalement la mauvaise élaboration des projets sont autant d'handicap pour l'épanouissement de la jeune femme.
- Enfin, nous avons remarqué que beaucoup de projets de femmes ne voient pas le jour soit parce qu'ils ne paraissent pas rentable ou parce qu'ils leur ont été volé par des personnes à capacité de financement.

Toutes ces difficultés entraînent comme conséquence le taux élevé de la prostitution due à la pauvreté ce qui met un frein à l'émancipation de la femme, et augmente le taux du chômage. Suite aux difficultés d'entreprendre peu de femmes ont des activités lucratives cela constitue une réduction de l'autonomie financière de la femme et perpétue le phénomène de la main tendue qui dévalorise la femme.

Face à ces problèmes nous proposons comme solutions ce qui suit :

- les banques et structures de financements doivent diminuer les taux d'intérêts et faciliter l'accès aux prêts bancaires ;
- demandons aux femmes de s'associer soit en coopérative pour demander un prêt à la banque afin de commencer avec de petits montants ;

- de suivre des formations de montage de projet pour que leurs projets soient mieux présentés et demander à l'état de favoriser l'initiative privée en réduisant les taux d'impositions fiscales cela contribuera à créer des banques et des structures sociales de financement.

CONCLUSION GENERALE

Au terme de nos échanges, nous pouvons affirmer que les jeunes femmes africaines et précisément les jeunes femmes ivoiriennes rencontrent beaucoup de difficultés pour s'affirmer et à améliorer leurs conditions de vie de manière durable dans ce monde qui se modernise au quotidien. C'est pourquoi, l'IEWAD s'est investi dans une telle activité en créant un environnement sans préjugés et propice au dialogue pour les jeunes femmes âgées de 20 à 28 ans de différents niveaux d'éducation pour un entretien d'une demie journée axé sur le dialogue.

Au sortie de ces échanges l'IEWAD s'est donnée pour mission de préparer un document de travail compilant les défis identifiés et les solutions proposées par les participantes au travers des commissions respectives mises sur pied pour être ensuite distribué à chaque participante ainsi qu'aux organisations partenaires et les principales parties prenantes locales, y compris l'UNESCO, le ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales, ONU Femmes etc.

En plus, l'incorporer dans le document de travail au plan stratégique de l'IEWAD pour 5 ans.

La liste des participantes à ce café :

Docteur Susan FRAZIER-KOUASSI (initiatrice du Café de leadership)

Professeur Anna MANOUAN (invitée)

Awa DIAKITE (superviseur)

Monique GBAHI (superviseur)

Charity ADAGHARAGBA (rapporteur)

Natacha ASSALE (rapporteur)

Michaëlle BOKO (rapporteur)

Annette KOUASSI (rapporteur)

Joskine BAH

Sarah BAH

Massara BAMBÀ

Patricia KOFFI

Silvana KOFFI

Andrée KONE

Honorine KOUADIO

Cynthia NAOUNOU

Aristide NGUESSAN

Edwige OKOU

Flora YAO

Liliane YAO