



**JIFM** | 2<sup>e</sup> édition

# LE RAPPORT

# #JIFM20

Le Programme d'Appui aux Stratégies Sociales (Pass) a organisé le 4 mars 2020 à Abidjan (Côte d'Ivoire) la deuxième édition de la Journée Internationale de la Femme Mutualiste (Jifm).

Cette journée dédiée aux femmes dirigeantes de mutuelles de santé a compté la participation de plus de 120 femmes issues de pays du Sud et du Nord. Il s'agit notamment de délégations venues du Burkina Faso, du Bénin, du Mali, du Sénégal, du Cameroun, de France, d'Allemagne, de Belgique, du Togo, de la Guinée (Conakry), du Niger et de Côte d'Ivoire (pays hôte).

La 2ème édition de la Journée Internationale de la Femme Mutualiste a compté la participation de Sybille Reichert, Directrice de l'Association Internationale de la Mutualité (Aim).

Notons que la Jifm qui s'est déroulée dans la journée du 4 mars 2020 a organisé le 3 mars en prélude de cette journée, des visites terrains à des structures mutualistes ivoiriennes pour les délégations des mutuelles non ivoiriennes.



**3 MARS 2020**

## **A LA DÉCOUVERTE DU MOUVEMENT MUTUALISTE IVOIRIEN...**

Les premières délégations qui ont foulé le sol ivoirien ont eu l'occasion de participer le 3 mars à une série de visites de structures mutualistes. L'objectif de cette session était de faire connaître à ces délégations, l'univers mutualiste de Côte d'Ivoire.

Pour se faire, 3 structures ont été visitées. Il s'agit de l'Agence Ivoirienne de Régulation de la Mutualité Sociale (Airms), de la Mutuelle des Agents de la Direction Générale des Impôts (Madgi) et du Service Médical des Fonctionnaires de la Mutuelle générale des Fonctionnaires et agents de l'Etat de Côte d'Ivoire (Mugef-ci).

### **1. L'Agence Ivoirienne de Régulation de la Mutualité Sociale (Airms)**

L'Agence Ivoirienne de Régulation de Mutualité Sociale (Airms) est la première qui a vu la jour dans la zone Uemoa, conformément au règlement communautaire qui régit la mutualité sociale dans la zone.

La délégation a été accueillie par Mme Koné Colette, Directrice de l'agence depuis sa création en 2012. Cette visite a été l'occasion pour elle de partager son expérience.



« À la création de cette agence, nous n'avions pas de budget de fonctionnement... Il nous a fallu intéresser les plus hautes autorités du pays au rôle de l'Airms. Nous avons travaillé à mettre en place un plaidoyer qui nous a permis depuis de défendre un budget qui atteint aujourd'hui plus de 100 millions de Francs Cfa », a déclaré Mme Koné Colette avant de poursuivre, « la mission était difficile mais nous y sommes arrivés pourtant beaucoup reste encore à faire... femmes prenez vos responsabilités. Vous en êtes capables... ».

Notons que l'Airms a pour mission :

- Le suivi et le contrôle des mutuelles
- L'immatriculation et l'agrément



## 2. La Mutuelle des Agents de la Direction Générale des Impôts (Madgi)

Toujours dans le cadre des visites, la délégation des femmes venues des autres pays d'Afrique et d'Europe est allée à la rencontre de la Mutuelle des Agents de la Direction Générale des Impôts de Côte d'Ivoire à son siège.



Reçu par Mr Koné Yaya, Président du conseil d'administration de la mutuelle, la délégation a été instruite sur les activités de ladite mutuelle en termes de gestion, de prestation etc..

Cette intervention a permis aux mutuelles présentes, en plus de recevoir de l'information, de partager leurs expériences sur des sujets comme celui des prestations de prévoyances.



### 3. Le Service Médical des fonctionnaires de la Mutuelle Générale des Fonctionnaires et agents de l'Etat de Côte d'Ivoire (Mugef-ci)

Après un déjeuner mutualiste offert à la délégation par le Pass et ses partenaires, les dirigeantes mutualistes se sont dirigées vers le Service Médical des Fonctionnaires (Smf).

En effet, il s'agissait pour elle de découvrir un centre de santé mutualiste ivoirien et les différentes potentialités en termes d'offre de soins.



A son arrivée, la délégation conduite par Mme Mathilde Touré du Pass, a été reçue par la 2<sup>ème</sup> vice-présidente de la Mugef-ci et le Pr Dié Kacou, directeur du Smf.

Après une présentation du Smf, la délégation a été invitée à visiter les différents services du centre mutualiste. Les participantes ont pu poser différentes questions notamment sur l'équilibre de la structure et sa gouvernance.



**4 MARS 2020**

## **UNE JOURNÉE DE PLAIDOYER, DE RÉFLEXIONS & DE PARTAGES...**

La journée du 4 mars a été l'occasion de réunir en un même lieu, les femmes dirigeantes de mutuelles venues de divers horizons. L'objectif était de renforcer le plaidoyer débuté l'an dernier sur le renforcement du positionnement des femmes dans les instances décisionnelles de nos mutuelles. Elle s'est articulée autour de 4 temps forts :

### **1. La cérémonie d'ouverture**



Elle a débuté avec l'intervention de Mme Mathilde Touré, assistante administrative représentant le Pass, initiateur de la journée. Après les salutations d'usage, elle a présenté les enjeux de cette 2ème édition de la Journée Internationale de la Femme Mutualiste. Il s'agissait de trouver les voies et moyens pour une meilleure implication et représentativité des femmes dans les instances de gouvernance des mutuelles de santé. Au cours de son intervention, Mme Mathilde Touré a présenté la vision du Pass sur cette question qui est que les femmes sont un atout inestimable et pragmatique dans la gestion d'appareils de solidarité.

A la suite de la représentante du Pass, Mme Sibylle Reichert, Directrice Générale de l'Association Internationale de la Mutualité (Aim) a salué au pupitre cette initiative du Pass. Elle en a profité pour présenter les actions de l'Aim dont elle est la première femme dirigeant cette structure depuis sa création il y a 70 ans. Elle a exprimé sa joie de participer à ce 2ème rendez-vous de la mutualité au féminin et a appelé les femmes à prendre leurs responsabilités, à s'engager pleinement afin d'apporter leur pierre au développement du mouvement mutualiste.

La 3ème intervention a été celle de Mme Clarisse Mahi, secrétaire générale de l'Union Africaine de la Mutualité et par ailleurs, députée et résidente de l'Alliance des Mutuelles Sociales de Côte d'Ivoire (Ams-ci). A bâton rompu, elle a invité les femmes à passer à l'action : « l'an dernier nous étions dans cette même salle, nous nous sommes encouragés afin de pouvoir oser, oser postuler les meilleures places. Aujourd'hui je vous invite à passer à l'acte » a-t-elle déclaré avant d'encourager les participantes à plus d'engagement.



C'est le ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant représenté par le Dr Solange Amethier, directrice du Programme National de prise en charge des Orphelins et Enfants rendus Vulnérables du fait du VIH sida dudit ministère qui a clôturé la série des allocutions. Dans son propos, elle est revenue sur les actions du gouvernement en termes de promotion du genre.

Selon elle, plusieurs mesures ont déjà été prises pour assurer un seuil minimum de 30% pour cent de femmes dans les différentes administrations du pays. Par ailleurs, elle a profité de l'occasion pour revenir sur l'importance des luttes contre les violences basées sur le genre qui persistent encore dans certaines zones du pays et dans la sous-région.

## 2. La présentation de deux études sur la représentativité des femmes dans les instances de décisions des mutuelles de santé - cas de la Guinée & de la Côte d'Ivoire

Afin d'ouvrir la discussion sur le thème de la journée « Présence des femmes aux postes de décision, un atout pour le mouvement mutualiste africain », deux études ont été présentées.

La première étude a porté sur un diagnostic sur la participation des femmes dans les instances de prise de décision des mutuelles en Guinée a été présentée par Mme Florence Condamin et Mme Fatoumata Diallo de l'Ong Essentiel. La seconde quant à elle a été présentée par Mme Aïchatou Ouattara du Pass et portait sur la représentativité des femmes dans les organes de gouvernance des mutuelles en Côte d'Ivoire.

### + Présentation du diagnostic sur la participation des femmes dans les instances de prise de décision des mutuelles : Cas de la Guinée

L'état des lieux concernant la population féminine en Guinée montre que les femmes restent particulièrement vulnérables en Guinée :

- 60% d'entre elles sont analphabètes ;
- 63% sont précocement mariées ;
- 40% ont déjà eu un enfant à l'âge de 18 ans et
- 11% avant l'âge de 15 ans ;
- 33% de la demande totale en planification
- familiale pour les femmes de 15-49 ans en union est satisfaite ;
- 95% des femmes et filles âgées de 15 à 49 ans et 39% des filles de 0-14 ans sont excisées.

Les femmes continuent d'être sous représentées dans la vie publique et politique ainsi qu'aux postes de décision :

- 26% des fonctionnaires de l'Etat sont des
- femmes, la plupart avec des responsabilités limitées ;
- l'Assemblée Nationale est constituée de 19% de femmes.



Cependant il existe des avancées notables à renforcer et accompagner. En effet, la Guinée a adopté en 2019, une loi sur la parité qui prévoit que celle-ci s'applique à toute liste de candidats à des élections nationales et locales, ainsi qu'à des fonctions électives dans des institutions publiques.

Les femmes sont sous-représentées dans les instances de prise de décision des mutuelles alors qu'elles représentent plus de 55% des personnes couvertes par les mutuelles. Elles sont par ailleurs souvent en charge de la santé des enfants (63% des personnes couvertes).

Ce premier état des lieux permet d'avoir une vue globale de la situation de la femme guinéenne. L'étude s'est par la suite penchée sur les différents freins qui empêchent les femmes d'occuper des postes de responsabilité.

Pour ce faire, des focus groupes (hommes/ femmes), des entretiens individuels et un accompagnement des organisations mutualistes ont été effectués. De ces différents tests sont ressortis les résultats suivants :

### **Freins propres exprimés par les femmes**

- Niveau de formation/ analphabétisme ;
- Manque de temps/ disponibilité ;
- Manque de confiance en soi ;
- Difficulté à prendre la parole en public ;
- Difficulté à être une femme dans un milieu d'hommes ;
- Manque de solidarité entre les femmes ;
- Position de retrait face au collectif ;
- Peur de décevoir ;
- Manque de moyens ;
- Difficultés de déplacement.

### **Freins liés au fonctionnement des mutuelles de santé**

- Une carte par famille qui revient souvent au mari et non à la femme ;
- Manque d'information sur le fonctionnement des MS/ circulation de l'information ;
- Limites du bénévolat ;
- Profil-type des élus/ renouvellement des instances de prise de décision ;
- Directions des groupements dont sont issues les mutuelles de groupement principalement masculines ;
- Manque d'implication des femmes par les élus ;
- Absence de réflexion sur le genre dans les instances des mutuelles.

### **Freins liés à l'environnement (social, religieux, économique, politique)**

- Contraintes sociales et familiales ;
- Contrôle social et familial ;
- Marginalisation des femmes ;
- Sur-sollicitations de certaines femmes leaders ;
- Résistance des hommes ;
- Respect des anciens, relation jeunes/vieux ;
- Manque de modèles féminins.

À la vue de ces résultats, quelques pistes de réflexions ont été proposées. Il s'agit entre autres de :

- Renforcer le leadership féminin ;
- Renforcer les capacités des femmes sur le fonctionnement de la mutuelle, les outils de gestion, la prise de parole/coaching ;
- Améliorer le fonctionnement des mutuelles de santé ;
- Contribuer au changement et influencer l'environnement (social, religieux, économique, politique).

## + Présentation de l'étude sur la représentativité des femmes dans les organes de gouvernance des mutuelles cas de la Côte d'Ivoire

L'étude de la représentativité des femmes dans les instances de gouvernance réalisée par le Pass en Côte d'Ivoire a porté sur un échantillon de dix mutuelles du secteur public et privé.

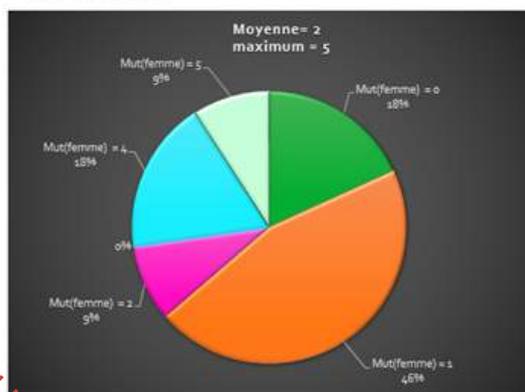
Il s'est agi à travers trois questionnaires auto-administrés envoyés au Président du conseil d'administration, aux femmes dirigeantes et aux hommes du conseil d'administration, d'évaluer la situation des femmes dans ces mutuelles.

Les différents questionnaires avaient également pour but de faire ressortir les raisons de la faible représentativité des femmes à ces postes.

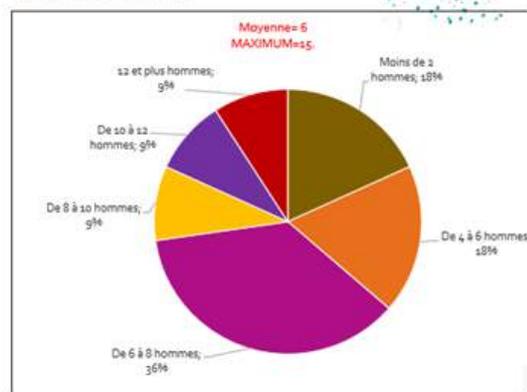
Les tableaux de synthèse ci-dessous présentent les résultats obtenus quant au taux de représentativité des femmes dans les instances décisionnelles des mutuelles :

### Répartition des membres du conseil d'administration

#### » Femmes



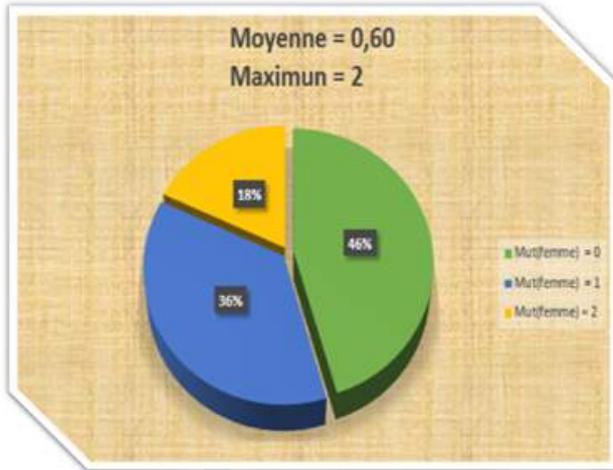
#### » Hommes



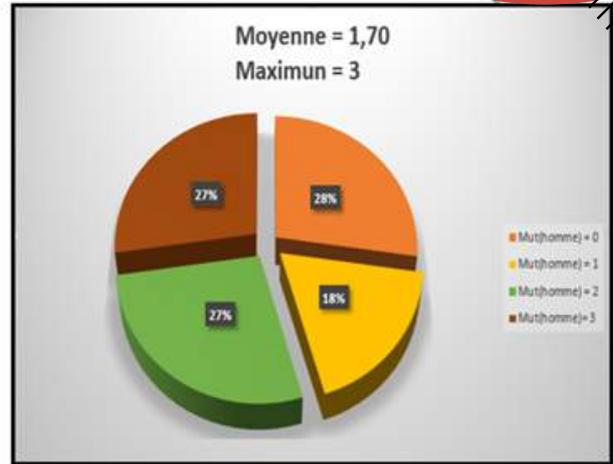
Au niveau du Conseil d'administration nous relevons que la majeure partie des mutuelles dispose d'au plus 1 femme dans le CA (soit 64% des mutuelles). Tandis que 63% des mutuelles dispose d'au moins 6 hommes dans leurs CA. Les femmes sont représentées avec une moyenne de 2 femmes par CA et d'un maximum de 5 alors que les hommes sont en moyenne 6 dans le CA avec un maximum de 15 hommes.

## ORGANE DE CONTROLE

### » Femmes



### » Hommes

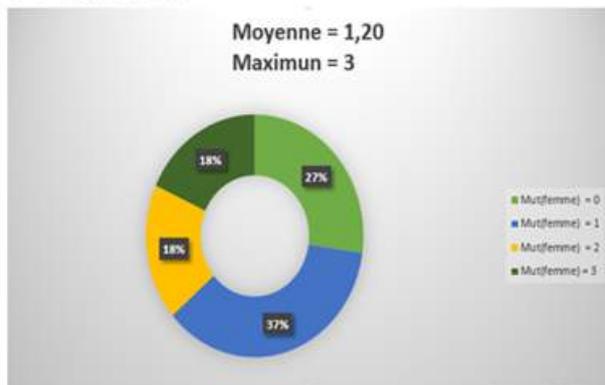


L'organe de contrôle n'échappe pas à la règle de la faible représentativité des femmes par rapport aux hommes comme l'atteste les résultats ci-dessus.

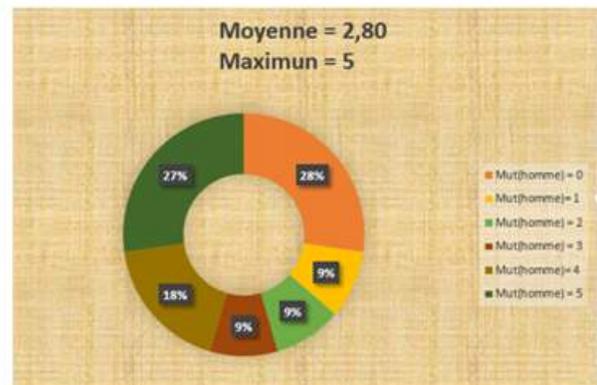


## Comité de gestion

### » Femmes



### » Hommes



Les femmes sont moins représentées que les hommes dans le comité de gestion, avec une moyenne d'une femme par CG et d'un maximum de 3 tandis qu'on retrouve une moyenne de 3 hommes dans le CG avec un maximum de 5 hommes.

A la suite de ces premières interrogations, il a été demandé aux enquêtées femmes, si elles se sentaient assez représentées aux postes de gouvernance. Nous avons obtenu 88% de réponses négatives contre 11% de réponses positives dans les mutuelles publiques et 66% de réponses positives dans les mutuelles privées contre 33% de réponses négatives.

Le tableau ci-dessous présente les réponses à la question suivante : Quelles sont les difficultés rencontrées par les femmes pour occuper un poste de responsabilité au sein des mutuelles ?

Cette question a été posée tant aux hommes dirigeants qu'aux femmes dirigeantes.

Difficultés	Femmes
<i>Absence de Disponibilité</i>	16%
<i>Contrainte Familiale</i>	14%
<i>Manque de volonté des femmes</i>	14%
<i>Manque de leadership</i>	14%
<i>Stéréotype du Genre</i>	14%
<i>Manque d'intérêt</i>	12%
<i>Niveau d'étude</i>	7%
<i>Statut Matrimonial</i>	5%
<i>Autres</i>	4%
<i>Ages</i>	0%
<i>Etat de santé</i>	0%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Difficultés	Hommes
<i>Absence de Disponibilité</i>	21%
<i>Manque d'intérêt</i>	21%
<i>Contrainte Familiale</i>	16%
<i>Manque de leadership</i>	14%
<i>Manque de volonté des femmes</i>	8%
<i>Stéréotype du Genre</i>	6%
<i>Niveau d'étude</i>	6%
<i>Statut Matrimonial</i>	4%
<i>Autres</i>	4%
<i>Etat de santé</i>	0%
<i>Ages</i>	0%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Il est important de relever le fait que les pourcentages de réponses sont à peu près les mêmes. A croire que les femmes comme les hommes relèvent les mêmes difficultés d'accès des femmes aux instances de décision.

Pour finir, une dernière question a été posée aux femmes dirigeantes :

Auriez-vous souhaité occuper un poste plus important que celui que vous occupez actuellement au sein de la mutuelle ?

**44 % de femmes ont répondu par oui contre 56 % de réponses négatives.**

La réponse à cette dernière question a créé des remous parmi les participantes. En effet, le constat est amer mais réel.

Au-delà des discriminations basées sur le genre dont sont victimes certaines femmes, il y'a une forte proportion de femme qui n'a pas encore saisi la pleine mesure de leurs capacités à pouvoir prétendre à des postes plus élevés.

Il est clair que la question du genre au sein des mutuelles de santé ne relève pas seulement de freins extérieurs aux femmes mais également au manque de volonté des femmes de sortir des sentiers battus.

Ces deux études réalisées dans deux pays différents mettent en exergue les mêmes difficultés et font état de réalités similaires. Cela démontre que la faible représentativité des femmes dans les instances de gouvernance des mutuelles va au-delà des pays.

Il s'avère que les femmes restent profondément marquées par les stéréotypes liés au genre, à l'éducation, à l'impact de la société, au regard de la société. Toutes ces pressions sociales ont malheureusement eu pour effet de cantonner les femmes à des postes subalternes et peu valorisés.

Au terme de ces deux études, nous réalisons qu'il y'a encore du chemin à parcourir avant d'arriver à cette parité à laquelle les femmes aspirent.



### 3. Un panel sur le thème « Présence des femmes aux postes de décisions dans les mutuelles de santé, un atout pour le développement mutualiste africain »

Le 3ème temps fort de cette journée a été celui de l'organisation d'un panel de discussions. Prévu pour durer une heure il a largement excédé le temps imparti eu égard à la richesse des interventions et aux débats qui s'en sont suivis.

Pour la circonstance, la maîtresse de cérémonie Mme Nadège Koffi a fait office de modératrice. Chaque panéliste a été amené à exposer en 15 mn les points suivants :

- Une présentation de son parcours et de son organisation ;
- Les raisons de son engagement ;
- Les défis qu'elle a eu à relever en tant que femme (réaction des autres sur l'accès à cette fonction, freins et appui) ;
- La nécessité d'une relève féminine dans le leadership mutualiste ;

Ont pris part à ce panel des dirigeantes élues et salariées de mutuelles de santé du Nord et du Sud. Il s'agissait notamment de Mme Brigitte Tury Vice-présidente de Mgefi (France), Mme Arame Coumba Fall, membre du conseil d'administration et chargée de communication à la MSAE (Sénégal) et Mme Hélène Dollo, Présidente du conseil d'administration de l'AMAT-CI (Côte d'Ivoire). Elles se sont succédé au micro afin de parler de leur parcours :



#### Brigitte TURY, Vice-présidente Mgefi (France)

Après 25 ans dans l'administration fiscale qui s'est traduit par l'exercice des fonctions de contrôleur du cadastre, de rédactrice dans un service du contentieux (spécialité fiscalité personnelle) et de vérificatrice en brigade, Brigitte Tury accepte d'être mise à la disposition de la Mutuelle des Agents des Impôts en qualité de secrétaire nationale en 2007.

Après la création de la Mutuelle Générale de l'Economie, des Finances et de l'Industrie (Mgefi) elle y occupe le poste de secrétaire générale puis en 2016, le poste de vice-présidente.

La Mgefi a été créée en 2007 suite au regroupement des mutuelles existantes sur la sphère des ministères économiques et financiers, à savoir la Mutuelle des Agents des Impôts, la Mutuelle du Trésor, la Mutuelle des Douanes, la Mutuelle de la concurrence et répression des Fraudes, la Mutuelle des Personnels de l'Industrie et de la Recherche, la Mutuelle de l'Imprimerie Nationale et la Mutuelle de l'Insee.

Madame Tury a gravi progressivement les échelons pour aujourd'hui être à ce poste. Son intervention a été marquée par la simplicité de son parcours et aussi par l'abnégation dont elle a fait preuve.

Elle a commencé son investissement militant à la Mutuelle des Agents des Impôts et cet investissement en tant que femme l'a souvent conduite, à cette époque, à des activités plutôt mineures, les postes à responsabilité étant principalement occupés par des hommes, alors que les femmes étaient majoritaires dans la sphère de la direction générale des impôts.

« Il a donc fallu faire sa place. »

L'environnement de la complémentaire a considérablement évolué au cours des années en France, que ce soit sur le plan législatif ou réglementaire. Et c'est ce qui a conduit les mutuelles comme la Mgefi à opérer des regroupements pour être plus fortes dans cet environnement.

Au vu de sa propre expérience, elle a incité les femmes à prendre les places à responsabilité qu'elles méritent dès maintenant et sans attendre.

En effet, les femmes sont de très bonnes gestionnaires et quand les structures sont bien gérées par les femmes on note la valeur ajoutée à cette gouvernance. En concluant son intervention par cette citation de Oscar Wilde : « il faut avoir de très grands rêves pour éviter de les perdre de vue quand on les poursuit », Mme Tury a montré à quel point il est plus que nécessaire en tant que femme de ne pas restreindre ses ambitions.

### **Arame Coumba FALL, membre du conseil d'administration & Secrétaire chargée de communication à la Msae (Sénégal)**



Madame Arame Coumba FALL est mariée et mère de trois enfants. Elle est membre du Conseil d'Administration et Secrétaire chargée de la communication du bureau exécutif de la Mutuelle de Santé des Agents de l'Etat (Msae). Cette mutuelle a été créée par les travailleurs du secteur public le 17 Mai 2003.

Elle est également Secrétaire chargée de la formation du bureau de L'Union Africaine de la mutualité.

Dans son parcours scolaire, elle a été très tôt confrontée à des difficultés d'accès à l'éducation secondaire dans sa ville natale. Elle a dû se battre pour se former afin de prétendre accéder un jour à des postes de décisions dans divers secteurs.

Son engagement est motivé dans un premier temps par son amour pour la protection sociale. Puis par le fait de sa nature de femme. En effet, il est démontré que les femmes occupent une place très importante dans le dispositif de prise en charge sanitaire. Dans un second temps son implication peut s'expliquer aussi par sa fonction qui la met toujours en contact avec les groupes vulnérables.

Pour elle, il y a une valeur très importante qui est la solidarité, car même si on n'en bénéficie pas, on y contribue dans la prise en charge d'autres personnes qui en ont besoin. Aussi, toutes ces raisons l'ont poussée à se présenter comme bénévole pour représenter sa mutuelle à Louga sa ville d'origine alors que personne d'autre ne s'était porté volontaire.

Pour elle, il y a une valeur très importante qui est la solidarité, car même si on n'en bénéficie pas, on y contribue dans la prise en charge d'autres personnes qui en ont besoin. Aussi, toutes ces raisons l'ont poussée à se présenter comme bénévole pour représenter sa mutuelle à Louga sa ville d'origine alors que personne d'autre ne s'était porté volontaire.

En tant que femme, le premier défi à relever est la participation : le faible taux d'adhésion des femmes réduit le nombre de candidates potentielles aux postes de décisions dans les mutuelles. Il est donc primordial de s'engager afin de renforcer la présence des femmes dans les instances de décision des mutuelles.

Le second c'est la compétence, la solution c'est de montrer qu'on est capable en apprenant, en participant positivement, en montrant sa disponibilité et en s'imposant de par ses bonnes idées. Il faut donc une bonne structuration des femmes, une adhésion en grand nombre, et des formations afin de renforcer la participation des femmes dans les mutuelles.

### Hélène DOLLO KOKOURA, Présidente de l'Amat-ci (Côte d'Ivoire)



Madame Hélène Dollo Koukoura est mariée et mère de trois enfants. Elle est en poste et tant que Directrice de la Réglementation et de la Surveillance des Systèmes Financiers Décentralisé du Trésors de Côte d'Ivoire en plus de sa fonction de Présidente du Conseil d'Administration de l'Assistance Mutuelle des Agents du Trésor de Côte d'Ivoire (Amat-ci).

L'Amat-ci a été créé en juillet 2008 et démarré ses activités en janvier 2009. Elle regroupe l'ensemble des agents du trésor public ainsi que les retraités. Elle a pour objet de mener en faveur de ses membres et de ses ayants droit en premier lieu la couverture maladie maternité, le fonds de secours médical, décès et frais funéraires.

Mme Dollo est Titulaire d'un Master en Économie et Développement International spécialité Maîtrise d'Ouvrage Publique et Privé de l'Université d'Auvergne Clermont-Ferrand (France), Diplômée du Cycle Supérieur de l'École Nationale d'Administration, option Trésor et Maîtrise en Économie de l'Université d'Abidjan Cocody.

Son parcours professionnel a été déterminant dans le choix du poste qu'elle occupe actuellement. Elle a travaillé pendant des années dans la supervision et l'encadrement des mutuelles d'épargne et de crédit ; c'est ce profil qui a été un atout dans son élection à la tête de l'Amat-ci.

Son intime conviction de la puissance des outils de solidarité des mutuelles face à l'accès limité aux prestations en général, est son leitmotiv lorsqu'il s'agit de trouver des solutions solidaires pour accompagner les adhérents à travers l'accès à des meilleurs soins de santé.

L'Amat-ci est un environnement favorable à la promotion de la femme. Elle révèle que 30% des postes de décision aux seins de la mutuelle sont occupés par des femmes. Pour elle, évoluer jusqu'au poste de décision ne représente pas une tâche impossible à accomplir.

Pour conclure, Mme Dollo a souligné que les femmes font preuve d'une grande implication et donnent toujours le meilleur d'elles-mêmes et c'est de cette substance qu'en tant que femme elle tire son engagement.



## + Séances de questions-réponses

A la fin de la présentation des différentes panélistes, la parole a été donnée à l'auditoire afin qu'il puisse poser les questions sur les différentes interventions.

Les interrogations se situaient principalement autour de l'équilibre vie familiale et vie professionnelle, l'apport des femmes dans la gouvernance, le rôle des femmes dans le domaine de l'économie solidaire, la relation entre les mutuelles professionnelles et les mutuelles communautaires

A la question de savoir comment gérer sa vie familiale et sa vie professionnelle, les panélistes ont répondu que la clé était l'organisation.

Une bonne organisation permet à la fois d'être présente dans la cellule familiale mais également d'accomplir correctement ses tâches professionnelles. Il faut pouvoir se donner les moyens d'y arriver et cela passe par la discipline, il faut impérativement dissocier ces deux aspects de la vie. Il est très important de ne pas perdre de vue la vie familiale.

S'agissant de l'apport des femmes dans la gouvernance, il a été mis en exergue les qualités intrinsèques liées à la nature de la femme notamment son sens du détail, son organisation, sa grande capacité de résilience et d'adaptation qui font d'elle une personne capable de porter l'économie solidaire. Nous ne sommes pas sans ignorer la grande sensibilité des femmes qui les rend plus enclines à s'engager pour des causes plus grandes.

Les échanges prirent fin sur une note d'espoir : l'espoir qu'il est possible pour des femmes de prétendre à des postes de décisions dans leurs mutuelles et d'impacter le domaine de la santé solidaire afin qu'il y ait beaucoup plus de femmes aux postes de direction.



## + Signature de la première convention Nord-Sud dans le cadre du Réseau International des femmes Solidaires (Rifes)

La journée internationale de la femme mutualiste a été le lieu de la concrétisation d'un partenariat Nord-Sud entre deux mutuelles qui exercent dans le même domaine, ce sont la Mgefi et l'Amat-ci.

Au-delà d'être un espace de rencontres, d'échanges, de formation et de partage d'expériences, la Jifm se veut une plateforme d'actions concrètes. Ce premier partenariat vient ouvrir un chemin qui bientôt, sera emprunté par d'autres mutuelles.

Il convient donc de saluer ces deux mutuelles qui donnent l'exemple d'une réelle solidarité Nord-Sud, un exemple à suivre. Les deux femmes dirigeantes de ces mutuelles ont donc signé une convention qui vise à accompagner la mise en place du centre de santé de l'Amat-ci à travers un appui technique et financier.

Après ce moment « historique », les participantes ont été invitées à un moment de partage et de convivialité autour d'un repas commun.



## + Présentation des outils du Réseau Internationales des Femmes Solidaires (Rifes)

En prélude aux ateliers de réflexion sur les voies et moyens de promotion du genre dans les structures mutualistes, Guy-Roland Ouédraogo, chargé de communication du Pass a présenté des outils digitaux développés par le Pass et mis à disposition des femmes mutualistes.

Ces outils ont été développés suite à la première édition de la Jifm en 2019. En effet au terme de cette journée, les femmes qui avaient participé aux ateliers avaient proposé des pistes pour la création d'outils qui devraient servir à :

- Mettre en place un réseau des dirigeantes mutualistes élues et salariées permettant des échanges, des partages d'informations et de bonnes pratiques ;
- Réaliser une base de données contenant des supports utiles pour l'implication des femmes dans la gouvernance des mutuelles ;
- Diffuser une information régulière qui permette de maintenir un lien et une mobilisation constante

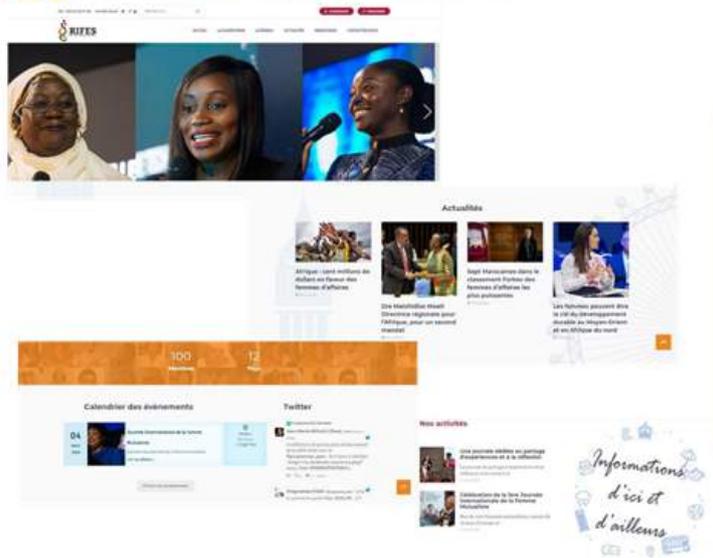
Tout au long de l'année 2019, le Pass a mené des réflexions afin de proposer des outils capables de répondre à cette demande. C'est ainsi qu'ont été développées :

Un site internet, interactif qui permet aux dirigeantes mutualistes en plus d'avoir accès à des ressources documentaires, de partager des informations, des activités et préoccupations à leurs consœurs à travers un chat direct, un forum, un centre de ressources, mais aussi de retrouver les activités du réseau passé et à venir. C'est un véritable mini réseau social accessible à l'adresse, [www.rifes.net](http://www.rifes.net).

Une application mobile, dénommée **RIFES**, dédiée aux discussions en temps réel entre dirigeantes mutualistes. Cette application est disponible sur les différentes plateformes de téléchargement d'application pour smartphone notamment.



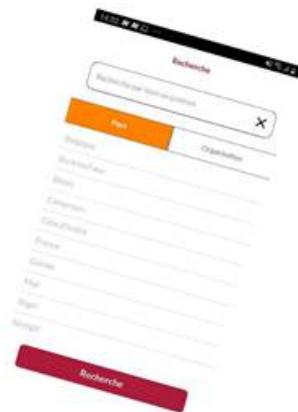
## UN SITE INTERNET



### Spécificités

- Un site d'information
- Un forum
- Chat privé et / ou groupé
- Un centre de ressources
- Profil personnalisable
- Mini réseau social

## UNE APPLICATION MOBILE (en phase de test)



### Spécificités

- Un prolongement du site internet :
- Chat privé
  - Chiffre des conversations
  - Profil personnalisable

Les participantes ont été invitées à s'approprier ces outils qu'elles devront faire vivre afin d'en exprimer le plein potentiel.

Elles ont par la suite été invitées à participer à des ateliers, ou elles ont pu revenir sur le détail des éléments à partager sur ces différents outils.

## 4. Ateliers de réflexions

Le démarrage des travaux a été précédé par l'allocution de Mme Stéphanie Kouassi, Cheffe de projets Pass. Elle a souhaité la bienvenue aux participantes, situé le contexte des travaux qui fait suite à la présentation des outils du Réseau de la femme solidaire (Rifes) à savoir le site internet et l'application mobile. Au sujet de la méthodologie dudit atelier, elle a indiqué que les participantes ont été réparties en trois groupes pour réfléchir sur chacun des trois objectifs spécifiques.



Le premier groupe a travaillé sur « Quels contenus à partager sur les outils ». Ce groupe a été animé par Mme Aurélie Odje, Responsable du service communication à la Mutuelle des agents de la direction générale des impôts (Madgi). Elle a orienté les discussions des membres du groupe afin de les conduire à proposer des éléments pertinents pour le contenu des outils.

Le second groupe a été animé par Mme Fanny de Baere, Chargée des affaires publiques de la Fédération nationale de la mutualité française (Fnmf). Il s'est agi pour ce groupe de réfléchir sur « les besoins spécifiques en formation des dirigeantes mutualistes ». Ce groupe a été reparti en trois sous-groupes afin de mieux ressortir les besoins appropriés de formation pour les femmes dirigeantes mutualistes.



L'animatrice a ainsi dirigé et facilité les échanges de ces différents sous-groupes, lesquels ont travaillé respectivement sur les sujets ci-après :

1. Connaissances théoriques ;
2. Développement personnel ;
3. Place des femmes.

Mme Sylvie Ouédraogo, relais Pass et point focal du Réseau Education Solidarité (Res) au Burkina Faso, a animé le troisième groupe qui a réfléchi sur le thème : « Quelles stratégies nationales de plaidoyer pour la promotion des femmes aux postes de décisions dans les mutuelles ? ». Pour permettre aux participantes de ce troisième groupe de proposer de bonnes stratégies nationales, elles ont été amenées à travailler suivant la démarche ci-après :

1. les objectifs ;
2. la cible ;
3. les stratégies ;
4. le contenu.



Par ailleurs, les travaux de groupes conduits par les animatrices ont duré 45 minutes suivis de 15 minutes pour la mise en commun avant la restitution en plénière.

Mme Colette Gnapi, Responsable des soins au Service médical des fonctionnaires (Smf) a rapporté les travaux du groupe 1. Les participantes ont à l'unanimité validé les propositions faites quant au contenu des outils à partager. Mme Josette Kouassi Chargée d'études à la Mutuelle Anaged et Mme Bernie Laurette Soualy, Coordinatrice programme Compétences pour demain (Cpd) à Solidarité Laïque ont rapporté respectivement les travaux des groupes 2 et 3. Les propositions faites par ces deux groupes ont fait l'objet d'échanges au cours de la session plénière. Cela a permis de proposer de nouvelles idées en plus de celles formulées par ces différents groupes.

#### 4.1 Recommandations de l'atelier

La séance des plénières des travaux de groupe a permis de faire les recommandations suivantes :

##### Thème 1 : Quels contenus partager sur les outils ?

Pour les participantes, il est nécessaire d'utiliser les outils du réseau RIFES pour créer une synergie d'actions entre les membres. Il s'agira de :

- Présenter les différentes mutuelles sur la plateforme. Chaque mutuelle ayant un historique, une évolution et des défis différents. Elle représente une source de savoirs et d'inspiration pour les autres. Les défis auxquels elle a été confrontée et la façon de les dépasser peuvent servir de modèle pour d'autres mutuelles ;
- Partager des expériences dans la mutualité. Cela aura l'avantage de permettre aux mutuelles de s'inspirer de l'exemple ou du modèle de celles ayant une longueur d'avance ;
- Permettre aux femmes dirigeantes de pouvoir accéder à des formations et un coaching sur la plateforme ;
- Permettre aux femmes dirigeantes de bénéficier de mentorat et d'expertises. Les mutuelles ayant une grande expérience pourront mettre à disposition des personnes ressources pour le mentorat au profit des femmes dirigeantes ainsi que l'appui d'experts pour renforcer leurs capacités ;
- Partager les actualités et galeries (photothèque, vidéothèque) des mutuelles sur la plateforme. Ceci permettra d'informer en temps réel les femmes dirigeantes mutualistes des actions réalisées par les mutuelles dans chaque pays ;
- Favoriser des partenariats à travers la plateforme. Les mutuelles devraient être en mesure de pouvoir solliciter des partenariats sud-sud ou sud-nord afin de renforcer leurs capacités au profit des femmes dirigeantes
- Prévoir une bibliothèque et des liens utiles sur la plateforme. Ceci permettra à chaque femme connectée de pouvoir s'instruire et se former sur différentes thématiques.



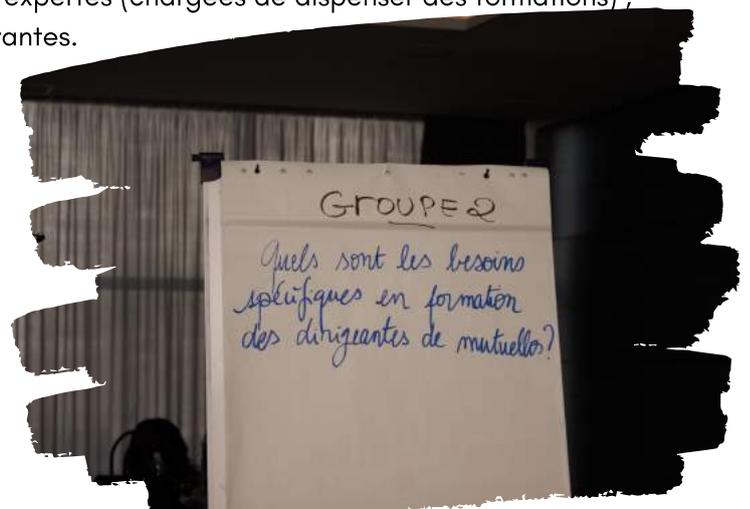
## Thème 2 : Quels sont les besoins spécifiques en formation des dirigeantes mutualistes ?

Pour permettre aux femmes d'être mieux outillées en vue d'occuper des postes importants au niveau des instances de décisions des mutuelles, les membres du groupe 2 ont proposé que les femmes soient formées sur :

- Les connaissances théoriques sur la mutualité. Cela permettra aux femmes de mieux appréhender le secteur d'activité dans lequel elles évoluent ;
- Les connaissances générales sur l'environnement juridique et réglementaire des mutuelles sociales. Le fonctionnement des mutuelles dans la zone Uemoa est régi par une réglementation communautaire. Les femmes dirigeantes mutualistes de cette zone doivent s'approprier les textes en vue d'une meilleure gestion de leurs mutuelle ;
- La gestion technique administrative et financière des mutuelles sociales ; cette formation donnera les bases nécessaires aux femmes pour gérer avec assurance les mutuelles sociales
- Les techniques de communication. Une bonne communication orale est un atout pour les femmes dirigeantes pour être plus efficace dans leur travail au quotidien car elle permet de mieux collaborer avec ses interlocuteurs.
- L'alphabétisation fonctionnelle, ce volet permettra de former les femmes mutualistes des secteurs informels et ruraux ne sachant ni lire ni écrire ;
- Le coaching des femmes sur le développement personnel axé sur le leadership, la confiance en soi et la prise de parole en public favorisera l'atteinte des objectifs qu'elles se fixeront ;
- Le partage d'expériences à travers des voyages d'étude mutualistes. Ces voyages sont l'occasion de se familiariser avec d'autres systèmes dans un contexte similaire ou différent. Ils visent à améliorer les connaissances et les pratiques des visiteurs ainsi que le fonctionnement de leur organisation ;
- Le management. Cette formation permettra aux femmes de mieux définir les objectifs et les stratégies de leur organisation mutualiste. Aussi, elles seront en mesure de prendre les décisions nécessaires pour assurer le développement et la pérennité de leur organisation respective.

Par ailleurs, comme modalités spécifiques de formation, elles ont souhaité avoir :

- Un coaching individuel pour la prise de parole ;
- Un calendrier de formation au sein des mutuelles ;
- Des formations à distance avec du e-learning par exemple ;
- Un inventaire des femmes expertes (chargées de dispenser des formations) ;
- Une liste de femmes inspirantes.



### Thème 3 : Quelles stratégies nationales de plaidoyer pour la promotion des femmes aux postes de décisions dans les mutuelles?

Ce groupe a dans sa démarche défini un objectif SMART (Spécifique, Mesurable, Accessible, Réaliste, Temporel) et déterminé les cibles potentielles susceptibles d'accroître le nombre de femmes dans les instances de décisions des mutuelles. L'objectif ainsi défini est d'atteindre 50% de femmes dans les organes de décisions des mutuelles d'ici 2023 (agenda de l'Union africaine). Les cibles déterminées se composent des adhérentes, des ministères de tutelle, des organes de régulation, des institutions mutualistes et des structures faïtières.

Les stratégies ainsi proposées sont :

- Réalisation d'une analyse situationnelle pour permettre une meilleure visibilité de la représentativité des femmes dans les instances de décisions des mutuelles. Cela permettra de produire un argumentaire pour la promotion des femmes aux postes de décisions des mutuelles sociales.
- Lobbying auprès des gouvernants afin d'accroître la participation des femmes aux instances de décisions des mutuelles : faire en sorte que, les gouvernants puissent appliquer les textes relatifs à la prise en compte du genre dans les instances de prise de décisions (Union africaine). Aussi, renforcer les textes réglementaires et légaux intégrant la dimension genre avec un taux d'au moins 40% de femmes et 20% de jeunes aux postes de décisions des mutuelles ;
- Renforcement des capacités des femmes sur les thématiques de la prise de parole en public et du leadership.
- Mise en place d'un plan de communication pour renforcer l'implication des femmes dans les instances de décisions des mutuelles sociales. Ce plan comprendra entre autres :
  1. des activités de sensibilisation à l'endroit des femmes (y compris en langues nationales) pour les inciter à intégrer davantage les mutuelles sociales et aussi à soutenir les candidatures féminines aux postes de décisions ;
  2. des actions de sensibilisation à l'endroit des ministères de tutelle, des organes de régulation, des faïtières et des mutuelles sociales pour une meilleure appropriation du genre (journées de réflexion, visite de proximité, etc.);
  3. une vulgarisation des textes réglementaires révisés à tous les niveaux.



## CONCLUSION

Cet atelier a permis de mettre en exergue l'engouement des femmes mutualistes, à faire des propositions intéressantes pour une meilleure représentativité des femmes dans les instances de décisions des mutuelles sociales. Une mise en œuvre des solutions ainsi proposées pourrait certainement contribuer à améliorer la participation des femmes dans les instances de prise de décisions desdites mutuelles sociales.

Le Programme d'appui aux stratégies sociales (Pass), initiateur de la journée internationale de la femme mutualiste, continuera à accompagner ces femmes dans l'ensemble des actions susceptibles de pouvoir atteindre l'objectif de leur meilleure représentativité au sein des organes de décisions des mutuelles sociales. Cependant, pour mieux accompagner les femmes dirigeantes dans leur volonté d'atteindre cet idéal et faciliter la mise en œuvre, l'ensemble de leurs recommandations pourront être formulées de la manière suivante :

- a) Contenus à partager sur les outils
  - Accès à des ressources virtuelles et possibilité d'échanges entre femmes mutualistes ;
  - Informations et ressources de formation dans leur domaine d'activité ;
  - Documents de références et cours en ligne ouverts à toutes (Mooc - massive open online course) ;
  - Des outils, des guides et des exemples de bonnes pratiques.
  
- b) Besoins spécifiques en formation des femmes mutualistes
  - Organisation de formation à l'endroit des femmes dans leurs pays respectifs sur la mutualité, la gouvernance mutualiste, le leadership et le développement de diverses compétences.
  
- c) Stratégies nationales de plaidoyer pour la promotion des femmes aux postes de décisions dans les mutuelles
  - Réalisation et présentation des résultats d'une étude annuelle sur la représentativité des femmes dans les instances de décisions des mutuelles dans les pays ;
  - Organisation de rencontres nationales de plaidoyer à travers des ateliers, des conférences et panels (pouvoirs publics, dirigeants mutualistes, femmes leaders, etc) sur la place de la femme dans les instances de décisions ;
  - Organisation de campagne de sensibilisation des jeunes filles et femmes afin de préparer la relève.

L'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances de décisions des mutuelles connaîtra progressivement une avancée avec l'engagement responsable des acteurs dans la réalisation de l'ensemble des actions identifiées.



## QUELQUES IMAGES



