

---

**ETUDE SUR LES COMPETENCES FEMININES AU TCHAD :  
ANALYSE DES DYNAMIQUES DE CHANGEMENT A  
L'EGARD DES FEMMES**

---



**Février 2021**

*Cette étude est rendue possible grâce au financement du projet SWEDD au Tchad. L'étude a été commanditée par ledit projet, mais les avis émis dans ce rapport n'engagent aucunement le SWEDD ou son bailleur (**Banque Mondiale**). Ils relèvent de la seule responsabilité de l'auteur (**BUCOFORE**).*

## Table des matières

Table des matières .....	II
Sigles et Acronymes.....	IV
0. Introduction générale et contexte de l'étude .....	2
0.1. Les femmes au cœur des enjeux multiples et multiformes .....	3
0.2. Cadrage thématique de l'étude.....	5
0.3. Approche méthodologique .....	6
0.4. Les difficultés et limites de l'étude.....	7
Chapitre 1 : Femme Tchadienne : De l'absence à la manifestation dans l'espace public.....	9
1.1. Les facteurs excluant la femme de l'espace public : les considérations socioculturelles, politiques et institutionnelle .....	9
1.2. Les considérations socioculturelles, facteurs d'éviction de la femme dans l'espace public... 9	
1.3. L'instabilité politique et institutionnelle comme facteurs handicapants.....	12
1.4. Les fenêtres d'ouvertures au développement de la femme .....	13
- La mutation politique et institutionnelle, facteur de l'éclosion de la femme dans l'espace public .....	13
- L'éducation de la femme, un facteur décisif de la mutation .....	15
Chapitre 2 : Aperçu global de la représentation des femmes à l'échelle nationale .....	17
Chapitre 3 : Les données quantitatives issues de la collecte par questionnaire : interprétation et analyse.....	25
Chapitre 4 : Les femmes s'auto-analysent : .....	30
4.1. Elles reconnaissent avoir été MOINS et MAL scolarisées par rapport aux hommes .....	30
4.2. Elles estiment que les traditions sapent les efforts du pays et que les postes publics sont politisés .....	32
4.3. Elles estiment que leur statut biologique est un handicap au leadership .....	35
4.4. Elles estiment que le dur labeur et les capacités managériales renforcent la position féminine .....	36
1 Conclusion et recommandations.....	38
5.1. Conclusion de l'étude.....	38
5.2. Principales recommandations opérationnelles à l'égard des parties prenantes.....	40
2 Bibliographie.....	43

## Table des illustrations

### Liste des tableaux

Tableau 1: la répartition du nombre de personnes interviewées dans les 23 provinces. ....	7
Tableau 2: Effectif des élèves du primaire selon le sexe et le niveau .....	30
Tableau 3: taux d'abandon scolaire au primaire selon le sexe et le niveau .....	30
Tableau 4: Effectif par genre des élèves au dernier niveau du secondaire .....	31

### Liste des graphiques

Graphique 1: proportion population-emploi .....	17
Graphique 2: la répartition selon les classes.....	18
graphique 3: Comparaison sexe-classe .....	19
graphique 4: évolution de recrutement à la fonction publique selon sexe .....	20
Graphique 5: proportion des femmes dans les ministères .....	21
Graphique 6: proportion des femmes dans les différents ministères du pays.....	23
Graphique 7: proportion des femmes dans les différents ministères du pays.....	23
graphique 8: fonction par sexe.....	24
graphique 9: sexe région .....	24
graphique 10: : statut matrimonial des interviewées .....	25
graphique 11: répartition des interviewées par langue parlée.....	25
Graphique 12: possession des diplômes par niveau .....	26
graphique 13: proportion des femmes qui chôment par type de diplôme .....	27
graphique 14: répartition par grade.....	27
graphique 15: répartition par mode d'obtention du travail .....	28
graphique 16: principales sources de difficultés des femmes dans le monde professionnel.....	29
graphique 17: atouts pour intégrer le monde professionnel.....	29

## Sigles et Acronymes

<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>BUCOFORE</b>	Bureau de Conseil, de Formations, de Recherches et Etudes
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CE1</b>	Cours Élémentaire 1
<b>CE2</b>	Cours Élémentaire 2
<b>CELIAF</b>	Cellule de Liaison et d'Information des Associations Féminines
<b>CM1</b>	Cours Moyen 1
<b>CM2</b>	Cours Moyen 2
<b>CP1</b>	Cours Préparatoire 1
<b>CP2</b>	Cours Préparatoire 2
<b>GED</b>	Genre et Développement
<b>IFD</b>	Intégration des Femmes au Développement
<b>IP</b>	Indice de Parité
<b>PNUD</b>	Programme des Nations-Unies pour le Développement
<b>SIPRI</b>	Stockholm International Peace Research Institut
<b>SWEDD</b>	Sahel Women's Empowerment and Demographic Dividend (Projet d'Autonomisation des Femmes et Dividende Démographique au Sahel)
<b>TA</b>	Terminale A
<b>TC</b>	Terminale C
<b>TD</b>	Terminale D
<b>TNS</b>	Taux Net de Scolarisation
<b>UA</b>	Union Africaine



## 0. Introduction générale et contexte de l'étude

Pays sahélien d'une superficie de 1.284.000 km<sup>2</sup>, le Tchad est situé au cœur de l'Afrique avec une grande partie de son territoire désertique. Le pays est réparti en 23 provinces. Les provinces sont subdivisées en 107 départements et les départements en 377 communes d'après l'ordonnance n°0038/PR/2018, du 10 août 2018. La répartition administrative du territoire correspond au découpage scolaire du pays.

Le Tchad est un pays fragile à faible revenu avec d'énormes défis de développement qui se sont récemment détériorés. Il partage ses frontières avec la Libye au nord, le Soudan à l'est, le Nigeria à l'ouest, le Niger au nord-ouest, la République Centrafricaine et le Cameroun au sud. Sa vaste superficie combinée à la situation sécuritaire dans ses pays voisins l'expose à de nombreux risques qui impactent de manière non négligeable la vie socio-économique de sa population.

Le pays abrite une population d'environ 15 millions (INSED 2018) d'habitants. Cette population est très jeune, près de la moitié à moins de 15 ans et est majoritairement composée de femmes (50.7%) selon le rapport sur le développement humain effectué par le PNUD en 2019. Une large proportion de cette population est rurale et elle représenterait plus de la moitié de la population totale.

Le contexte socio-économique du Tchad est marqué par une pauvreté endémique (selon la vision de la Banque mondiale, le taux de pauvreté a atteint 39,8% en 2019.) et des indicateurs sociaux relativement bas, avec pour résultat le classement régulier du pays dans les cinq derniers sur l'échelle de l'Indice de Développement Humain (IDH) depuis près d'une décennie. L'exploitation du pétrole depuis 2003 n'a pas servi non plus à réduire les inégalités sociales. La situation s'est plutôt aggravée malgré les initiatives du gouvernement dans sa politique sociale de réduction de la pauvreté.

Le pays est marqué depuis plus de cinq ans par d'énormes difficultés en raison de deux chocs majeurs, notamment, la baisse sensible des cours pétroliers vers la deuxième moitié de l'année 2014 et la crise sécuritaire auxquelles il est confronté depuis 2015 et qui perdure, notamment la menace du groupe terroriste Boko-Haram. Ces deux crises ont non seulement entraîné des flux de réfugiés et déplacés mais également conduit le pays à une forte réduction (80 %) de ses recettes budgétaires pétrolières et à la détérioration de la sécurité dans le pays (PREAT 2018). Le pays est aussi astreint à des chocs climatiques et aléas hydrométéorologiques qui entraînent également des perturbations sociales et économiques. La variation pluviométrique (moins de 300 mm dans les zones du Nord et plus de 800 mm dans les zones du Sud) crée une situation récurrente de sécheresses et d'inondations. Ces phénomènes, touchent plusieurs provinces et se répètent fréquemment. Ils sont la principale cause de l'insécurité alimentaire qui est devenue endémique au Tchad.

Sur le plan démographique, la proportion de la population, potentielle demandeurs d'éducation, ne cesse d'accroître au fil des années. En effet, la population de moins de 15 ans et celle de 15 à 24 ans constituait plus de 60% de la population du Tchad en 2009. Cette forte proportion constitue une source de croissance de la population dans le futur et en même temps une contrainte majeure pour le développement de l'éducation. Le taux d'accroissement naturel de la population est passé de 2,5% en 1993 à 3,1% en 2005 pour atteindre 3,6% en 2009 (INSEED 2009). Cette forte croissance démographique implique d'énormes investissements en ressources humaines, financières et matérielles pour faire face à la demande d'éducation.

La présente étude s'inscrit dans le contexte de l'autonomisation des femmes comme stratégie de lutte contre la pauvreté. Considéré comme l'une des régions les plus pauvres du monde, le Sahel se caractérise par l'extrême pauvreté, les changements climatiques, les conflits armés et l'insécurité constituant ainsi une entrave à l'épanouissement de la population. Etant donné que le Tchad se situe également dans le Sahel, il est confronté aux mêmes types de problèmes rencontrés par les autres pays sahéliens. Bien que tous ces aléas touchent l'ensemble de la population, les femmes et les jeunes sont les plus impactés. Cela se justifie par le fait qu'ils sont majoritaires et marginalisés.

Connaissant leur poids dans le panier démographique, les femmes et les jeunes apparaissent clairement comme une priorité et en même temps le levier du développement. C'est partant de l'importance du rôle des femmes dans la vie quotidienne que le projet « Autonomisation des Femmes et Dividende Démographique au Sahel » (SWEDD) se justifie.

Pour corriger cette situation dans laquelle les femmes sont faiblement représentées dans les instances décisionnaires, de nombreux travaux ont été réalisés et dont certains sont en cours. Ces travaux ont permis de réaliser une avancée notable en ce qui concerne la place des femmes dans la société. Aujourd'hui, la proportion des femmes aptes à participer aux prises de décisions importantes a sensiblement augmenté quand bien même que la tâche reste immense. Par ailleurs, après les investissements consentis afin d'impliquer efficacement les femmes dans le processus de développement, il y a lieu de s'interroger sur les compétences dont elles disposent et leur proportion dans la vie active. C'est partant donc de cette interrogation que cette étude veut apprécier à divers niveaux les compétences des féminines au Tchad.

#### ***0.1. Les femmes au cœur des enjeux multiples et multifformes***

En 1911, Thorndike<sup>1</sup> a suggéré que la raison pour laquelle les garçons aiment les camions et les filles aiment les poupées, c'est que les hommes sont plus intéressés par « les choses et leur mécanismes » et les femmes sont plus intéressées par « les personnes et leur sentiments ». Bien que très controversée, une méta-étude de Su Rounds & al. en 2009 qui a analysé des dizaines d'études sur le sujet a constaté que les hommes et les femmes de cultures multiples se perçoivent différemment, car *« les femmes se sont déclarées plus névrosées, conviviales,*

---

<sup>1</sup> Edward Lee Thorndike, *Educational Psychology : The Psychology of Learning*, New York, Teachers College Press, 1913

*chaleureuses et ouvertes aux sentiments, tandis que les hommes étaient plus affirmés et ouverts aux idées »<sup>2</sup>.*

Selon cette étude, les différences étaient modestes mais statistiquement significatives<sup>3</sup>, et elles semblaient confirmer les stéréotypes de genre. D'autres études révèlent des résultats importants. Bien qu'il n'y ait pas de consensus scientifique total, il existe un fort compromis de scientifiques concluant à l'existence de petites mais importantes différences entre les hommes et les femmes dans leurs traits de personnalité et intérêts. Conformément aux attentes des stéréotypes de genre, en moyenne, les femmes sont légèrement meilleures que les hommes en matière de raisonnement verbal, sentiments et empathie, alors que les hommes sont en moyenne mieux à la pensée systémique et à la visualisation spatiale. En moyenne, les femmes sont plus agréables tandis que les hommes sont plus agressifs et assertifs. La plus grande différence est qu'en moyenne, les femmes sont plus intéressées par les gens tandis que les hommes s'intéressent davantage aux choses.

Il y a aussi des enjeux importants pour les hommes. Les stéréotypes de genre qui proposent que les hommes soient plus violents, courageux et volontaires, ainsi que les rôles de genre qui demandent aux hommes de subvenir aux besoins de la famille, de servir le pays, et de se sacrifier pour les autres sans montrer des signes d'émotion ou de faiblesse, conduisent à de nombreux résultats négatifs sur les hommes. Certaines violences masculines seraient liées à ces types de stéréotype.

Contrairement à ce à quoi on pourrait s'attendre si ces différences étaient biologiques et innées, elles diffèrent en ampleur selon les cultures. Cependant, contrairement à ce à quoi on pourrait s'attendre si les différences étaient culturelles, ils sont plus prononcés dans les cultures où les rôles sexuels sont plus égalitaires et minimisés<sup>4</sup>.

Ces différences sont subtiles et il y a beaucoup de chevauchements entre hommes et femmes. Si l'on doit choisir un homme ou une femme au hasard et essayer de deviner s'il ou elle serait au-dessus de la moyenne dans l'un des traits susmentionnés, on n'améliorera que très peu ses chances si on opte pour le stéréotype. Mais même une petite différence peut avoir une grande importance lorsque l'on examine les rôles et les carrières que les gens choisissent de poursuivre, en effet, et une petite différence dans une moyenne peut faire une grande différence dans les extrêmes en termes de pourcentage de personnes.

Ces différences subtiles pourraient expliquer pourquoi les femmes sont tellement sous-représentées dans les domaines hautement scientifiques mais la majorité des infirmiers sont

#### **Objectif Général de l'étude**

L'objectif général de cette étude est de constituer une base des données fiable sur les compétences des femmes tchadiennes.

#### **Objectifs spécifiques de l'étude**

- 1) Collecter les données sur les compétences des femmes dans tous les secteurs d'activité au niveau des institutions publiques, parapubliques, privées et au niveau des ONG et de la société civile ;
- 2) Identifier les secteurs où les femmes sont sous représentées afin d'inciter à la prise de mesures correctives dans le sens de l'équité et de la justice sociale
- 3) Mettre en place une base de données dynamique des compétences féminines, regroupant au moins 3 000 femmes. Disposer des statistiques concernant les femmes sur le marché du travail tchadien. Créer une plateforme numérique des compétences féminines (des femmes cadres de haut niveau) du Tchad.
- 4) Faire des propositions à même de permettre le ministère de promouvoir l'égalité de genre dans tous les ministères et autres institutions privées et étatiques.

<sup>2</sup> Rong Su, James Rounds & Patrick Ian Armstrong, « Men and Things, Women and People: A Meta-Analysis of Sex Differences in Interests », *Psychological Bulletin*, 2009, Vol. 135, No. 6, 859-884

<sup>3</sup> Ibid

<sup>4</sup> Ibid.,p.

des femmes (en raison d'un intérêt pour les gens contre les choses). Ils pourraient également expliquer pourquoi les femmes sont moins bien représentées à des postes de direction. Cependant, ces différences sont-elles réelles et permanentes ? Sont-elles biologiques ou culturelles ?

Les enjeux de ce débat sont élevés. Si ce genre de différences est réel, inné et immuable, alors il peut y avoir peu de raison de soupçonner une discrimination généralisée et un parti pris comme raison derrière l'inégalité entre les sexes. Cela pourrait plutôt être un produit de choix et d'inclinations.

Malheureusement, si les débats sont parfois l'opportunité pour certains pays d'aborder frontalement ces enjeux, ils se mènent rarement dans les pays sous-développés. Pourtant, les questions de développement sont parfois consubstantielles à celles des femmes dans des pays comme ceux du Sahel où les femmes représentent environ 50% de la population<sup>5</sup>. Mettre les femmes à la marge des structures de gouvernance ou des opportunités pourrait réduire considérablement les chances de développement de ces pays.

En somme, les études qui tentent de suggérer que les différences de sexe sont entièrement enracinées dans le biologique sont continuellement insuffisantes, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de réelles différences biologiques. Comme le biologiste Anne Fausto-Sterling a résumé la situation<sup>6</sup>, le cerveau reste un vaste inconnu. La recherche en psychologie et les neurosciences a démontré qu'il y a des réelles différences entre les personnes de sexes différents dans le cerveau à ne pas négliger.

## **0.2. Cadrage thématique de l'étude**

La présente étude porte sur les « compétences féminines au Tchad. » Les termes de référence du travail ont explicitement exigé que l'étude porte sur les femmes cadres qui travaillent dans les institutions publiques et privées, qu'elles soient à but lucratif ou pas. La dimension nationale de l'étude a été clairement soulignée par le commanditaire. Ainsi, avant de clarifier les termes qui sont employés dans ce présent rapport, il sied de mentionner que les femmes concernées par le travail constitue une partie de la proportion féminine intégrée dans la moyenne nationale de 22% des tchadiens alphabétisés<sup>7</sup>.

Selon le Bureau International du Travail (BIT), dans sa Recommandation n° 195 de 2004<sup>8</sup>, et précisément à la section (b), « le terme **compétences** recouvre la connaissance, les aptitudes professionnelles et le savoir-faire maîtrisé et mis en pratique dans un contexte spécifique ». A la section (c) de la même recommandation, le terme de qualification y a été défini. Ainsi, selon le BIT, « le terme **qualifications** se réfère à l'expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur reconnue aux niveaux international, national ou sectoriel ».

A l'absence d'une définition consensuelle au Tchad entre les acteurs des secteurs publics et privés sur la notion de compétence, nous avons opté, dans un premier temps, d'adopter la définition de la **compétence** proposée par le Bureau International du Travail et qui est largement utilisée dans les pays membres dont le Tchad. Cependant, combinée à la notion de

<sup>5</sup> Projektswedd, Présentation de l'Initiative (la moyenne est calculée par les auteurs du présent rapport), [http://www.projetsswedd.org/presentation\\_initiative/](http://www.projetsswedd.org/presentation_initiative/), consulté le 3 octobre 2020.

<sup>6</sup> Anne FAUSTO-STERLING, Corps en tous genres. *La Dualité des sexes à l'épreuve de la science*, Traduction d'Oristelle Bonis et Françoise Bouillot, Paris, La Découverte /Institut Émilie du Châtelet, 2012.

<sup>7</sup> La revue sectorielle de l'éducation tenue en juillet 2019 a révélé que les Tchadiens sont à 78% analphabètes.

<sup>8</sup> R195-Recommandation (n°195) sur la mise en valeur des ressources des ressources humaines, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312533:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533:NO), consulté le 12 novembre 2020.

qualification, nous avons trouvé que, suite aux premiers entretiens réalisés, beaucoup d'interlocutrices peuvent être des cadres en attente « d'expérimentation », c'est-à-dire en situation d'avoir l'opportunité de mettre en pratique leurs « connaissances, aptitudes professionnelles et leur savoir-faire », nous avons retenu de considérer les femmes ayant au moins le niveau Licence à l'issue d'une formation universitaire ou professionnelle et un diplôme équivalent (*critère 1*). Cependant, nous savons aussi que beaucoup de personnes ont dû intégrer le monde professionnel avec des formations de base en deçà de ce critère. Elles ont évolué pour se retrouver aux postes de cadres. Les femmes ayant ce genre de parcours ont été intégrées aussi dans la collecte de données 6(*critère 2*). Ainsi, « femme cadre » dans le présent travail renvoie soit à une femme qui a au moins l'équivalent de la Licence en termes de formation et qui travaille ou pas, soit celle qui occupe actuellement ou qui a occupé un poste de responsabilité considéré comme « cadre », mais sans nécessairement avoir le niveau d'étude susmentionné.

### **0.3. Approche méthodologique**

D'emblée, il s'agit d'une étude quantitative sur les compétences des femmes au Tchad. La nécessité d'allier l'approche mixte s'est imposée : la démarche a été confrontée aux contraintes méthodologiques quantitatives (statistiques) et qualitatives.

Nous avons procédé au traitement de deux types de données quantitatives : la base de données des employés des institutions étatiques et les données collectées au moyen du questionnaire intégrant le secteur privé et public.

En ce qui concerne la base de données obtenue auprès des services étatiques, la première activité a consisté à filtrer les données selon un procédé itératif. Ainsi l'indice *un* correspondant au premier mois de paie a permis d'isoler le nombre correspondant au total de N = 90 974 employés. Une fois la base extraite, un deuxième critère qui est le sexe a permis de sortir le nombre exact des femmes et des hommes qui sont respectivement de 12 831 et 78 143. Le reste de l'analyse est faite selon les différents dénombrements et classification de la fonction publique.

Pour besoin de comparaison temporelle et spatiale, les données ont été scindées annuellement pour voir la courbe de croissance d'emploi et le poids par région. La répartition à l'échelle nationale a permis de voir une répartition proportionnée avec N'Djamena qui au vu de son poids démographiques (plus d'un million d'habitant) et sa position politique, concentre plus 95% des employés contre seulement 4% pour les autres régions. C'est un écart énorme tout de même.

En l'absence d'une base de sondage sur les compétences féminines, l'utilisation des méthodes non probabilistes dites empiriques est requise pour de tel cas. Ainsi, pour collecter les données sur les femmes dans la présente étude, la méthodologie utilisée à consister à faire un recensement des femmes cadres dans toutes les provinces accessibles du Tchad. L'approche recensement utilisée a permis d'enquêter toutes les femmes dans chaque province sans échantillonnage au préalable. Le questionnaire a été ainsi administré à toutes les femmes diplômées (principales cibles de l'étude) ayant accepté l'interview de plein gré après explication par l'agent de collecte des objectifs recherchés et du caractère confidentiel de certaines informations recueillies. Elles ont été identifiées par une question de départ qui a permis de discriminer les femmes diplômées de celles qui ne le sont pas.

Dans le souci de produire des analyses avec des données collectées sur le terrain, la base sur laquelle s'appuie le présent rapport est constituée de 1923 individus répartis dans 21

provinces. La base de données de la plateforme elle, sera constituée de plus de 3000 individus. N'Djamena concentrant l'essentiel des diplômés et employés du Tchad, se retrouve avec la plus grande part en termes de répartition des 1923 enquêtés. Le tableau suivant indique la répartition du nombre de personnes interviewées dans chacune des 21 provinces.

Tableau 1: la répartition du nombre de personnes interviewées dans les 23 provinces.

BATHA	BARH EL GAZEL	BORKOU	CHARI-BAGUIRMI	ENNEDI OUEST	ENNEDI EST	GUERA	HADJER-LAMIS	KANEM	LAC	LOGONE OCCIDENTAL
9	7	1	162	4	8	25	7	9	64	69
0,3%	0,2%	0,0%	5,2%	0,1%	0,3%	0,8%	0,2%	0,3%	2,0%	2,2%
LOGONE ORIENTAL	MANDOUL	MAYO-KEBBI EST	MAYO-KEBBI OUEST	MOYEN CHARI	OUADDAI	SALAMAT	SILA	TANDJILE	TIBESTI	WADI-FIRA
89	77	136	23	98	56	5	1	4	1	12
2,8%	2,5%	4,4%	0,7%	3,1%	1,8%	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,4%
N'DJAMENA										
2256										
72,2%										

NB : Le tableau est une répartition dans les 23 provinces des 3123 individus interviewés. Pour l'analyse seuls 1923 individus ont été pris en compte.

Les données qualitatives ont pour fonction d'expliquer les tendances dessinées par les chiffres. L'approche qualitative s'attèle à expliquer le « comment » des choses, les « ressorts » des situations, les liens des causes à effets, etc. Parfois, elle permet de disposer de données contredisant les réponses obtenues au moyen d'un questionnaire, car sa nature est de fournir ce que les « oui » et les « non », les « vrais » et les « faux », etc. cachent derrière le réel.

Nous avons retenu les techniques d'entretiens semi-directifs avec des guides d'entretiens. Les interlocuteurs et interlocutrices ont été choisis en fonction de leurs expériences et postes de responsabilité. Le souci d'équilibrer entre les réalités des provinces et celles de N'Djaména, capitale politique mais aussi celle des emplois au Tchad, n'a pas été négligé dans cette étude.

L'échantillonnage n'est pas le point fort de la démarche qualitative. Cela ne signifie pas que « choisir » est un critère banal dans cette démarche. Ainsi, pour arriver à disposer de données analysables de manière représentative, la catégorisation des acteurs en présence d'un phénomène est un critère commun aux quantitativistes et qualitativistes. Pendant que les premiers ajoutent les quota ou chiffres à ce critère, les qualitaivistes procèdent par « saturation » d'information et par catégorie d'acteurs. C'est dire que le niveau auquel, par catégorie d'acteurs, les informations se présentent indique la nécessité d'arrêter la collecte. Et c'est ce que nous avons réalisé pour cette étude quant aux données qualitatives. Nous avons réalisé **quatre-vingt (80)** entretiens individuels. N plus de **vingt (20) entretiens** dont le contenu a été rempli par les interlocuteurs qui l'ont souhaité, à cause des faiblesses évidentes (brevet des propos, incompréhension de certains aspects des questions, etc.).

#### 0.4. Les difficultés et limites de l'étude

L'adage qui dit qu'aucune œuvre n'est parfaite transcende le temps et l'espace géographique. Cet adage est repris autrement dans toutes les disciplines scientifiques pour expliquer le

caractère provisoire (pour parler comme Gaston Bachelard) et partiel du savoir construit. Nous ne nous soustrayons pas à cette règle.

La **première** limite de la présente étude est le temps. En 2019, BUCOFORE a élaboré un projet de recherche sur le même thème au Tchad sans pouvoir lui décrocher un financement et la durée estimée dudit projet était de 12 mois. Car une étude de cette dimension et qui porte sur une problématique telle que la capacité de la femme nécessite patience et aller-retour. Or, en cas d'espèce, nous avons eu pour tout boucler soixante (60) jours ouvrables de travail. Cette limitation se comprend aussi par le fait que les ressources allouées au financement de la présente étude sont issues d'un projet, donc limité strictement dans le temps afin que les résultats escomptés puissent être évalués. C'est donc une contrainte qui en crée une autre et nous la comprenons comme telle. Cependant, elle mérite d'être soulignée comme limite à l'approfondissement du sujet.

En deuxième lieu, il faut noter que la démarche développée ces dernières années par Stockholm International Peace Research Institut (SIPRI) et BUCOFORE consiste à, quand on allie la démarche qualitative et celle quantitative, procéder d'abord à une collecte et traitement des données quantitatives. Ces dernières dressent des tendances qui sont expliquées par la collecte qualitative. Malheureusement, nous avons dû collecter simultanément les données, laissant parfois certains pans de réponses quantitatives sans explicatives empiriques.

Enfin, pour en limiter le nombre, pendant que les institutions privées et publiques ont considérablement coopéré afin que les femmes qui y travaillent soient interviewées, nous avons eu des difficultés à obtenir de manière formelle les statistiques des femmes dans ces institutions. Grâce à la recommandation du projet SWEDD, nous avons pu disposer des statistiques des femmes et hommes qui sont dans les différentes institutions publiques, hors entreprises publiques et parapubliques. Cependant, malgré qu'il soit nécessaire de souligner cette limite, car les comparaisons sectorielles en sont dépendantes, nous pensons que cela n'a pas considérablement impacté les analyses.

## Chapitre 1 : Femme Tchadienne : De l'absence à la manifestation dans l'espace public

Aché Seid Nabia<sup>9</sup>, dans ses considérations introductives à sa thèse, observe que « *multiple est la femme tchadienne : sédentaire peinant aux champs, nomade parcourant de longues distances pour troquer son lait, commerçante que ses affaires mènent au-delà des frontières, oisive mondaine, intellectuelle, combattante* ». Ce portrait de la femme Tchadienne posé nous livre une femme dynamique et polyvalente et multiple. Mais pourquoi ce kaléidoscope des situations n'est pas ou peu pris en compte dans le développement du Tchad ? Répondre à une telle interrogation reviendrait à saisir les facteurs qui ont longtemps contribué à exclure la femme de l'espace public puis de voir les mutations à l'œuvre actuellement qui militent l'implication de plus en plus ouverte de la femme dans l'espace public.

### **1.1. Les facteurs excluant la femme de l'espace public : les considérations socioculturelles, politiques et institutionnelles**

Faisant une lecture de l'impact des projets sur la qualité de vie des femmes, Emmanuel Alain KOBELA note que :

*« L'impression forte qui se dégage à l'observation des scènes de la vie courante est que les femmes, dans ce nouvel environnement, sont confrontées de manière régulière à des situations d'injustice criante qui ne trouvent pas de réponses adéquates de la part des différents secteurs de l'organisation sociétale. Que ce soit au niveau des engagements de la puissance publique (l'Etat) ou de ceux des structures basées à l'échelon local (mairies, ONG ou regroupements de petite envergure), la prise en compte des besoins des femmes paraît extrêmement peu élaborée et par conséquent peu efficiente »<sup>10</sup>.*

C'est une mise au point assez lucide de la situation de la femme tchadienne. Elle fait apparaître que les considérations socioculturelles ainsi que le contexte institutionnel et politique sont des facteurs qui, mobilisés collectivement ou séparément, contribuent à réduire la manifestation de la femme dans l'espace publique.

### **1.2. Les considérations socioculturelles, facteurs d'éviction de la femme dans l'espace public**

Trait-union entre l'Afrique noire et l'Afrique Blanche, le Tchad est un pays enclavé<sup>11</sup>. Ce climat tchadien est caractérisé au Sud par un climat tropical avec une pluviométrie assez abondante, au centre par un climat sahélien avec une pluviométrie moyenne et au nord, où prévaut un climat désertique saharien à la pluviométrie réduite et instable, avec des vents en provenance de l'Est et du Nord-Est. Cette inégale répartition géographique a de sérieuses répercussions sur les 16 Millions d'âmes qui y vivent parmi lesquelles plus de 50,7% sont des femmes<sup>12</sup>. Aujourd'hui, la femme est plus exposée aux effets de changement climatique à cause de la dépendance des activités rurales des aléas climatiques. La proportion de la population âgée de 18 ans et plus est plus élevée chez les femmes (44,4 %) que chez les hommes (40,8%). A ce

<sup>9</sup> Aché SEID NABIA, La condition juridique de la femme Tchadienne au regard de l'ordre public, Thèse, Université de Paris 2, 1986,356p ;

<sup>10</sup> Emmanuel ALAIN KOBELA, L'impact des projets de développement sur la qualité de vie des femmes : l'exemple du PRODALKA au Tchad. Thèse Université de Bretagne Occidentale, 2017, p.8. Consultable sur HAL Id: tel-01616194 <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01616194>, Consulté le 20 octobre 2020 à 12h52.

<sup>11</sup> Tchad est situé au cœur du continent africain. Sans aucune ouverture sur la mer, le territoire tchadien est entouré par le Soudan à l'Est, la Libye au Nord, le Niger, le Nigeria, le Cameroun à l'Ouest et au Sud par la République Centrafricaine. Proclamé République le 28 Novembre 1958, il accède à la souveraineté nationale le 11 août 1960, il est marqué par trois zones climatiques

<sup>12</sup> Recensement Général de la Population et de l'Habitat, 2009

climat assez défavorable pour les activités de la femme viennent se joindre le poids de la tradition et les considérations religieuses.

Pays à plus de 85% rural, la société tchadienne est caractérisée par une riche diversité culturelle, matérialisée par la coexistence de plus de 25 groupes ethniques<sup>13</sup> dont leurs modes d'organisation sont disparates, mais jouissent tous du mode patriarcal qui confère à l'homme une suprématie sur la femme<sup>14</sup>.

D'une manière générale, au niveau social et culturel, les inégalités et disparités relevées sont la préférence du garçon par rapport à la fille dans les naissances, dans le droit de succession et le droit de propriété. Les inégalités et disparités dans la division du travail qui donnent plus de charge de travail à la femme par rapport à l'homme, à la fille par rapport au garçon, sans oublier l'existence et la perpétuation des pratiques traditionnelles qui sont néfastes à la femme et à la fille (le lévirat, l'excision, le non consentement du mari sur le lit conjugal, les bastonnades, la polygamie imposée à la première épouse, les mariages précoces et forcés, ...). Les inégalités d'accès ou le maintien des processus d'exclusion ou d'auto exclusion sociale, et particulièrement celle des femmes et des enfants (filles et garçons) aux sphères de décision sont aussi notoires au Tchad.

Il apparait clairement que, du point de vue de la tradition, c'est l'homme qui incarne l'autorité au sein du ménage. L'homme fixe les règles et le code de conduite. Il assure le contrôle et la gestion des biens familiaux. Il prend les décisions capitales et fournit les moyens de subsistance aux membres du ménage. Dans les processus éducationnels familiaux et communautaires, les hommes et les garçons jouissent d'un traitement spécial avec une plus grande permissivité et responsabilisation contrairement aux femmes qui sont limitées et contrôlées dans leurs mouvements et initiatives. Cette situation est encore amplifiée par la situation de pauvreté que connaît le pays.

A cette situation, vient s'ajouter la pauvreté. La pauvreté est omniprésente au Tchad, elle touche 46,7% de la population, mais demeure essentiellement un phénomène rural où près de 53% des personnes sont pauvres contre 20% en milieu urbain. En matière de développement humain, le Tchad est classé parmi les pays les plus pauvres en occupant le 187ème classement sur 189 pays recensés par le PNUD<sup>15</sup> en 2019.

Il en résulte de ces considérations que l'éducation de la fille a suffisamment souffert. En se référant à l'enquête l'EDSTMICS de 2014-2015, 78% des femmes et 46% des hommes sont analphabètes, sans compter l'analphabétisme de retour pour 34% des femmes et 23% des hommes qui n'ont pas achevé le cycle primaire. En 2010 par exemple, le taux net de scolarisation (TNS) dans le préscolaire s'établit à 46%, 52% dans le primaire (contre 39% en 2000) et 16% dans le secondaire. Les disparités dans l'accès à l'éducation sont marquées par un déficit de parité persistant, accentué par les inégalités d'accès selon les ressources de parents et le milieu de résidence (urbain/rural).

L'accès des filles à l'enseignement supérieur est encore très faible et stagne depuis une dizaine d'années. En 2008 par exemple, on comptait 2 400 filles sur 18 400 étudiants inscrits, soit 13 %. Ce taux était stable parce qu'il était de 14 % en 1999 et de 12 % en 2000. Les femmes sont moins diplômées que les hommes : neuf femmes sur dix (87,9%) sont sans diplôme contre huit hommes sur dix (83,2%). L'indice de parité filles/garçons dans l'enseignement primaire est

---

<sup>13</sup> Atlas pratique du Tchad, 1971

<sup>14</sup> Guide pratiques des Affaires et Investissement au Tchad, éd.2009 (Islam 55% environ, Christianisme 40% environ et Animiste 05% environ)

<sup>15</sup> Human Development Index, <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>

passé de 0,40 en 1990 à 0,70 en 2009. Au niveau primaire, 61,0% des garçons de 6-15 ans fréquentent un établissement scolaire contre 48,7% pour les filles, soit un écart de 12,3 points pour les garçons. Au secondaire, les garçons sont relativement plus importants (57,5%) que les filles (26,9%). Ce qui représente un écart de 30,6 points. Dans le dernier groupe de 21-24 ans relatif au supérieur, le niveau de scolarisation des garçons est supérieur de 23,6 points à celui des filles (37,5% contre 13,9%)<sup>16</sup>.

Outre cette conception traditionnelle de la société et la pauvreté qui sévissent au Tchad qui ont de considérables impacts sur la femme, l'influence religieuse reste elle aussi un facteur non négligeable qui contribue à réduire davantage la femme dans la sphère privée. Si c'est un fait connu que la femme, dans les contrées où l'animisme est pratiqué, ne jouit pas de plusieurs privilèges, il reste que les religions monothéistes (l'islam et le christianisme notamment) ne lui réservent pas non plus un meilleur visage. En effet, au Tchad, l'islam et le christianisme sont les pratiques religieuses les plus courantes. A des degrés divers, la religion est mobilisée pour limiter la femme. En islam par exemple, la femme est socialement et juridiquement considérée comme inférieure à l'homme voire incapable à faire seule les choses importantes pour la société. Car, il est dit que « *les hommes ont autorité sur les femmes, en raison des faveurs qu'Allah accorde à ceux-là sur celles-ci, et aussi à cause des dépenses qu'ils font de leurs biens (...)* »<sup>17</sup>. La femme est sous tutelle permanente, laquelle tutelle est exercée d'abord par le père, de la naissance jusqu'au mariage, puis le mari<sup>18</sup>. Ici la femme est appréhendée en islam comme un bien familial et elle est assignée à la fonction de procréation et au profit du seul lignage masculin<sup>19</sup>. Longue sera la liste des dispositions coraniques qui, de leurs interprétations, participent à confiner la femme dans la sphère strictement privée.

Loin d'être l'apanage de la religion musulmane, la femme, chez le christianisme n'échappe pas elle aussi à la règle. Apparaît ici le débat dans l'interprétation des dispositions bibliques tels que Genèse 1, 26-27 « *... et Dieu créa l'homme Adam à son image, mâle et femelle il les créa* ». De respectables théologiens se sont souvent posé la question de savoir si « *la femme était vraiment image et ressemblance de Dieu* ». Saint Augustin disait que le mâle est seul, le « *spécifiquement humain* » par son âme asexuée et par son corps sexué, la femme n'est humaine que par son âme. Pour Saint Thomas « *l'image de Dieu se trouve dans l'homme d'une façon qui ne se vérifie pas dans la femme* »<sup>20</sup>. A la suite de ses positions, un chapelet de textes bibliques est mobilisé et concourt à éclipser la femme de la vie publique<sup>21</sup>. On peut donc en inférer que les deux grandes religions monothéistes au Tchad participent à la réduction des chances des femmes à jouir de leur égalité juridique, en les plaçant dans une position d'obéissance et de soumission perpétuelles. Outre ces traits socioculturels, le contexte politique ne milite non plus en faveur de la femme.

---

<sup>16</sup> Ces chiffres sont issus du Rapport OMD 2010.

<sup>17</sup> Sourate4/34

<sup>18</sup> Coran4/18

<sup>19</sup> Coran 4/1

<sup>20</sup> ROBY BOIS, « Les discours sur les femmes dans le christianisme » in Andrée DORE-AUDIBERT ; Sophie BESSIS (Dir.) *Femmes de méditerranée* Paris, Karthala, 1995, p.78

<sup>21</sup> Cf. 1 corinthe 11, 3 ; Éphésiens 5, 21-22, etc.

### 1.3. L'instabilité politique et institutionnelle comme facteurs handicapants

A peine indépendante que la jeune République tchadienne a basculé dans un cycle de violences politiques<sup>22</sup> qui a considérablement hypothéqué son développement et a fragilisé l'édification de ses jeunes institutions. La vie politique et publique est restée longtemps marquée par un cycle de violence armée et s'est fortement militarisée en raison des différentes factions rebelles successives qui se sont lancées à la conquête du pouvoir central. Durant ces « années de poudre et de sang »<sup>23</sup> la Kalachnikov a trop souvent permis l'accès au pouvoir et par ricochet à la visibilité sociale. Malheureusement, les groupes armés ou les institutions armées n'intègrent pas les femmes dans leur rang, réalité qui écarte du coup ces femmes des possibilités d'emplois conséquents issus des arrangements politico-militaires.

Dans ce contexte, la femme tchadienne, en dépit de sa participation aux différentes épreuves, a été soigneusement écartée du partage du gâteau. Elle a été remerciée en monnaie de singe où elle est considérée comme une figurante, de sorte qu'on n'a jamais parlé des « Antigone » tchadiennes. Il suffit juste voir les noms des rues de la capitale tchadienne pour se rendre compte de cette exclusion de la femme : aucune rue ne porte le nom d'une femme<sup>24</sup>, malgré qu'il existe des noms emblématiques des femmes tchadiennes.

Aujourd'hui plus qu'hier, l'apparition de certains nouveaux facteurs de fragilité et vulnérabilité ne sont pas de nature à contribuer à l'épanouissement de la femme. « La société de conseil en risque Maplecroft » indique en 2016 que, selon l'indice vulnérabilité<sup>25</sup>, le Tchad est le pays le plus expose au réchauffement climatique. Ce rang occupé par le Tchad s'explique par la présence de plusieurs facteurs de vulnérabilité : extrême pauvreté, conflits récurrents et risques de sécheresse et d'inondation. La femme, géographiquement à majorité rurale, est immanquablement la plus impactée par ces changements naturels désastreux.

Devant le sort assez triste et peu reluisant que la nature réserve à la femme tchadienne, la situation d'insécurité régionale qui prévaut actuellement vient compliquer davantage une situation déjà précaire. En effet, le Tchad fait face à la menace terroriste. Cette menace s'explique entre autre l'extension des activités de la secte Boko Haram, et l'engagement du pays dans les opérations extérieures de lutte contre le terrorisme. Outre l'insécurité produite par les activités terroristes, certains pays voisins du Tchad sont en proie à des crises internes. Ces tensions intérieures couplées avec la radicalisation des groupes terroristes produisent des impacts négatifs sur le pays d'accueil avec l'afflux des réfugiés<sup>26</sup> et des déplacés internes. Au milieu de ces réfugiés et déplacés internes, c'est la situation de la femme qui en prend

<sup>22</sup> Pour un aperçu des crises politiques Tchadiennes. Cf. Guy Jérémie NGANSOP, *Tchad, vingt ans de crise*, Paris, L'Harmattan ; DERLEMARI NEBARDOUM, *Le Labyrinthe de l'instabilité politique au Tchad*, Paris, L'Harmattan, 1988 ; Mohamed TETEMADI BANGOURA, *Violence politique et Conflits en Afrique : le cas du Tchad*, Paris, Le Harmattan

<sup>23</sup> Jean Marc Balance et Arnaud de la Grange, *Les nouveaux mondes rebelles. Conflits, terrorisme, contestations*, Paris, Michalon, Paris, 2005, p.165.

<sup>24</sup> Précision : Le public a tendance à considérer l'avenue Mbailemdana qui porte le nom de l'ancien Ministre des finances et de l'informatique de 1990 Monsieur MBAILEMDANA NGARNAYAL, comme étant un hommage à l'ex maire de la ville de Ndjamenam Mbailemdana Marie Thérèse, épouse dudit ancien ministre.

<sup>25</sup> L'indice de vulnérabilité au changement climatique (CCVI), publié par la société de conseil en risques globaux Maplecroft, permet d'identifier les zones à risques dans les opérations, chaînes d'approvisionnement et d'investissement. Le CCVI évalue : 42 facteurs sociaux, économiques et environnementaux afin d'évaluer les vulnérabilités nationales dans trois domaines principaux : i) l'exposition aux catastrophes naturelles liées au climat et à l'évaluation du niveau de la mer, ii) la sensibilité humaine, en termes de schémas démographiques, de développement, de ressources naturelles, de dépendance agricole et de conflit, iii) la vulnérabilité future en tenant compte de la capacité d'adaptation du gouvernement et des infrastructures d'un pays pour lutter contre le changement climatique.

<sup>26</sup> OCHA Tchad, <https://reports.unocha.org/fr/country/chad/>

beaucoup de coups vu son poids dans le panier démographique. Mais, observons qu'au-delà de ce tableau assez sombre qui milite fortement en défaveur de la femme, il existe aujourd'hui des fenêtres d'ouvertures très favorables au développement de la junte féminine tchadienne.

#### **1.4. Les fenêtres d'ouvertures au développement de la femme**

« *Le male prend racine dans les mentalités et c'est dans la tête qu'il faut travailler pour espérer opérer un changement* », nous avertit une réflexion populaire. Cette allégorie se justifie aisément ici, s'agissant des mutations que connaît le statut de la femme au Tchad. L'indicateur qui nous renseigne au mieux de cette situation reste l'éducation qui a permis à la femme d'être salariée. Mais à côté de l'éducation et le travail salarial, il faut souligner avec force que la mutation politique et institutionnelle à l'œuvre au Tchad reste un facteur décisif pour l'éclosion de la femme dans l'espace public.

#### **- La mutation politique et institutionnelle, facteur de l'éclosion de la femme dans l'espace public**

Très instable politiquement et institutionnellement il y a quelque peu, le Tchad connaît une relative stabilité. Cette position de stabilité<sup>27</sup> a été reconnue par M. Faki Mahamat, Ministre des affaires étrangères de l'époque en ces termes « *Le Tchad, qui était qualifié il y a quelques années d'Etat néant, est non seulement présent, mais il est agissant* »<sup>28</sup>. Cette stabilité même relative a permis de renforcer le dispositif légal et institutionnel de protection des droits humains et spécifiquement celui des droits de la femme. Cette protection trouve ses fondements tant sur le droit international que national.

Sur la scène internationale, au sujet du développement de la femme, le global a considérablement influé sur le régional et local (Tchad) afin de contribuer à l'amélioration du statut de la femme. Cela s'inscrit dans la droite ligne de l'intégration du principe d'égalité au niveau mondial pour une société équitable. Elle coïncide, en effet, avec un environnement mondial favorable des années 1975 où l'année internationale de la femme ainsi que la décennie de la femme ont été décrétées par les Nations Unies (1976-1985). S'inscrivant dans ce vaste mouvement en faveur de la protection et promotion de la femme, le Tchad a ratifié plusieurs traités relatifs aux droits humains en général et spécifiquement ceux qui ont trait aux droits des femmes<sup>29</sup>.

Relevons aussi que la participation des femmes tchadiennes aux différents sommets mondiaux ayant servi de cadres exceptionnels de combat des femmes pour leurs droits, a été d'un apport considérable à la manifestation et aux recouvrements de certains droits. La conférence de Beijing a profondément marqué la délégation tchadienne et a impulsé le combat pour les droits des femmes dans le pays. Outre ce contexte favorable, de nouvelles approches de la question des femmes, « intégration des femmes au développement » (IFD), « genre et développement » (GED) vont être mobilisées pour servir de cadre théorique pour le

<sup>27</sup> Même si cette stabilité reste soumise aux mouvements de rebellions qui ont contesté (2006 et 2008) et continue de contester (les événements de l'Est actuellement) le pouvoir en place.

<sup>28</sup> MOUSSA FAKI MAHAMAT : « *On a donné à la Fomac une liste de mercenaires tchadiens* », RFI, 21 octobre 2013

<sup>29</sup> Convention n° 100 de l'OIT concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1966) ; Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1966) Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, CEDEF, (1990) et son Protocole Facultatif, Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (1994), Convention relative aux droits de l'enfant, CDE (1990) ainsi que le Protocole facultatif concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés et le Protocole facultatif concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants (2002) ,La résolution 1820 du Conseil de Sécurité des Nations

développement de la femme, mais surtout pour l'éclosion des mouvements féminins afin de pousser les institutions Etatiques et leurs partenaires à améliorer la condition des femmes.

Au niveau régional, outre les instruments de protection de droit humains à portée générale<sup>30</sup>, l'Union Africaine (UA) a lancé la Campagne de l'unité africaine pour lutter contre les violences faites aux femmes. Elle s'est dotée d'instruments<sup>31</sup> qui promeuvent l'égalité de genre, comme le protocole additionnel à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique, la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les sexes et la politique de l'Union africaine sur le genre et le Fonds africain pour la femme.

Au-delà des conventions et des déclarations de politiques régionales<sup>32</sup> auxquelles le Tchad a souscrit, la participation de la femme tchadienne aux différentes rencontres sous régionales (Nouakchott en 1977 (Mauritanie), en Lusaka (Zambie) en 1979, à Arusha (Tanzanie) en 1984, à Abuja, en République fédérale de Nigeria en 1989, Dakar au Sénégal en 1994 et 2010, Accra au Ghana en novembre 2006, en septembre 2008 à Kampala en Ouganda, etc.) lui a permis de prendre conscience du caractère transnational de son combat. Les efforts positifs engrangés au niveau international et régional pour la protection de femme font considérablement modelé l'environnement normatif et institutionnel national.

Au niveau national, si les premiers textes législatifs et réglementaires pris en faveur de la femme remontent des années 1960<sup>33</sup>, ils restent largement méconnus et difficilement applicables en considération du contexte de l'époque. Mais cette situation a considérablement évolué. Cette mutation est repérable dans la Constitution<sup>34</sup> mais aussi au niveau législatif et réglementaire<sup>35</sup> avec le point culminant l'adoption en 2018 de l'Ordonnance n°012 instituant la parité<sup>36</sup>. Ce vaste développement normatif de la protection et de la promotion de la femme trouve aussi échos dans les déclarations de politique nationales<sup>37</sup>.

---

<sup>30</sup> Instruments ratifiés par le Tchad. La charte africaine des Droits de l'homme et des peuples (2000), Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (2000), Convention de l'union africaine sur la protection et l'assistance aux personnes déplacées en Afrique (2011), Accord Multilatéral de Coopération Régionale de lutte contre la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants en Afrique de l'Ouest et du Centre (2008),

<sup>32</sup> Instrument ratifiés par le Tchad. Déclaration solennelle sur l'égalité du genre en Afrique (Juillet 2004), Déclaration solennelle en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans les instances de décision et au niveau des postes électifs (Juillet 2004), Politique Genre de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale (Janvier 2004), Politique Genre de l'Union Africaine (2009), Plan d'action de Maputo sur les droits et la santé en matière de sexualité et de procréation, Cadre d'orientation politique continentale pour la promotion des droits et de la santé en matière de sexualité et de reproduction en Afrique, Plan d'action d'Abuja pour l'élimination du VIH/sida, de la tuberculose et du paludisme en Afrique d'ici à 2030

<sup>33</sup> Arrêté n°216 du 26 mars 1956 portant institution d'un régime de prestation familiales au profit des travailleurs salariés ; Arrêté N°486/PG du 26 février 1960 pris en application de l'article 4 de l'Arrêté n°216 du 21 mars 1956 portant modification aux délais impartis pour la proclamation de certificats de grossesse ; Décret n°58/PR-MTJS-DTMOPS du 8 février 1969 relatif au travail de femme et des femmes enceintes

<sup>34</sup> La Constitution de 1996 révisée en 2005, en 2018

<sup>35</sup> La loi 017 portant statut général de la fonction publique ; Ordonnance n°008/PR/93 du 30 avril 1993 portant réglementation de la contraception au Tchad ; La loi 006/PR/2002 du 15 avril 2002 portant promotion de la santé de reproduction ; La loi 019/PR/2007 du 15 novembre 2007 portant lutte contre le VIH/SIDA/IST et Protection des droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA ; La loi 029/PR/2015 portant ratification de l'ordonnance n° 006/PR/2015 interdit formellement en République du Tchad, le mariage d'enfants ; Loi n°001/PR/2017 du 08 mai 2017 portant Code pénal, Loi n°012/PR/2017 portant Code de procédure pénale

<sup>36</sup> Ordonnance n°012/PR/2018 du 22 mai 2018 instituant la parité dans les fonctions nominatives et électives en République du Tchad. Observons que jusqu'ici, le décret d'application de l'ordonnance n'est pris en compte, rendant difficilement opposables et justiciables les droits qui s'y sont consacrés

<sup>37</sup> La Politique Nationale genre a été adoptée en Décembre 2011 et son plan stratégique donne les grandes orientations sur ce qu'il convient de faire pour permettre à la femme de s'épanouir.

Institutionnellement, c'est à partir de 1984 qu'on voit apparaître au Tchad une institution dédiée à la femme. C'est l'apparition d'un secrétariat à la promotion féminine rattaché au ministère du travail, pour être érigé par la suite en un ministère. Aujourd'hui, on assiste à une nette érection des institutions dédiées à la femme. L'institutionnalisation de la Journée Nationale de la Femme Rurale, de la semaine nationale de la femme, de la journée nationale de la femme commerçante et chef d'entreprise en République du Tchad, la création de la Maison de la Femme, la création de la Chambre nationale de l'Entrepreneuriat Féminin, participe de la volonté des pouvoirs publics et politiques d'œuvrer à l'amélioration de la protection de la Femme. C'est dans ce cadre que s'inscrivent la Politique Nationale Genre et son Plan d'Action Quinquennale 2019 – 2023.

Cet environnement normatif et institutionnel favorable à la femme explique largement l'éclosion et la floraison des mouvements associatifs féminins. Le mouvement associatif au Tchad, faut-il le rappeler, coïncide avec la libération de l'espace public amorcé à la faveur du processus démocratique enclenché en 1990. Le cadre associatif reste des lieux où les femmes arrivent à investir et domestiquer l'espace public qui leur était jusque-là hostile. A travers les organisations faitières féminines (CELIAF), les femmes arrivent à faire valoir leur savoir-faire pour influencer et faire tomber certaines considérations qui militaient jusque-là en leur défaveur.

- ***L'éducation de la femme<sup>38</sup>, un facteur décisif de la mutation***

Pendant très longtemps, les couches populaires ont été bassinées avec les discours tels que « *une fille à l'école ne servira à rien* », « *l'avenir de la fille est le mariage* », « *la place de la fille est à la cuisine à côté de sa mère* », etc. Aujourd'hui, de pareils discours, même s'ils se tiennent, commencent à rencontrer de fortes résistances de la part des hommes et de certaines femmes, notamment devant les réalités et les mutations en cours dans la société tchadienne. Ces mutations conduisent à revoir les bases de certains postulats nocifs qui ont pendant longtemps contribué à mésestimer l'apport de la femme dans la société en général.

Le premier déclic vient de l'Etat. Depuis le début des années 1990, le Tchad a accordé une priorité particulière à l'éducation de la petite fille. Les indicateurs disponibles montrent que les progrès réalisés sont significatifs. Durant les 25 ans de la période 1990-2014, le taux brut d'admission en première année est passé de moins de 52% à plus de 130%, le taux brut de scolarisation a plus que doublé en passant de moins de 50% à plus de 100% avant d'être ramené à moins de 90% en 2016 ; le nombre d'élèves du primaire a presque quintuplé en passant de moins de 0,5 million à plus de 2,4 millions en 2014 pour passer à 2,2 millions en 2016, soit un accroissement annuel de 6,9% contre 3,7% pour la tranche d'âge concernée (6-11 ans) et la proportion des filles est passée de 30% à plus de 43% durant la même période<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> Cette mutation reste largement tributaire de l'engagement du Tchad aux différents engagements internationaux. Il s'agit entre autre, la Conférence de Jomtien en 1990 sur l'Éducation pour tous (EPT), le Forum de Dakar, le Sommet sur les objectifs du millénaire pour le développement (OMD) en 2000, puis le Forum mondial sur l'éducation à Incheon en 2015, suivi des nouveaux Objectifs pour le développement durable (ODD) à l'horizon 2030, le développement de la scolarisation et particulièrement celle des filles. Ces engagements font que l'éducation de la jeune fille est considérée comme une priorité. En vue de réaliser les Objectifs de développement durable, les pays se sont engagés à éliminer les disparités entre les sexes et à faire en sorte que chaque fille et chaque garçon ait la possibilité d'achever 12 ans d'enseignement primaire et secondaire gratuit et de qualité d'ici 2030.

<sup>39</sup> Projet de renforcement de l'éducation et de l'alphabétisation au Tchad (PREAT), Document de Projet pour une Requête de financement de la République du Tchad à l'attention du secrétariat du Partenariat Mondial pour l'Éducation pour la mise en œuvre du programme sectoriel de l'éducation.

Aujourd'hui dans la tranche préscolaire, les filles représentent 48,77%, soit de 8 500 sur un total 17 426 pour 8 926 garçons<sup>40</sup>. Ce pourcentage reste relativement assez haut lorsqu'on avance vers le collège et le lycée avec 43,66% de filles sur un total 2 466 788<sup>41</sup>. Cette embellie s'observe même dans le milieu rural où, il y a peu, la tendance était de garder la fille à la maison ou la laisser pour les travaux champêtres. Ainsi le taux de fréquentation de filles en milieu rural est 42,14%<sup>42</sup>. Ces changements, s'ils sont maintenus et capitalisés dans le temps, permettraient de modifier considérablement la donne dans les années à venir. Cependant, il convient d'évaluer la place qu'occupe la femme dans le secteur d'emploi moderne, notamment dans le secteur public, suite aux changements en sa faveur en termes d'éducation et de législation.

---

<sup>40</sup> Ministère de l'Éducation Nationale et de la Promotion Civique, Annuaire statistique scolaire, 2018/2019,

<sup>41</sup> Annuaire statistique Scolaire. Le nombre de fille est de 1.077.141 contre 1.391647 garçons

<sup>42</sup> Annuaire statistique Scolaire, sur les 1.488.870 élèves, il y a 627.428 filles contre 86.1442 garçons

## Chapitre 2 : Aperçu global de la représentation des femmes à l'échelle nationale

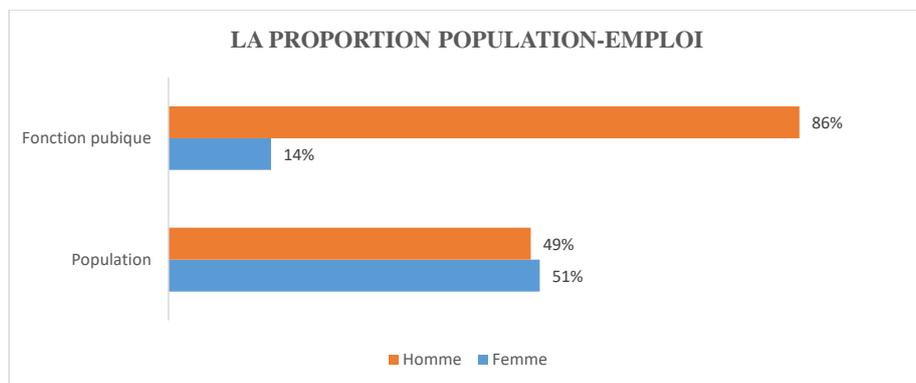
D'après les statistiques de l'INSEED, le Tchad a une population composée de 51% de femmes contre 49% d'hommes. Bien que plus nombreuses que les hommes, les femmes se trouvent en minorité dans presque tous les secteurs économiques formels. Cette situation est en grande partie due au retard accusé dans la scolarisation et la persistance des pratiques moyenâgeuses.

Outre ces causes de retard, la déperdition scolaire vient s'ajouter à la liste et elle est souvent due aux grossesses précoces et au mariage précoce<sup>43</sup>. Depuis quelques années déjà le gouvernement à travers plusieurs politiques tente de renforcer la présence féminine dans les sphères de décision. Si on jette un œil à la courbe de l'évolution de l'emploi, l'on va sans doute voir une nette progression par rapport aux années antérieures, qui n'est cependant toujours pas égale à celle des hommes.

Par ailleurs, la politique de parité dans les fonctions nominatives et électives au Tchad qui a été instituée par l'Ordonnance N°012/PR/2018 de 2018 voudrait qu'un quota de 30% soit accordé aux femmes jusqu'à ce que l'on arrive à la parité. Cependant, ce quota n'a jusque-là pas été respecté. Le dernier gouvernement du pays du 14 juillet 2020 mis en place par Décret n°1572/PR/2020 compte seulement neuf (09) femmes qui représentent 25, 7% sur 35 membres<sup>44</sup>.

Ce déséquilibre observé dans l'emploi formel pourra aussi s'expliquer par la présence massive des femmes dans le secteur agricole<sup>45</sup> informel puisqu'elle constitue la première force de travail en zone rurale. Le taux de chômage est de 5,8% mais plus élevé chez les jeunes diplômés, il était de 42 % en 2015 et a connu une nette progression de 60% en 2017 due à la récession économique.

Graphique 1: proportion population-emploi



<sup>43</sup> [www.dw.com/fr/scolarisation-des-filles-le-tchad-encore-a-la-traîne-a-49258435](http://www.dw.com/fr/scolarisation-des-filles-le-tchad-encore-a-la-traîne-a-49258435), consulté le 15 février 2021.

<sup>44</sup> Annexe : Evolution du nombre de femmes dans quelques gouvernements du paysde ces dix dernières années.

<sup>45</sup> FAO, Profil National Genre des secteurs de l'Agriculture et du Développement Rural, Tchad, 2018, p.11, 36.

Bien que plus nombreuses que les hommes, les femmes se trouvent en minorité selon les statistiques de la fonction. Elles seraient que 14% contre 86% des hommes. Le contraste laisse apparaître l'absence notable des femmes dans l'appareil étatique.

Le graphique ci-après répartie les différentes classes de la fonction publique selon leur masse respective. La tranche la plus élevée est constituée des contractuels (46%) suivi des cadres moyens (22%), des cadres supérieurs (22,8%). Les agents d'appui ne constituent que 3.8% de l'effectif total.

Graphique 2: la répartition selon les classes



*N = 90 974*

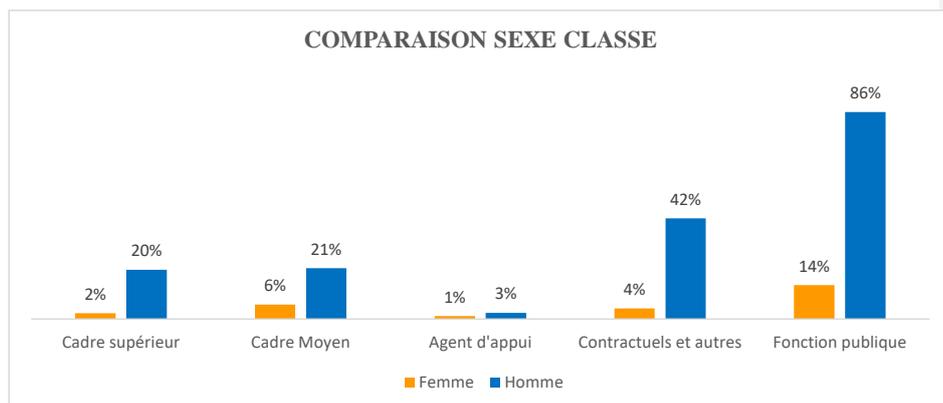
Source : Base de données de la Direction de la Solde

La comparaison interclasse des sexes fait ressortir clairement que sur les 14% des femmes à la fonction publique seules 2% représenteraient la part des femmes au sein des cadres supérieurs contre 20% pour les hommes. La part des femmes la plus élevée parmi les classes se trouve dans la tranche cadre moyens (Classe B) qui, nous rappelons, est la classe des personnels assistants de direction. L'étonnant écart dans les deux premières classes a pour cause la scolarisation qui se trouve être très basse chez la femme mais qui connaît une nette progression à cause des politiques en faveur de la femme. La classe du personnel d'appui qui nécessite peu de qualification est la seule classe où l'écart entre les deux est minime.

Le pourcentage de 2% de femmes cadres supérieurs à la fonction publique restent infime par rapport à celui des femmes employées (14%) qui est aussi minime par rapport à celui des femmes alphabétisées. Ces chiffres indiquent que les femmes sont plutôt marginalisées dans le domaine de l'emploi et surtout quand il s'agit de l'accès aux postes de responsabilités. Cependant, étant en supériorité numérique, les écarter des postes de décision pourraient constituer un handicap pour le développement du pays. Une fonctionnaire du ministère de l'éducation s'est insurgée en ces termes : « *Comment peut-on espérer développer ce pays alors qu'on met à l'écart la plus grande partie de la population constituée de femmes ? Tant*

qu'on n'associe pas les femmes au processus de prise de décision, ce pays sera toujours à la traîne par rapport aux autres ».

graphique 3: Comparaison sexe-classe



**N = 90 974**

Pour avoir une idée de l'employabilité, une courbe temporelle est indispensable et ainsi sur la période 1990 année d'accession à la démocratie à 2020 soit 30ans. Le pic d'emploi chez la femme tchadienne est en 2014 ou sur les 1 120 femmes intégrées seules 241 sont classées A. cet état des choses ne peut pas s'expliquer par une volonté politique orientée mais plutôt par le fait que 2014 est l'année sur la courbe qui enregistre le fort taux d'intégration à la fonction publique sur la période choisie.

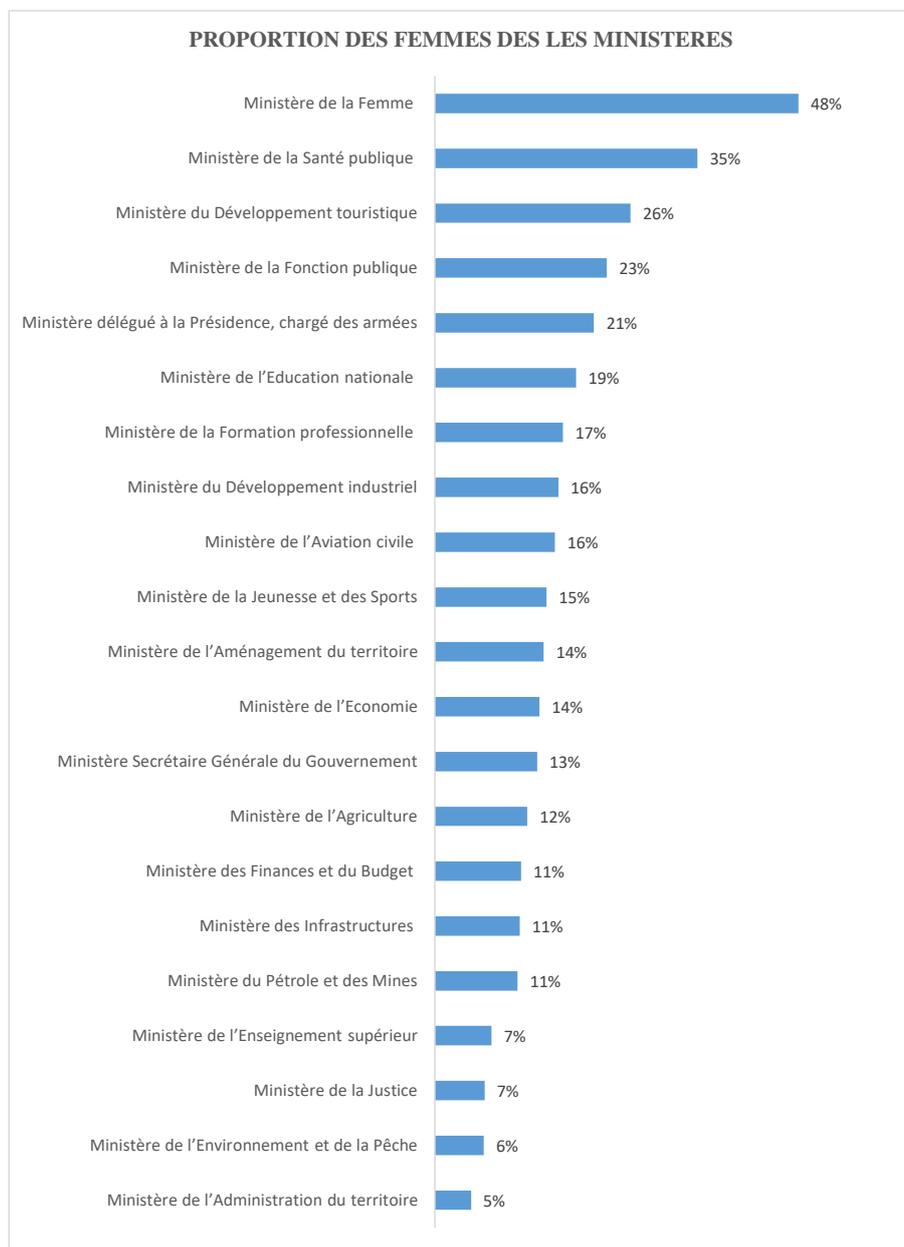
graphique 4: évolution de recrutement à la fonction publique selon sexe



**Période 1990 à 2020, Données de la fonction**

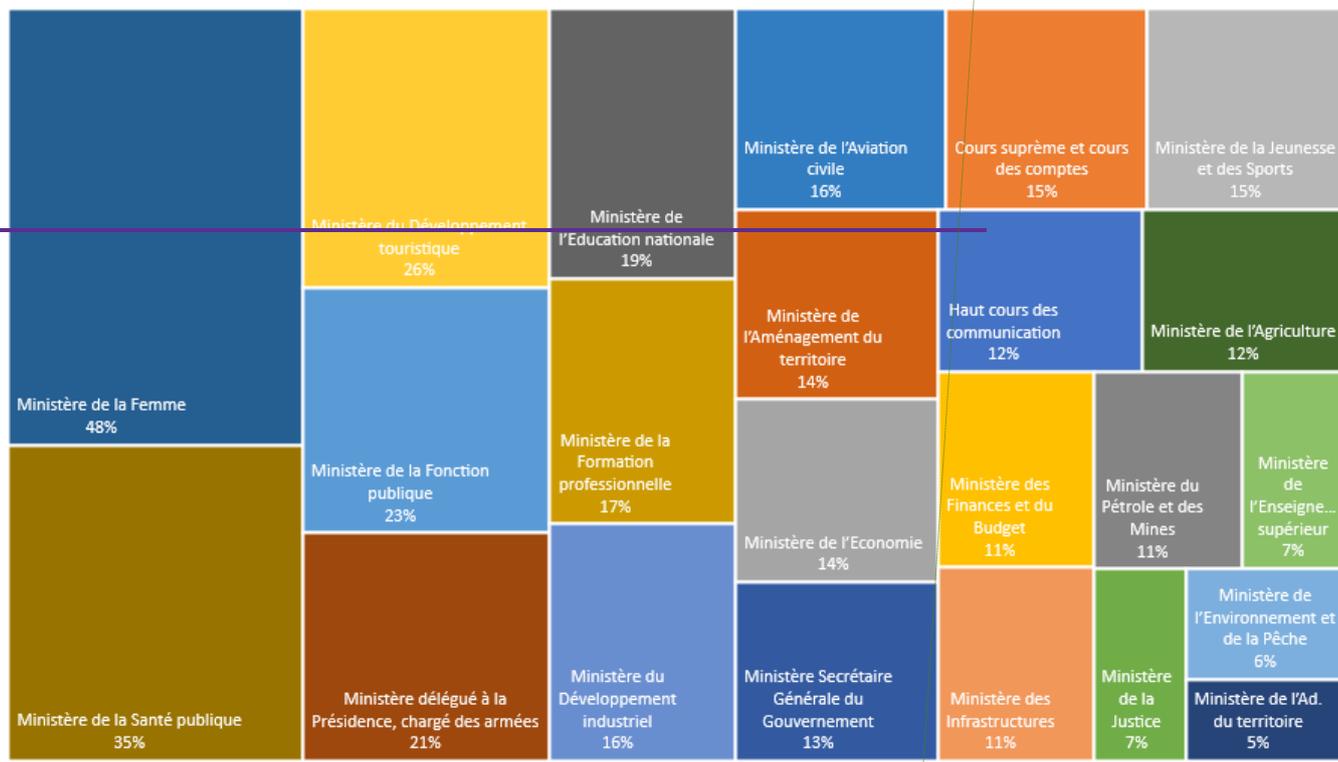
La répartition sexe interministériel nous permet d’avoir une image globale des parts des femmes dans les différents ministères. Ainsi le Ministère de la Femme est en tête de liste en matière d’effectif féminin. Si les femmes sont en sous-effectif partout, le cas du Ministère de la justice est plus parlant. Seul 7% des employés sont des femmes dans un Ministère aussi important à l’heure où les violences faites aux femmes (VBG, mariage précoce ...) sont dans la ligne de mire des politiques. Une stagiaire avocate a décrit la situation en ces termes : « *Notre milieu professionnel est largement dominé par les hommes. Ce métier a été longtemps considéré comme un métier d’hommes, l’accès et l’exercice de la fonction reste toujours particulièrement plus difficiles pour les femmes par rapport aux hommes* ».

Graphique 5: proportion des femmes dans les ministères



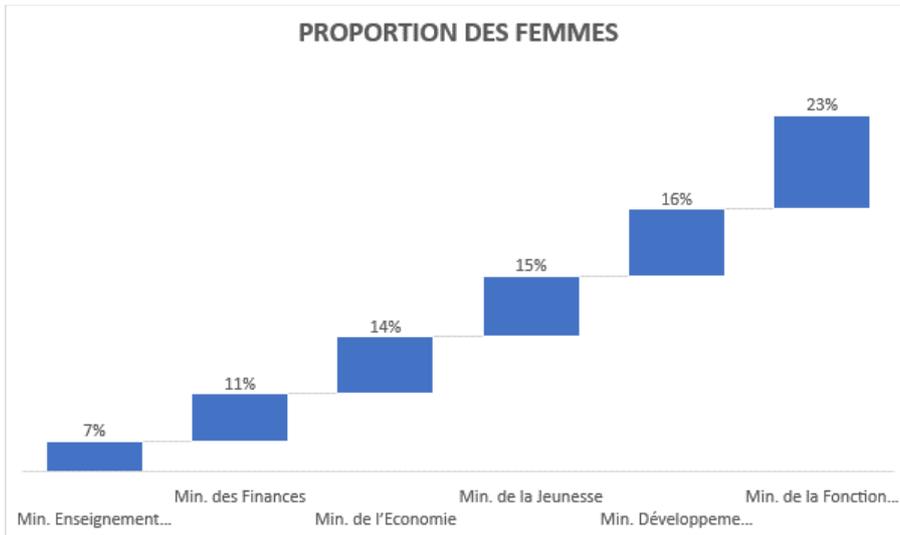
## PROPORTION DES FEMMES DANS LES MINISTÈRES

a mis en forme : Police :(Par défaut) Times New Roman

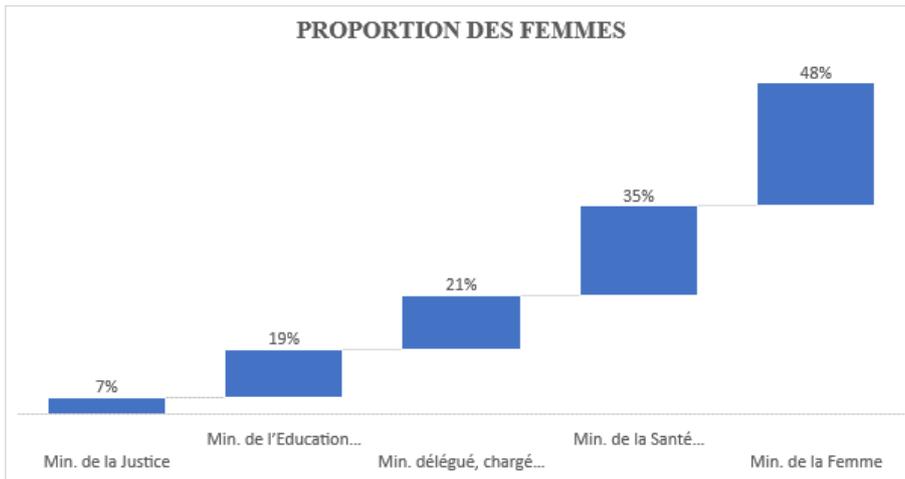


N = 90 974

Graphique 6: proportion des femmes dans les différents ministères du pays

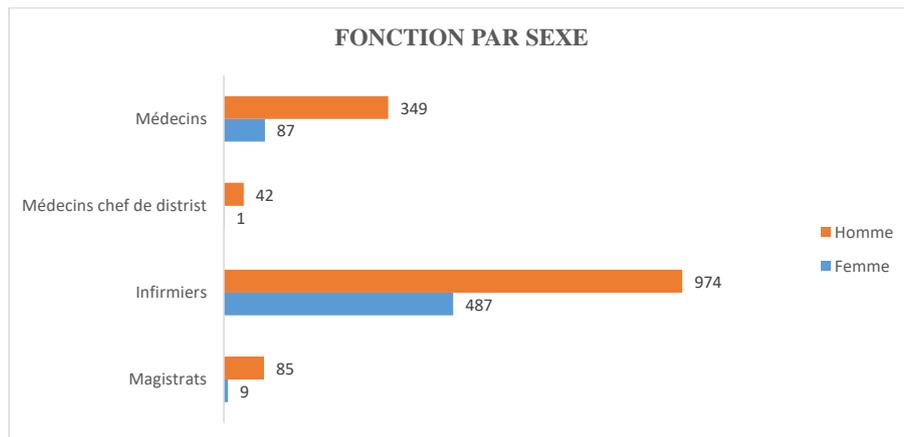


Graphique 7: proportion des femmes dans les différents ministères du pays



La place qu'occupe la femme au sein de certains ministères clefs est déterminante pour certaine action en faveur de sa condition de vie. Il est constaté avec amertume qu'une seule femme serait MCD sur 87 femmes médecins. Seules 9 magistrates contre 85 magistrats.

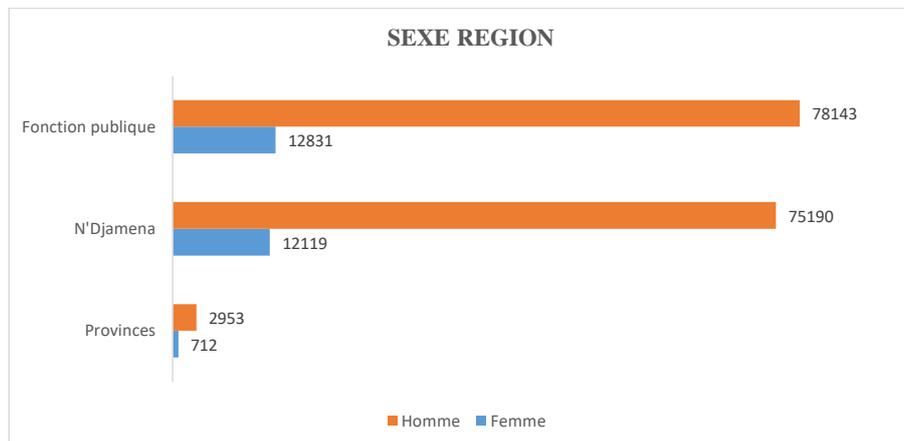
graphique 8: fonction par sexe



Au-delà de ces statistiques, il faudrait noter qu'il existe au Tchad seulement 8 femmes notaires pour 64 hommes notaires ; une seule femme médecin spécialisée en Immunologie, une seule femme huissier installée.

La différence entre région d'habitation est assez marquée, seule 712 femmes travailleraient en province c'est-à-dire hors N'Djamena. La capitale concentre 95% d'emploi.

graphique 9: sexe région

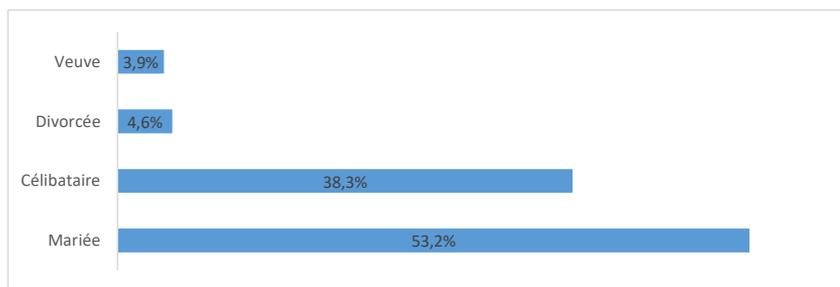


**N = 90 974**

### Chapitre 3 : Les données quantitatives issues de la collecte par questionnaire : interprétation et analyse

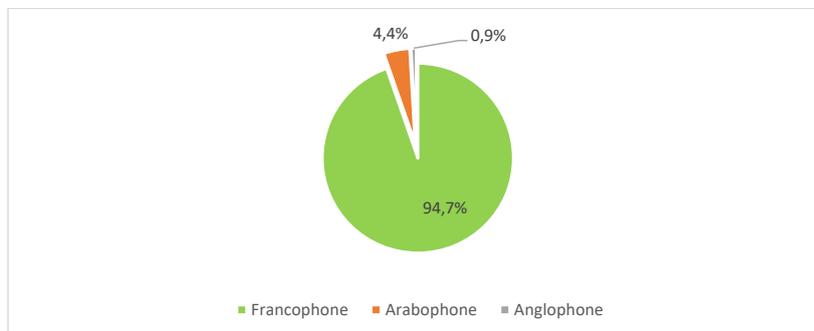
Les informations préliminaires ont commencé par le statut des personnes interviewées. Le traitement de ces informations montre que plus de la moitié des personnes interrogées est mariée (53,2%), contre 38,3% des célibataires. La figure ci-dessus explicite ces informations :

graphique 10: : statut matrimonial des interviewées



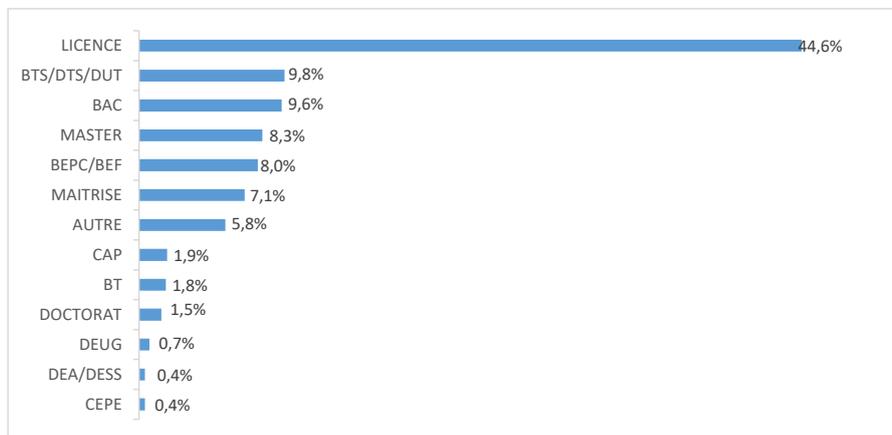
Les données ont montré aussi que les femmes interrogées sont à 94,7% francophones, contre 4,4% arabophones. Nous avons enregistré quelques femmes qui se considèrent comme anglophones (0,9%), comme le montre la figure ci-dessus :

graphique 11: répartition des interviewées par langue parlée



L'évaluation des diplômes détenus par les enquêtées a été faite aussi. Ainsi, comme le montre la figure qui suit, presque la moitié (44,6%) des personnes interviewées possèdent une Licence comme diplôme. Il s'agit bien du dernier diplôme possédé par l'interviewée. La somme des femmes possédant les diplômes de Master et Maitrise fait 14,5%. Cela veut dire la proportion des femmes qui possèdent des diplômes allant de la Licence au Master est de 59,9%. La figure ci-dessus montre avec détail la répartition en termes de pourcentage :

Graphique 12: possession des diplômes par niveau

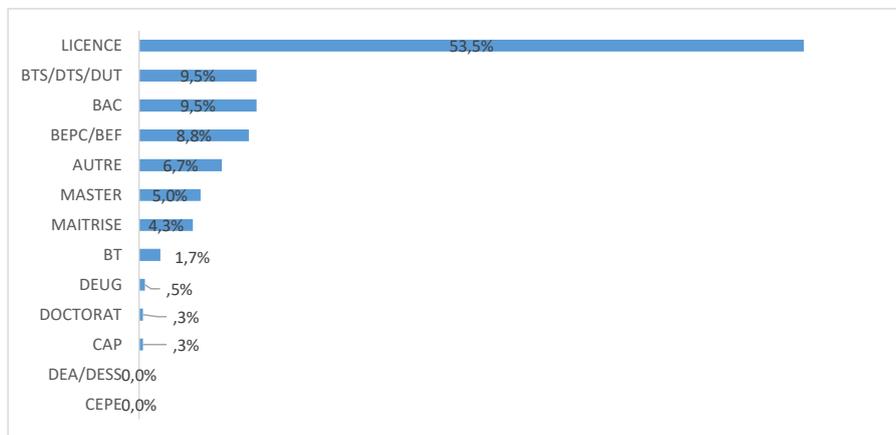


L'un des enseignements pertinents qui se dégagent de cette étude est qu'environ 40% des femmes interviewées ont étudié à l'université (38,8%) et 49% ont fréquenté l'Ecole professionnelle. En termes de domaines d'études, 17,3% ont étudié dans le secteur de la santé, ce qui reste conforme avec le poids des femmes dans le Ministère de la Santé (voir section 3 du présent document). Les domaines tels que Génie mécanique, Architecture ou Art n'accueillent pas un effectif satisfaisant des femmes. La conséquence à long terme sur les femmes est leur sous-représentativité dans les Ministères qui emploient les compétences issues de ces domaines.

Comme le montre la figure qui suit, 33,5% des femmes diplômées interviewées ne travaillent pas. Pour celles qui exercent des activités professionnelles, l'Etat reste le plus gros Employeur des femmes au Tchad (26,8% des réponses), suivie des entreprises privées (16,7%).

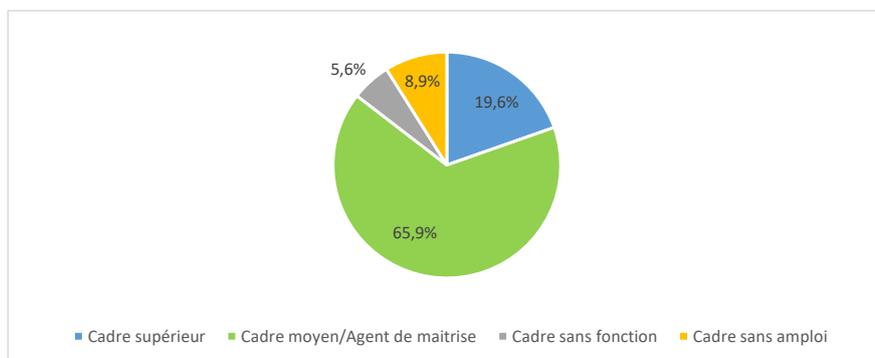
Pendant que 40,5% des femmes interviewées travaillent avec la Licence, elles sont 645 sur les 1 923 interrogées à ne pas travailler. En croisant les informations avec leurs diplômes, on se rend à l'évidence que 53,5% ont des Licences comme derniers diplômes. 9% ont des diplômes combinés de Master et Maitrise, comme le montre la figure ci-dessus :

graphique 13: proportion des femmes qui chôment par type de diplôme



Comme l'étude porte principalement sur le poste de cadre, nous avons interrogées les femmes sur leurs grades aussi. Comme la figure qui suit nous l'édifie, 65,9% des femmes cadres sont considérées comme « cadres moyens », contre 19,6% qui sont considérées comme « cadres supérieurs ». 45,9% des femmes occupent des postes de responsabilité actuellement, contre 54,1% qui sont sans poste de responsabilité. Pourtant, 99% de ces femmes n'ont aucun handicap physique particulier pouvant empêcher l'exercice d'une responsabilité.

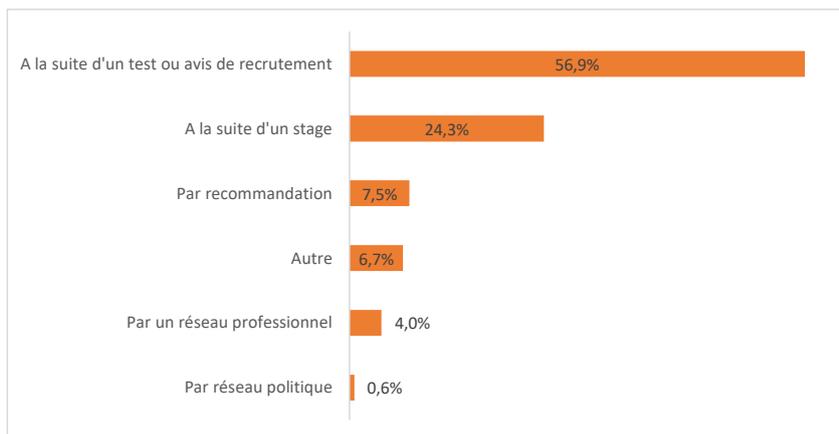
graphique 14: répartition par grade



Sur les 1 278 femmes qui travaillent, 64,3% ont eu à bénéficier de renforcement des capacités pour mieux affronter les défis de leur travail, contre 35,7% qui n'en ont pas eu. Presque toutes les femmes ayant bénéficié des renforcements des capacités ont reconnu la pertinence de cette opportunité (97%). Aussi, les données ont fourni des réponses sur comment les femmes intègrent le monde professionnel. Contrairement aux préjugés véhiculés à leur égard, plus de la moitié des femmes interviewées ont été recrutées suite au processus compétitif. Par contre, 14,3% ont eu leur travail suite au stage, contre 7,5% sur recommandation. On sait aussi que

les recommandations peuvent intervenir pendant le processus de recrutement, mais cette combinaison des modalités n'a pas été proposée pendant la collecte des données.

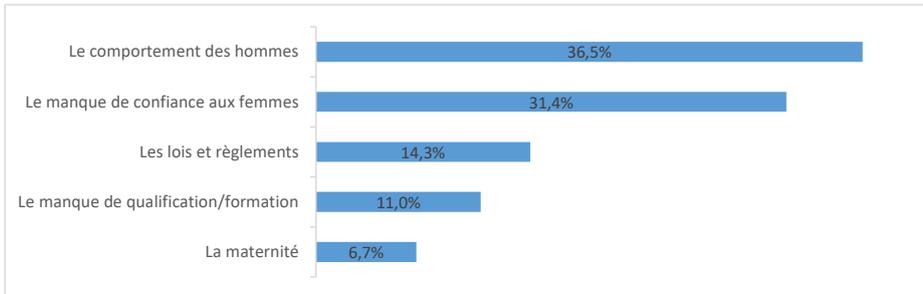
graphique 15: répartition par mode d'obtention du travail



Concernant l'évolution des femmes dans le monde professionnel, 58,5% des femmes interrogées pensent qu'il existe d'améliorations par rapport à l'accès des femmes aux postes de responsabilité, contre 13,1% qui estiment qu'aucun progrès n'est à souligner. 28,5% pensent que les choses ont évolué beaucoup mieux en faveur de la femme. Comme les données qualitatives l'ont montré, 73,7% des femmes interrogées pensent que le traitement dans le monde professionnel ne se passe sur la base du sexe. Toutefois, environ 30% de ces femmes estiment que le traitement d'un homme est différent de celui d'une femme dans la sphère professionnelle. Elles sont aussi 68,9% à penser que les salaires sont égaux à compétences égales, contre 19,2% qui estiment que l'égalité n'est pas évidente et 11,9% pensent qu'il n'existe pas d'égalité du tout. Enfin, à la question de savoir si la maternité est un frein au développement professionnel, 46,4% des femmes interrogées ont dit « pas du tout », contre 53,6% des femmes qui estiment que cela influe (beaucoup (16,2%) et un peu (37,4%)) le développement professionnel.

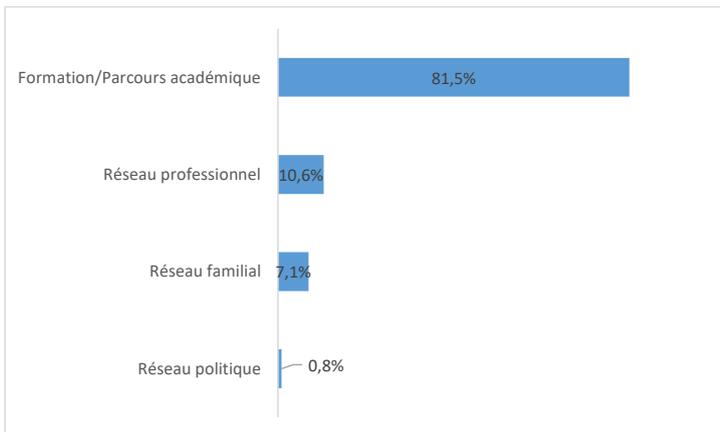
À la question de savoir quelles difficultés principales se confrontent les femmes dans le monde professionnel, les avis contenus dans la figure suivante en disent long :

graphique 16: principales sources de difficultés des femmes dans le monde professionnel



Les femmes considèrent le principal atout pour réussir sa vie professionnelle reste la formation. Cette réponse reste en cohérence avec leur mode d'intégration dans le monde professionnel (recrutement compétitif). Comme celles qui ont participé aux entretiens qualitatifs l'ont souligné, le réseau politique reste très peu favorable à l'intégration des femmes dans le monde professionnel, comme le montre la figure suivante :

graphique 17: atouts pour intégrer le monde professionnel



Cependant, il reste un gros travail à faire pour que les femmes connaissent l'arsenal juridique qui est destiné à les protéger. Car elles sont 62,8% à dire qu'elles ne connaissent pas les lois qui régissent la promotion de la femme, contre 37,2% qui connaissent. Naturellement, 68,5% des femmes interrogées pensent que les lois ne s'appliquent pas au Tchad, contre 31,5% qui répondent positivement.

## Chapitre 4 : Les femmes s'auto-analysent :

### 4.1. Elles reconnaissent avoir été MOINS et MAL scolarisées par rapport aux hommes

« La scolarisation des filles a connu un grand retard par rapport à celle des garçons et jusqu'aujourd'hui, le problème persiste. Nous observons une nette amélioration dans les zones urbaines et surtout dans les grandes villes mais dans les zones rurales, beaucoup de filles ne vont toujours pas à l'école. Pour celles qui y vont, elles abandonnent très vite. Le nombre de filles est en croissante diminution lorsqu'on évolue dans les niveaux »<sup>46</sup>

La scolarisation des filles a connu un retard par rapport à celles des garçons. Même aujourd'hui encore, la situation dans les zones rurales n'est pas très reluisante même si on note un net changement surtout dans certaines provinces. Le tableau suivant indique l'évolution de l'effectif des filles par rapport aux garçons au cycle primaire :

Tableau 2: Effectif des élèves du primaire selon le sexe et le niveau

CP1		CP2		CE1		CE2		CM1		CM2	
F	G	F	G	F	G	F	G	F	G		
3229	4056	2324	2967	1821	2360	1441	1895	1103	1453	8507	1182
48	63	45	72	84	32	08	75	80	08	6	97

Annuaire Statistique scolaire 2018-2019, P.61.

Quel que soit le niveau au primaire, l'effectif des garçons est plus élevé que celui des filles. Au-delà, le taux d'achèvement du primaire sur le plan national est de seulement 44, 24% pour 100% attendu<sup>47</sup>. Ce taux varie considérablement en fonction du milieu et du sexe. En effet, l'analyse au niveau des Provinces montre que moins de 8,8% des enfants achèvent le cycle primaire dans la Province du Borkou, 9,0% dans le Bahr El Gazel, 11,5% dans le Batha et 13,7% dans le Hadjer Lamis. Ce taux est toujours en défaveur des filles qui sont beaucoup plus nombreuses par rapport aux garçons à abandonner l'école. Le tableau suivant indique le taux d'abandon du primaire selon le niveau et le sexe :

Tableau 3: taux d'abandon scolaire au primaire selon le sexe et le niveau

	Genre	CP1	CP2	CE1	CE2	CM1	CM2
Taux d'Abandon	Filles	20,3%	12,2%	15,2%	17,6%	19,0%	38,4%
	Garçons	18,9%	11,3%	14,1%	17,4%	15,9%	33,6%

Annuaire statistique scolaire 2018-2019, P. 112

Le taux d'abandon scolaire le plus élevé s'observe au niveau du cours moyen 2, dernière classe avant l'entrée au secondaire. Ainsi, une bonne partie des filles ayant fréquenté le primaire ne seront pas à l'enseignement moyen. En effet, l'enseignement moyen qui représente le cycle allant de la 6ème à la 3ème à enregistrer pour l'année scolaire 2018 – 2019 un effectif de 361 103 dont 228032 garçons et 13 3071 filles. L'écart se creuse davantage lorsqu'on

<sup>46</sup> Entretien téléphonique réalisé avec une responsable de la scolarisation des filles à Doba le 11 novembre 2020.

<sup>47</sup> Annuaire Statistique scolaire 2018 – 2019, p 111.

progresses dans les cycles supérieurs. Le taux d'achèvement du cycle moyen est de 24,3% pour les garçons et seulement 11,2% pour les filles.

En ce qui concerne l'enseignement secondaire général, dans l'ensemble, les filles (30%) sont moins scolarisées que les garçons (70%). Ce phénomène est observé aussi bien par niveau d'études et par province. Ainsi, la Ville de N'Djamena présente un effectif de 53 381 soit une proportion de 32% suivi de la province du Mayo Kébbi Ouest avec 12%. Par contre, certaines provinces telles que l'Ennedi Ouest, Borkou, Barh El Gazel, Sila, Batha, HadjerLamis, Lac, Kanem, Salamat et le Tibesti, n'ont qu'une faible proportion entre 0,10% et 1,63%. Le tableau suivant indique l'effectif des élèves au dernier niveau de l'enseignement secondaire selon le sexe :

Tableau 4: Effectif par genre des élèves au dernier niveau du secondaire

Niveaux	TA		TC		TD	
Genre	F	G	F	G	F	G
Effectif	15476	31332	103	805	3721	14923

Annuaire Statistique scolaire 2018 – 2019 P.163

Il apparaît clairement que cet écart se creuse davantage dans les classes scientifiques. En terminal C, l'effectif des filles n'atteint même pas le 1/7 de celui des garçons et en terminal D le 1/4 de celui des garçons.

L'Indice de Parité (IP) de cet ordre d'enseignement est de 0,4. Cet indice traduit la faible fréquentation des filles à ce niveau d'enseignement. Le Taux d'Achèvement au Secondaire est de 17,50% dont les filles représentent 9,7% contre 26,40% chez les garçons.

La situation scolaire ainsi décrite est d'emblée de nature à creuser un fossé entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel et surtout dans certaines professions. La faible représentativité des femmes dans certaines professions du domaine des sciences dites dures trouve sa cause dans le niveau de scolarisation, le taux d'achèvement scolaire et l'orientation beaucoup plus littéraire à la fin du secondaire des filles.

En outre, certaines structures, notamment les agences des Nations Unies, sont celles qui font la promotion du genre et surtout des femmes. Ainsi, certains postes sont ouverts uniquement aux femmes. Cependant, ces postes sont généralement cédés aux hommes car l'on ne rencontre pas de femmes dont les compétences sont à la hauteur des postes ouverts<sup>48</sup>. Le retard accusé par les filles au niveau scolaire produit donc un impact négatif certain dans le milieu professionnel. L'insuffisance de filles sur les bancs de l'école produit ainsi des conséquences directes sur la visibilité des femmes aux postes de responsabilité.

Par ailleurs, le choix des études supérieures des filles a aussi un impact sur leur visibilité dans certaines professions. En effet, ces choix sont généralement faits en tenant compte de leur vie future pendant laquelle il sera question de concilier vie professionnelle et vie familiale. Au Lycée, les filles sont généralement en nombre plus élevé dans les séries littéraires et médico-sociales, les garçons dans les filières scientifiques et techniques. Dans le supérieur, les filles sont majoritaires dans les études de droit, lettres et sciences humaines, et dans les formations médicales et sociales ; les garçons le sont quant à eux dans les filières scientifiques et

<sup>48</sup> Entretien réalisé avec une employée d'une agence des Nations Unies à Ndjamena le 15 novembre 2020.

industrielles<sup>49</sup>. Cette manière d'envisager les études supérieures dessine clairement le niveau de représentativité des femmes dans le monde professionnel et dans certains secteurs. C'est ainsi qu'elles sont plus présentes dans certaines professions telles que celles d'assistante sociale, d'enseignante surtout au primaire, d'éducatrice, d'infirmière, de sage femmes, plutôt que dans d'autres (Enseignement supérieur, pilote, etc.)

Les femmes aux postes de responsabilité sont bien conscientes de ce défi à relever. Les progrès réalisés par l'Etat et ses partenaires techniques et financiers sont également reconnus. Cependant, un travail considérable reste encore à faire tant au niveau de la scolarisation des filles qu'au niveau des structures professionnelles respectivement pour maximiser la scolarisation des filles mais aussi pour reconnaître et apprécier à leur juste valeur leurs compétences dans le monde professionnel.

#### **4.2. Elles estiment que les traditions sapent les efforts du pays et que les postes publics sont politisés**

Même si un retard a été accusé quant à la scolarisation des filles et que les choix de leurs études supérieures les écartent en grand nombre de certaines professions, beaucoup de progrès ont été faits ces dernières années dans le domaine de la scolarisation des filles et ces dernières sont de plus en plus enclines à aller vers les filières scientifiques. Par conséquent, les femmes estiment être suffisamment nombreuses à être compétentes, mais leurs compétences ne sont pas suffisamment valorisées ou exploitées. Par manque de confiance et à cause des préjugés divers sur la femme dont les causes se trouvent dans les considérations socio-culturelles, religieuses du pays telles qu'analysées dans la première section du présent document, les femmes ne sont pas assez responsabilisées. Une fonctionnaire du Ministère de la Femme et de la Petite Enfance a témoigné en ces termes :

*« Cela fait 17 ans que je suis là mais c'est seulement l'année dernière que j'ai pu accéder à ce poste de responsabilité. En 2017, sur les 23 délégations du ministère de la femme du pays, 20 délégués étaient des hommes et seulement 3 des femmes. Aujourd'hui tous les directeurs techniques du ministère ne sont que des hommes alors qu'il y a bien des femmes compétentes ».*

Actuellement, des compétences féminines, il en existe suffisamment au Tchad et ces dernières n'attendent qu'à être exploitées. Cependant, la situation actuelle s'apparente à celle de crise d'accès des femmes aux postes de décision. Toutes les mesures demeurent insuffisantes ou inefficaces à causes du poids des traditions qui influencent considérablement les hommes qui sont à la tête des structures du pays. C'est aussi ce poids qui secrète des effets contre les initiatives de l'Etat et ses partenaires en faveur de la promotion de la femme tchadienne.

En effet, les institutions ne sont que le reflet des hommes qui les constituent et les perpétuent. Ainsi, qu'elles soient gérées par les hommes intellectuels ou pas, elles reproduisent les biais socioculturels de ces derniers. Le poids de la tradition est encore bien présent dans les milieux professionnels au Tchad. Beaucoup de professions (huissier, avocat, génie civil, génie mécanique, pilote, etc.) ont un visage plutôt masculin jusqu'aujourd'hui. Ainsi, il ne s'agit pas seulement pour une femme de s'insérer dans le monde professionnel mais surtout, et le plus difficile, de s'insérer dans un monde masculin. Cette insertion n'est pas facile en ce qu'elle consiste le plus souvent à violer certaines cultures et règles traditionnelles qui voudraient que

---

<sup>49</sup> Caillé, Lemaire & Vrolant, 2002 ;Nauze-Fichet, 2005; Rosenwald, 2006.

la femme ne se mettent pas au-devant sur la place publique, ne fréquente pas d'hommes en dehors de son cercle familial ou ne donnent pas d'ordre à un homme par exemple.

On voit clairement apparaître que les institutions publiques comme privées du Tchad ne se sont pas totalement débarrassées des préjugés et pesanteurs socio-culturelles à l'égard de la femme. Même dans le monde professionnel, ces considérations persistent et causent du tort à ces dernières. En effet, il y a toujours une réticence à recruter les femmes dans certaines institutions, surtout dans les entreprises privées.

C'est ainsi que ces femmes qui exercent dans ces milieux professionnels sont parfois minimisées par certains hommes qui y travaillent car ne les estimant parfois pas à la hauteur du travail à faire et estimant qu'elles ne sont pas à leur place. En effet, les préjugés sur les capacités physiques et intellectuelles des femmes sont notoires. Une employée d'une entreprise de la place n'a pas oublié les expériences remplies d'amertume qu'elle vit dans son milieu professionnel : « *ce qu'on me dit souvent c'est : tu n'es qu'une femme, qu'est-ce que tu veux nous apprendre ?* ». Ce fut aussi le cas de cette interviewée :

*« J'ai été nommée médecin chef à XXX, mais les autres médecins n'acceptaient pas que moi une femme soit nommée à la tête du district alors qu'il y a des hommes médecins là. J'avais toute sorte de problèmes. J'ai été obligée de démissionner. J'ai été par la suite nommée responsable d'un centre de santé et j'ai eu le même problème. Maintenant, j'exerce juste en tant que médecin dans un centre de santé, sans poste de responsabilité »*

Le refus d'accepter de travailler sous les ordres d'une femme est une forme de discrimination et de violence sexiste qui entravent considérablement l'accession des femmes aux postes de responsabilité du pays. Pour éviter de frustrer les uns et les autres, les institutions professionnelles préfèrent nommer des hommes aux postes de responsabilité. Pour maximiser leur rentabilité selon eux, ces institutions préfèrent recruter beaucoup plus d'hommes car eux ne vont pas en congé de maternité, et ne risquent ainsi pas de causer un manque à l'institution surtout pour les entreprises commerciales.

En outre, ces règles traditionnelles ont fait que ce sont parfois les femmes elles-mêmes qui refusent de se mettre au-devant de la scène en occupant des postes de responsabilités. Elles manquent ainsi de confiance en elles à cause de l'éducation reçue qui voudraient que la femme vive sous le couvert de l'homme. Elles se soustraient en quelque sorte des opportunités de diriger les institutions sous l'effet de l'éducation traditionnelle. « Je ne suis qu'une femme », a lancé une interviewée de manière banale, mais cette blague traduit les plaies profondes d'une société dont le syncrétisme culturel devient de plus en plus inopérant.

Le harcèlement sexuel est aussi l'une des violences sexistes que subissent les femmes dans le milieu professionnel tchadien. En effet, le regard porté sur une femme qui évolue dans un milieu qualifié « d'hommes » est bien différent de celui porté sur une femme qui ne joue uniquement que son rôle de femme selon les hommes. A des occasions diverses telles que les recrutements, la possibilité d'accéder à un poste de responsabilité, ou simplement dans une relation de travail, les femmes sont victimes de harcèlement

*« J'ai été chargée des recrutements dans une entreprise. Mes supérieurs me disaient clairement de prioriser les hommes dans les recrutements parce qu'avec les femmes, il y a trop de complications et surtout la maternité va perturber le travail ».*

Femme, travaille dans une entreprise à N'Djaména

Par ailleurs, même dans les structures où tout est fait pour protéger la femme contre les violences sexistes, cela arrive tout de même à se produire même si c'est avec beaucoup de subtilité. Une dame travaillant dans une agence du système des Nations Unies dans le pays, tout en reconnaissant les effets positifs de l'application stricte des règles de non-discrimination, y met un peu de bémol « *Toutefois, l'on remarquera que certains collègues hommes qui feront tout pour te rappeler (implicitement et discrètement) que tu n'es seulement qu'une femme. Mais à ce moment-là, la balle est dans ton camp pour les remettre poliment à leur place.* »

Les femmes interviewées ont révélé que l'occupation des postes de responsabilités au Tchad surtout dans la sphère politique n'est pas liée à la compétence des individus. Les postes de responsabilités dans la sphère publique sont politisés. L'accession à ces postes est conditionnée par l'appartenance à un parti politique. Cependant, les femmes dans les partis politiques n'occupent pas des fonctions qui leur permettent d'accéder aux postes de décision. Elles sont pour la plupart en arrière-plan.

En effet, les femmes occupent rarement des postes clés dans les organes de décision telle la présidence, le secrétariat général, etc., instances où les propositions des personnes à des postes de responsabilité se font souvent. Pour la plupart, les femmes jouent dans les partis politiques des rôles d'animation lors des rassemblements ou sont chargées des affaires sociales et de la mobilisation sociale des membres. Elles sont plutôt beaucoup plus visibles dans les volets **folkloriques** de la vie politique. C'est ainsi que lorsqu'il s'agit d'envoyer des candidats représenter un parti politique, il s'agit pour la plupart des hommes. Et même si les femmes y figurent, elles sont généralement en bas de la liste, ce qui les écarte au maximum des postes de responsabilités représentatifs du parti. Une femme parlementaire du pays a expliqué : « *Tout est fait pour que la femme n'accède pas aux postes de décision dans les partis politiques. En effet, lorsque l'on demande aux partis politiques leurs propositions de listes pour les élections locales, les femmes sont toujours en bas de liste. Cette technique est faite de telle sorte que même si l'homme en tête de liste ne passe pas, ce sera toujours un autre homme, l'un de ceux qui le suivent, qui passera.* »

Ainsi, Janine Mossuz-Lavau estime que :

*« La raison majeure pour rendre compte des difficultés des femmes à obtenir des mandats électifs tient à la mauvaise volonté de nombre de partis politiques qui, (...) sont des cénacles masculins fonctionnant en circuit fermé, se reproduisant à l'identique, et n'étant pas prêts à retirer une place à un homme pour la donner à une femme. À quoi il faut ajouter les difficultés tenant au fait que les femmes sont encore largement en charge de la vie familiale, y compris lorsqu'elles ont une activité professionnelle. (...). Cela ne crée pas les meilleures conditions pour que les femmes puissent exercer, en plus de tout le reste, des responsabilités politiques. »<sup>50</sup>*

Une autre raison évoquée pour expliquer le manque sinon l'insuffisance des femmes à des fonctions de représentation des partis politiques est que les femmes sont moins conciliantes, plus intègres, et moins disposées à faire des compromis de moralité douteuse. De ce fait, on

---

<sup>50</sup> Janine Mossuz-Lavau, La parité en politique, histoire et premier bilan, dans TRAVAIL, GENRE et SOCIÉTÉ 2002/1 (n°7), P.41-47.

préfère les garder assez loin des sphères de décision dans ces partis politique ou les compromis et conciliation sont assez courants<sup>51</sup>.

Ainsi il faudrait comprendre que deux obstacles majeurs limitent la femme dans l'exercice des fonctions politiques : la mentalité des hommes et la vie familiale. Mais en dépit de cela, un progrès a été observé à travers l'ordonnance n°12/PR/2018 du 22 mai 2018 qui institue la parité dans les fonctions électives et nominatives du pays. Cette ordonnance accorde un quota d'au moins 30% aux femmes dans toutes les fonctions électives et nominatives du pays sauf en matière de chefferie traditionnelle. Ce quota est censé évoluer progressivement vers la parité. Cette ordonnance a créé un enthousiasme certain dans la société civile et chez les défenseurs des droits des femmes. La première a dans ce sens exhorté ses paires à se battre pour arracher la parité intégrale. Elle a tenu dans ce sens à les prévenir aussi : « Cette parité doit être méritée et non considérée comme une simple faveur faite à la femme. Ce serait une illusion de croire que la parité est un ascenseur social et professionnel ». Malheureusement cette Ordonnance ne dispose pas encore jusqu'aujourd'hui de texte d'application.

#### **4.3. Elles estiment que leur statut biologique est un handicap au leadership**

La maternité est incontestablement une grande difficulté pour les femmes dans le monde professionnel. Lorsqu'une femme ne perd pas son emploi à cause de cela parce qu'elle aura été clairement licenciée ou que son contrat ne sera pas renouvelé, les conditions de travail seront telles qu'elle est poussée à la démission.

Le comportement des entreprises surtout privées face aux femmes enceintes laissent penser que la maternité ne constitue pas un fait acceptable dans le milieu professionnel. En effet, certaines de ces entreprises refusent clairement de recruter les femmes enceintes et affichent un comportement assez sournois pour faire passer le message selon lequel la maternité n'est pas vraiment acceptée. Une employée d'une entreprise, en se basant sur sa propre expérience et celles d'autres femmes, regrette cette situation en ces termes : « *Les contraintes familiales (enfants et mari incompréhensif, mariage forcé) et le refus de certaines structures à admettre la maternité des femmes sont un grand obstacle à l'évolution professionnelle de la femme* ».

Par ailleurs, l'ampleur de la difficulté liée à la maternité varie en fonction du secteur d'activité. En effet, les entretiens ont montré que la maternité cause beaucoup moins de problème sinon pas aux employées du secteur public qu'à celles du secteur privé ; les conditions de travail étant beaucoup plus souples dans le secteur public que dans le secteur privé. Les fonctionnaires ont cette possibilité d'user normalement de leurs congés de maternité et même d'aller au-delà sans rencontrer de difficultés particulières avec leurs supérieurs hiérarchiques. Les femmes exerçant un emploi dans le secteur public interrompent presque deux fois moins souvent leur activité que les salariées du privé (12 % contre 22 % pour la 1<sup>ère</sup> naissance, 17 % contre 32 % pour la 2<sup>nde</sup> et 24 % contre 43 % pour la 3<sup>ème</sup>). Enfin, ce sont les femmes employées par des particuliers qui cessent le plus massivement de travailler, après le premier (34 %) et le second enfant (33 %)<sup>52</sup>.

En outre, la nature du contrat et le type de travail entre aussi en compte lorsqu'il s'agit de la poursuite des activités professionnelles des femmes après une maternité. En effet, il a été démontré que pour les deux premières maternités d'une femme, la précarité de l'emploi

<sup>51</sup> Entretien réalisé avec une ancienne ministre, à Ndjamena le 10 novembre 2020.

<sup>52</sup> xxxOlivier SAMUEL, Heini MARTISKAINEM DE KOENIGSWARTER, Sylvie VILTER, Inactivité Professionnelle Féminine, Maternité et Santé. SERIE ETUDE ET RECHERCHES N° 112 Septembre 2012, P. 49

cause une interruption de l'activité professionnelle. Les femmes sous contrat à durée indéterminée (CDI) sont entre 19 % pour la première naissance et 26 % pour la seconde à interrompre leur activité, alors que les salariées sur des contrats moins durables connaissent, sans doute de façon moins maîtrisée et programmée, une cessation d'activité plus importante (26 % pour la première naissance et 33 % pour la seconde). Une partie de ces interruptions ne se produirait donc pas dans le cadre « sécurisé » d'un retour programmé dans un emploi stable, comme ne le permet que le congé parental). Une ancienne employée d'une entreprise de la place a relaté dans ce sens : « *Le salaire que je gagnais quand je travaillais n'était pas vraiment conséquent. J'ai donc préféré resté à la maison et m'occuper de mon enfant. Je ne peux pas le laisser et aller travailler pour ce genre de rémunération* ».

Les domaines de travail nécessitant des forces physiques et des horaires et conditions pas très conciliables (travail de nuit, travail dans les zones à risques où se trouvent les réfugiés, etc.) avec une vie de famille sont ceux qui voient le plus de femmes interrompre leur activité professionnelle après une maternité<sup>53</sup>.

Les situations ainsi décrites montrent que même s'il existe des textes clairs sur les congés de maternité, les horaires de travail et d'allaitement, les droits professionnels de la femme ne sont pas suffisamment garantis et protégés relativement à la maternité. Cette situation diminue ainsi le nombre de femmes dans le milieu professionnel et réduit considérablement leur chance d'accéder aux postes de décisions.

#### **4.4. Elles estiment que le dur labeur et les capacités managériales renforcent la position féminine**

- *Le dur travail (travailler plus que les hommes pour que sa compétence soit reconnue)*

Pour que la compétence de la femme soit reconnue, elle doit travailler doublement par rapport à l'homme. En effet, Contrairement aux hommes qui bénéficient d'une présomption d'intelligence, de compétence, de disponibilité et d'assiduité au travail, les femmes, elles, sont victimes de préjugés dans ce domaine. Ainsi, elles doivent, pour montrer qu'elles sont bien à leur place, le prouver par un travail ardu et une disponibilité sans faille. Une avocate stagiaire raconte avec lucidité les enjeux de son travail :

*« On ne fait pas facilement confiance à une femme dans notre milieu professionnel. On attend toujours que tu fasses tes preuves au préalable. Il faut montrer par le travail que tu peux faire ce que les hommes font et même plus encore. C'est seulement de cette façon que nous arrivons à nous faire respecter et à mériter la confiance des collaborateurs. »*

Se fixer des objectifs et chercher à les atteindre, être très organisée et ne jamais perdre de vue ses objectifs, c'est par ces moyens que les femmes arrivent à s'imposer dans un milieu professionnel qualifié de masculin. Il n'y a que par la compétence que les femmes sont respectées. Celles interviewées sont unanimes à ce sujet. En effet, en dépit des préjugés et des considérations culturelles handicapantes, les femmes sont respectées par les hommes de leur milieu professionnel lorsqu'elles sont exceptionnellement à la hauteur des responsabilités qui leur sont confiées.

Ainsi, l'évolution dépend de l'effort personnel, de l'ambition et surtout du mérite et non du sexe comme c'est souvent véhiculé par les préjugés sociaux. On reconnaît que les femmes occupent des postes de responsabilité dans le secteur privé suite aux mérites. Il n'y a pas

---

<sup>53</sup> Op.cit, P44 et 48.

d'incapacité lié au sexe ou au statut de la femme. Compétentes, elles sont respectées par les hommes pour la plupart du temps. Cependant, l'accession de la femme aux postes de responsabilité ne dépend pas uniquement de sa capacité intellectuelle. Il faudrait en plus que cette capacité intellectuelle soit hors normes ou au-dessus de la moyenne.

- *Avoir des capacités de management hors norme pour conserver son poste (la rigueur et le caractère maternel pour galvaniser leur équipe)*

Pour être à un poste de responsabilité et surtout s'y maintenir, les femmes développent des capacités et techniques de management bien spécifiques. Elles utilisent des techniques qui concilient leur condition et habileté de femme et l'autorité qu'il faut pour être à un poste de responsabilité. Un chef de service dans un ministère explique comment la touche féminine renforce le statut managérial :

*« Les femmes à la tête d'un service sont généralement très organisées, respectueuses et maternelles donc elles galvanisent plus facilement leur équipe. Elles se battent beaucoup plus que les hommes pour atteindre leurs objectifs. Je préfère qu'on responsabilise une femme plutôt qu'un homme car les femmes font toujours bien leur travail. »*

La capacité managériale hors norme des femmes compétentes est reconnue et appréciée de tous. A travers leurs diverses techniques et méthodes, les femmes sont qualifiées de très productives et dynamiques lorsqu'elles sont placées à un poste de décision. Une autre cheffe d'entreprise l'a ainsi relevé :

*« Je suis à la tête d'une équipe purement masculine et plus âgée que moi. Mais à aucun moment, je ne me suis laissée intimider par ces considérations (sexe et âge). Du coup, avec plus de tact et de savoir-vivre, j'arrive à drainer l'équipe vers un vivre ensemble pour l'atteinte des objectifs. Car l'un de mes professeurs à l'université disait : « on ne s'attaque qu'aux filles vulnérables. »*

## 1 Conclusion et recommandations

### 5.1. Conclusion de l'étude

- *Elles sont compétentes, mais pas compétentes : le droit est de leur côté, mais les « juges » pas*

La demande principale adossée à cette étude, heureusement, n'est pas de chercher avec les éléments empiriques à prouver la compétence ou l'incompétence des femmes au Tchad. Il s'agit plutôt d'évaluer l'expression des compétences dans les institutions du pays. Ainsi, partant sur l'hypothèse d'une compétence féminine qui existe, le travail s'attèle à analyser le degré auquel les différentes organisations, publiques et privées, font appel à cette compétence dans la réalisation de leurs activités.

« Comment une société qui ne croit pas à ses propres lois peut-elle construire les équilibres sociaux ? », regrette une femme interviewée pendant la collecte des données de la présente étude. Ce constat reste la synthèse la plus parfaite du contexte dans lequel les femmes tchadiennes évoluent. Pendant que les aménagements administratifs, politiques et juridiques sont en constante évolution en faveur de leur place dans la société tchadienne, les personnes, hommes et femmes parfois, qui charpentent les principales institutions du pays restent cloîtrées à leur héritage culturel issu d'un long processus d'acculturation inachevée. En effet, comment cerner la réaction de X, homme ayant été socialisé correctement dans les institutions éducatives modernes et occupant un poste de responsabilité dans une institution étatique qui promeut l'égalité des sexes, comme réponse à une provocation supposée de sa collègue femme « Tu n'es qu'une femme » ? Certainement, connaissant le contexte tchadien, ce Monsieur fait partie des plus honnêtes Tchadiens, car beaucoup pensent la même chose, mais de manière basse. Ainsi, au regard de ces considérations issues des données collectées sur l'ensemble du territoire, quand les aspirations traditionnelles et religieuses des Tchadiens seront en harmonie avec les lois modernes du pays, les femmes « ne seront plus que des femmes », et en ce moment-là, leur poids démographique sera mis à l'échelle avec le poids économique d'un Tchad de la Renaissance. Car les inégalités dans la répartition du pouvoir entre les hommes et les femmes au Tchad se traduisent par une condition de subordination dans les cercles les plus restreints (famille) aux cadres plus larges (professionnels, religieux, culturels, etc.).

Comme le montrent les éléments analysés dans la présente étude, l'accès limité à l'éducation peut être considéré comme la première étape contre le développement du capital humain des femmes. La restriction à l'éducation a des effets à vie et intergénérationnels, et est le pilier sur lequel la vulnérabilité et la marginalisation des filles et des femmes repose et l'autonomisation des femmes est démantelée. Manque d'autonomie économique, un déséquilibre dans le nombre d'heures de travail (rémunérées et non rémunérées) sont toutes des dimensions qui affectent le bien-être des femmes et augmentent leur risque de pauvreté.

Les informations analysées dans cette étude militent amplement contre la jouissance des principes universels. En effet, la Déclaration Universelle des Droits de l'homme a été adoptée par les Nations Unies<sup>54</sup>, proclamant que tous les êtres humains sont égaux en dignité et en droits. Cependant, la liberté, la dignité et l'égalité des femmes sont constamment compromises par la coutume, la tradition et les religions de telle sorte que les hommes

<sup>54</sup> United Nations, Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, [https://www.un.org/fr/udhrbook/pdf/udhr\\_booklet\\_fr\\_web.pdf](https://www.un.org/fr/udhrbook/pdf/udhr_booklet_fr_web.pdf)

arrivent à rendre « normaux » tous les mécanismes de marginalisation sociétale. Il y a des valeurs culturelles qui ont engendré des mythes selon lesquels l'image des femmes est négative, conduisant à des perceptions négatives de leur performance et au déni de la possibilité de participer aux activités de développement économique et à la gestion du pays. Grâce au processus de socialisation, la croyance largement répandue selon laquelle les femmes sont inférieures aux hommes est transmise aux jeunes filles et garçons. Cela implique que les femmes ne bénéficient pas des mêmes droits que les hommes dès bas âge.

En effet, les agents de socialisation comme l'école, la famille et la religion mettent l'accent sur la croyance que les femmes sont inférieures aux hommes. Les différentes cultures au Tchad dépeint les femmes comme faibles et non ambitieuses et ces croyances culturelles ont été transmises à travers le processus d'éducation, rendant la justification de leur « légitimité » facile. Les considérations socioculturelles résistent durement contre toutes les initiatives en faveur du processus d'égalité des sexes au Tchad.

- *Le patriarcat<sup>55</sup> est un logiciel « malveillant » : nécessité d'ajuster la lutte pour l'égalité des sexes*

La suprématie masculine n'est pas un impératif biologique ou une caractéristique génétiquement programmée de l'espèce humaine. Ce n'est pas non plus une convention sociale arbitraire ou une conspiration entre les hommes pour dégrader ou exploiter les femmes, comme le croient de nombreuses féministes radicales. Il s'agit d'une machine culturelle qui fabrique « l'homme bourreau » et la femme « victime ».

Le patriarcat décrit le système institutionnalisé de domination masculine. On peut donc utilement définir le patriarcat comme un ensemble de relations sociales entre hommes et femmes, qui ont une base matérielle, et qui, bien que hiérarchiques, établissent ou créent entre les hommes une indépendance et une solidarité qui leur permettent de dominer les femmes. Ainsi, les normes et pratiques qui définissent les femmes comme inférieures aux hommes, leur imposent des contrôles, sont présentes partout dans nos familles, relations sociales, religieuses, lois, écoles, manuels, médias, bureaux, etc.

Le patriarcat (le patriarcat fait référence à la domination masculine dans les sphères publique et privée) est le principal obstacle à la promotion et au développement des femmes tchadiennes. Malgré les différences de niveaux de domination, les grands principes restent les mêmes, c'est-à-dire que les hommes ont le contrôle dans la plupart des sphères de la vie sociétale. La nature de ce contrôle peut différer. Il est donc nécessaire de comprendre les systèmes patriarcaux qui maintiennent les femmes dominées et subordonnées, et de démêler ses rouages afin d'œuvrer au développement des femmes de manière systématique. En effet, dans le contexte actuel où les femmes devraient avancer selon leur mérite, le patriarcat crée des obstacles à la reconnaissance équitable des mérites. La société patriarcale donne la priorité absolue aux hommes et, dans une certaine mesure, limite également les droits fondamentaux des femmes.

Ainsi, pour élever la position des femmes, il est urgent de les protéger de la subordination patriarcale. C'est l'idéologie patriarcale qui nous rend féminins et masculins, qui attribue

---

<sup>55</sup> Le patriarcat, dans sa définition plus large, signifie la manifestation et l'institutionnalisation de la domination masculine sur les femmes et les enfants dans la famille et l'extension de la domination masculine sur les femmes dans la société en général.

différents rôles, droits et responsabilités aux femmes et aux hommes. Mais ces qualités dites « masculines » et « féminines » sont des qualités humaines et ne sont spécifiques ni aux hommes ni aux femmes. Puisque tous les travaux sont réalisés à la fois par des hommes et des femmes, il n'y a aucune raison objective de différencier les œuvres sur la base du sexe. Les hommes n'ont fait cette différenciation du travail que pour leur privilège, pour leur bénéfice matériel. Tous les enfants de la famille ne sont pas autorisés et encouragés à grandir et à s'épanouir. La culture qui a été développée sur la base du genre devrait donc être modifiée. La famille peut jouer un grand rôle en apportant une nouvelle dimension dans la reconstruction de la socialisation en cours.

Le temps est venu d'apporter un changement radical dans l'idéologie de la domination masculine au Tchad. Cette idéologie dominante, issue de structures patriarcales, se retrouve dans tous les domaines des relations sociales. On dit qu'il ne suffit pas de changer uniquement le système de valeurs familiales, les lois sur l'héritage, la répartition des biens, la place de la fille dans la famille, etc. Pour instaurer l'égalité, il est essentiel d'établir un droit égal entre les hommes et les femmes à tous les égards de la vie. En fait, de véritables sociétés égalitaires ne peuvent être établies que si nous pratiquons la démocratie, l'égalité et le respect mutuel au sein de la famille. Une vraie paix dans la société ne peut être établie que si nous vivons la paix à domicile.

### 5.2. Principales recommandations opérationnelles à l'égard des parties prenantes

Acteurs	Nombre	Recommandations	Commentaires
Projet SWEDD	1	Prendre en compte les résultats de l'étude et suivre la mise en œuvre des différentes recommandations	Faire des plaidoyers autour des résultats de l'étude et exhorter à la mise en œuvre des recommandations en vue de motiver la participation de tous dans le processus d'autonomisation de la femme constitueront un grand pas vers le changement en sa faveur.
	2	Elaborer un plan de sensibilisation sur les compétences féminines	La sensibilisation sur la compétence féminine au Tchad est nécessaire pour amener les Hommes à accepter que la femme est l'égale de l'homme dans le monde professionnel.
	3	Rendre les résultats accessibles aux médias.	La médiatisation des résultats permet d'informer un public plus vaste de l'existence d'initiative de reconnaissance des compétences féminines.
	4	Apporter un appui aux femmes qui ont des compétences mais qui ne travaillent pas	Trouver un moyen d'utiliser les compétences féminines disponibles et inexploitées serait un moyen efficace de rehausser la proportion minimale des femmes dans le monde professionnel

Ministère de la Femme	1	Renouveler tous les ans l'étude sur les compétences féminines au Tchad afin d'actualiser la base de données avec les nouvelles compétences.	Il est question de faire une mise à jour des informations sur les compétences féminines disponibles.
	2	S'appuyer sur les différents outils résultant de l'étude	Il est important pour le ministère de la femme de disposer d'outils actualisés qui reflète la réalité du moment sur la situation de la femme afin de prendre des mesures correctives qui s'imposent.
	3	établir un plan d'éducation nationale pour une prise de conscience sur la question du genre	L'importance d'un plan national d'éducation s'impose pour donner une autre vision sur l'aspect féminisme aux jeunes générations et espérer un avenir meilleur.
	4	Promouvoir la participation des femmes compétentes et expérimentées dans la gouvernance.	Ceci permet de s'assurer que la perspective qualitativement différente des femmes puisse influencer sur les processus de prise de décision.
Aux institutions publiques et privées	1	Respecter et s'appuyer sur les normes existantes afin de rendre paisibles les conditions de travail des femmes	les différentes institutions doivent respecter les lois qui régissent le travail afin de créer un climat de quiétude pour les femmes dans le domaine de travail.
	2	Accorder davantage de places et valoriser les compétences féminines tout en responsabilisant les femmes	En fonction des lois sur la promotion des femmes, il faut mettre en valeur la compétence féminine et laisser appréhender le contexte de l'égalité dans toutes les institutions.
	3	Améliorer le leadership féminin à travers des formations spécialisées, et le système du mentorat.	Organiser des ateliers de formation et de suivi pour permettre aux femmes de mieux s'affirmer dans leurs domaines de compétences.
Au Gouvernement du Tchad	1	Améliorer considérablement la représentativité des femmes dans les différents ministères et surtout aux postes de responsabilités dans la fonction publique	Augmenter le nombre de femmes dans les ministères et surtout aux postes de responsabilités proportionnellement à leurs compétences insufflera un nouveau dynamisme à la fonction publique et constituera la concrétisation de la politique de l'Etat en matière de genre.

	2	Adopter les textes d'application de toutes les lois sur la parité et la promotion du genre	Les textes d'application des lois leur donneront force exécutoire et définiront les modalités de leur mise en œuvre. Cela est nécessaire pour booster le changement recherché.
	3	Etablir un plan national de sensibilisation pour vaincre les perceptions marginales de la femme	La sensibilisation constitue un moyen efficace pour combattre les préjugés socioculturels et religieux qui considèrent la femme comme inférieur à l'homme en dépit de ses compétences.
	4	Porter un regard particulier sur les femmes entrepreneuses pour accélérer les efforts déjà entrepris et libérer le potentiel entrepreneurial de ces femmes.	Réaliser l'acquisition de leur autonomie politique, sociale et économique par les femmes elles-mêmes.
	5	Obliger toutes les institutions publiques et privées à appliquer la parité dans leur recrutement	Imposer aux institutions l'application des lois sur l'accès à l'emploi pour tous ; Recruter les femmes dans les hautes fonctions pour que leur nombre puisse refléter leur importance numérique et leurs compétences.
	6	Prendre en compte les résultats de l'étude pour mieux orienter sa politique sur le genre.	Considérer les résultats de l'étude permet de connaître la volonté du gouvernement à placer la femme au cœur de sa politique.
	7	Transformer le processus éducatif au niveau familial et surtout scolaire pour une égalité parfaite entre les hommes et les femmes	Le changement recherché doit commencer par un changement de mentalité. Ce changement de mentalité ne pourrait avoir lieu par l'éducation.

## Bibliographie

### Ouvrages

- Atlas pratique du Tchad, 1971.
- **Balence J-M et De la Grange A**, *Les nouveaux mondes rebelles. Conflits, terrorisme, contestations*, Paris, Michalon, Paris, 2005.
- **BOIS R**, « Les discours sur les femmes dans le christianisme » in Andrée DORE-AUDIBERT ; BESSIS S (Dir.) *Femmes de méditerranée* Paris, Karthala, 1995.
- **FAUSTO-STERLING A**, *Corps en tous genres. La Dualité des sexes à l'épreuve de la science*, Traduction d'Oristelle Bonis et Françoise Bouillot, Paris, La Découverte /Institut Émilie du Châtelet, 2012.
- **Lee Thorndike E**, *Educational Psychology : The Psychology of Learning*, New York, Teachers College Press, 1913.

### Mémoires et Thèses

- **Ngartebaye Le Yotha E**, « La participation de la femme à la vie politique au Tchad,1993-2003 », Mémoire de Maitrise, Université Catholique d'Afrique Centrale, 2004.
- **SEID NABIA A**, « La condition juridique de la femme Tchadienne au regard de l'ordre public », Thèse, Université de Paris 2, 1986.

### Article

- **Su R, Rounds J & Ian Armstrong P**, « Men and Things, Women and People: A Meta-Analysis of Sex Differences in Interests », *Psychological Bulletin*, 2009, Vol. 135, No. 6, 859–884.

### Rapport

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat, 2009.

### Webographies

- **KOBELA Emmanuel A**, « L'impact des projets de développement sur la qualité de vie des femmes : l'exemple du PRODALKA au Tchad ». Thèse Université de Bretagne Occidentale, 2017. Consultable sur HAL Id: tel-01616194 <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01616194>,
- **Human Development Index**, <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>
- **OCHA Tchad**, <https://reports.unocha.org/fr/country/chad/>
- **Projet SWEDD**, Présentation de l'Initiative (la moyenne est calculée par les auteurs du présent), Rapport, [http://www.projetswedd.org/presentation\\_initiative/](http://www.projetswedd.org/presentation_initiative/).
- R195-Recommandation (n°195) sur la mise en valeur des ressources des ressources humaines, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P121\\_00\\_INSTRUMENT\\_ID:312533:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P121_00_INSTRUMENT_ID:312533:NO),
- **United Nations**, Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, [https://www.un.org/fr/udhrbook/pdf/udhr\\_booklet\\_fr\\_web.pdf](https://www.un.org/fr/udhrbook/pdf/udhr_booklet_fr_web.pdf)
- 

### Revue

- La revue sectorielle de l'éducation tenue en juillet 2019 a révélé que les Tchadiens sont à 78% analphabètes.

# ANNEXE

**Evolution du nombre de femmes dans quelques gouvernements du pays ces dix dernières années au Tchad**

<b>Décret portant nomination des membres du gouvernement</b>	<b>Nombre de membres</b>	<b>Nombre de femmes</b>	<b>Postes occupés par les femmes</b>
<b>N°0345/PR/PM/2010</b>	40	8	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre de la Santé Publique</li> <li>2. Ministre de l'action sociale, de la Solidarité et de la famille</li> <li>3. Ministre chargé de la Micro finance et de la lutte contre la pauvreté,</li> <li>4. Ministre Secrétaire Générale du gouvernement chargée des relations avec l'Assemblée Nationale,</li> <li>5. Secrétaire d'Etat aux finances,</li> <li>6. Secrétaire d'Etat à l'Education Nationale,</li> <li>7. Secrétaire d'Etat à la Santé Publique,</li> <li>8. Secrétaire d'Etat à l'agriculture et l'irrigation</li> <li>9. Secrétaire d'Etat à l'action sociale</li> </ol>
<b>N°0366/PR/PM/2010</b>	40	9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre de la Santé Publique</li> <li>2. Ministre de l'Action Sociale, de la Solidarité Nationale et de la famille,</li> <li>3. Ministre chargé de la Micro finance et de la lutte contre la pauvreté,</li> <li>4. Ministre Secrétaire Générale du gouvernement chargée des relations avec l'Assemblée Nationale</li> <li>5. Secrétaire d'Etat aux finances et au Budget,</li> <li>6. Secrétaire d'Etat aux infrastructures et aux Transports ;</li> <li>7. Secrétaire d'Etat à l'Enseignement Supérieur, à la Recherche Scientifique et à la Formation professionnelle ;</li> <li>8. Secrétaire d'Etat à l'agriculture et l'irrigation</li> <li>9. Secrétaire d'Etat à l'action sociale</li> </ol>
<b>N°0831/PR/PM/2010</b>	40	9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre de la Santé Publique,</li> <li>2. Ministre de l'Action Sociale, de la Solidarité Nationale et de la famille,</li> <li>3. Secrétaire d'Etat aux finances et au Budget,</li> <li>4. Secrétaire d'Etat aux infrastructures et aux Transports ;</li> <li>5. Secrétaire d'Etat à l'Education Nationale,</li> <li>6. Secrétaire d'Etat à l'Enseignement Supérieur, à la Recherche Scientifique et à la Formation professionnelle</li> <li>7. Secrétaire d'Etat à l'agriculture et l'irrigation</li> </ol>

			8. Ministre chargé de la Micro finance et de la lutte contre la pauvreté, 9. Secrétaire d'Etat à l'Action Sociale
<b>N°875/PR/PM/2011</b>	40	5	1. Ministre de la Santé Publique, 2. Ministre de l'Action Sociale, de la Solidarité Nationale et de la famille ; 3. Ministre chargé des microcrédits en faveur de la Promotion de la femme et de la Jeunesse, 4. Ministre des Droits de l'Homme et des libertés fondamentale 5. Secrétaire d'Etat aux Affaires étrangères et à l'Intégration africaine,
<b>N°082/PR/PM/2012</b>	40	5	1. Ministre de la Santé Publique, 2. Ministre de l'Action Sociale, de la Solidarité Nationale et de la famille ; 3. Ministre chargé des microcrédits en faveur de la Promotion de la femme et de la Jeunesse, 4. Ministre des Droits de l'Homme et des libertés fondamentale ; 5. Secrétaire d'Etat aux Affaires étrangères et à l'Intégration africaine
<b>N°521/PR/PM/2012</b>			
<b>N°605/PR/PM/2012</b>	40	5	1. Ministre de la Santé Publique, 2. Ministre de l'Action Sociale, de la Solidarité Nationale et de la famille ; 3. Ministre chargé des microcrédits en faveur de la Promotion de la femme et de la Jeunesse, 4. Ministre des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales ; 5. Secrétaire d'Etat aux Affaires étrangères et à l'Intégration africaine
<b>N°077/PR/PM/2013</b>	42	5	1. Ministres des postes et des nouvelles technologies de l'Information ; 2. Ministre de l'Action Sociale, de la Solidarité Nationale et de la famille ; 3. Ministre des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales ; 4. Secrétaire d'Etat aux Affaires étrangères et à l'Intégration africaine, 5. Secrétaire d'Etat aux finances et au Budget ;
<b>N°160/PR/PM/2013</b>	42		1. Ministres des postes et des nouvelles technologies de l'Information ; 2. Ministre de l'Action Sociale, de la Solidarité Nationale et de la famille ; 3. Ministre des Droits de l'Homme et de la promotion des libertés fondamentales ; 4. Secrétaire d'Etat à l'agriculture et à l'irrigation,

			5. Secrétaire d'Etat à la Santé Publique
<b>N°629/PR/PM/2013</b>	41	5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre de l'enseignement Fondamental et de l'Alphabétisation,</li> <li>2. Ministre de l'Action Sociale, de la Solidarité Nationale et de la famille ;</li> <li>3. Ministre des Droits de l'Homme et de la promotion des libertés fondamentales ;</li> <li>4. Secrétaire d'Etat à l'économie, au Plan et à la Coopération Internationale,</li> <li>5. Secrétaire d'Etat aux finances et au Budget.</li> </ol>
<b>N°1046/PR/PM/2013</b>	41	8	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre de l'Economie, du Plan et de la Coopération Internationale,</li> <li>2. Ministre de l'enseignement Fondamental et de l'Alphabétisation,</li> <li>3. Ministre de l'Action Sociale, de la Solidarité Nationale et de la famille ;</li> <li>4. Ministre des micro - crédits en faveur de la Promotion de la femme et de la Jeunesse,</li> <li>5. Ministre de l'Aviation Civile et de la Météorologie Nationale,</li> <li>6. Secrétaire d'Etat aux Affaires Etrangères chargée des tchadiens de l'Etranger ;</li> <li>7. Secrétaire d'Etat à l'économie, au Plan et à la Coopération Internationale ;</li> <li>8. Secrétaire d'Etat aux Finances et au Budget ;</li> <li>9. Secrétaire générale Adjoint du Gouvernement.</li> </ol>
<b>N° 1118/PR/PM/2013</b>	40	9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre de l'économie, du Plan et de la Coopération Internationale ;</li> <li>2. Ministre de l'enseignement Fondamental et de l'Alphabétisation,</li> <li>3. Ministre de l'Action Sociale, de la Solidarité Nationale et de la famille ;</li> <li>4. Ministre des micro - crédits pour la Promotion de la femme et de la Jeunesse,</li> <li>5. Ministre de l'Aviation Civile et de la Météorologie Nationale,</li> <li>6. Secrétaire d'Etat aux Affaires Etrangères chargée des tchadiens de l'Etranger ;</li> <li>7. Secrétaire d'Etat à l'économie, au Plan et à la Coopération Internationale ;</li> <li>8. Secrétaire d'Etat aux Finances et au Budget ;</li> <li>9. Secrétaire générale Adjoint du Gouvernement.</li> </ol>
<b>N°265/PR/PM/2014 (remaniement)</b>	27	5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre de l'Agriculture et de l'environnement,</li> <li>2. Secrétaire d'Etat aux Affaires Etrangères chargée des tchadiens de l'Etranger ;</li> </ol>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>3. Secrétaire d'Etat aux Finances et au Budget chargée de micro finance ;</li> <li>4. Secrétaire d'Etat chargé de l'Aviation Civile et de la Météorologie Nationale,</li> <li>5. Secrétaire d'Etat à l'éducation nationale.</li> </ul>
<b>N°1061/PR/PM/2014 (remaniement)</b>	14	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre du Plan et de la Coopération Internationale ;</li> <li>2. Secrétaire d'Etat aux Affaires Etrangères chargée des tchadiens de l'Etranger ;</li> <li>3. Secrétaire d'Etat aux Finances et au Budget chargée de micro finance ;</li> <li>4. Secrétaire d'Etat chargé de l'Aviation Civile et de la Météorologie Nationale,</li> <li>5. Secrétaire d'Etat à l'éducation nationale chargée de l'Enseignement Fondamental et de l'Alphabétisation ;</li> <li>6. Secrétaire Générale, adjoint du Gouvernement.</li> </ul>
<b>N°1780/PR/PM/2015</b>	29	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre du Plan et de la Coopération Internationale ;</li> <li>2. Ministre de l'agriculture,</li> <li>3. Ministre de l'Aviation Civile et de la Météorologie Nationale ;</li> <li>4. Ministre de la Femme et de la Protection de la petite enfance et de la Solidarité Nationale ;</li> </ul>
<b>N°2440/PR/PM/2015</b>	29	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre du Plan et de la Coopération Internationale ;</li> <li>2. Ministre de l'Agriculture ;</li> <li>3. Ministre de l'Aviation Civile et de la Météorologie Nationale ;</li> <li>4. Ministre de la Femme et de la Protection de la petite enfance et de la Solidarité Nationale ;</li> </ul>
<b>N°216/PR/PM/2016</b>	38	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre du Plan et de la Prospective ;</li> <li>2. Ministre de la Femme, de l'Action sociale et de la Solidarité Nationale ;</li> <li>3. Ministre de l'Aviation Civile et de la Météorologie Nationale ;</li> <li>4. Secrétaire d'Etat aux affaires étrangères ;</li> <li>5. Secrétaire d'Etat aux Finances ;</li> <li>6. Secrétaire Général adjoint chargée des Relations avec l'Assemblée Nationale.</li> </ul>
<b>N°518/PR/PM/2016</b>	38	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Minsitre de l'économie et de la planification du développement ;</li> <li>2. Ministre de la Communication, porte-parole du gouvernement ;</li> <li>3. Ministre de la Femme, de Famille et de la Solidarité Nationale ;</li> <li>4. Ministre du développement aéronautique et de la Météorologie Nationale ;</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>5. Secrétaire d'Etat aux affaires étrangères ;</li> <li>6. Secrétaire d'Etat aux Finances et au Budget ;</li> <li>7. Secrétaire d'Etat aux Infrastructures et au Désenclavement</li> <li>8. Secrétaire Général adjoint du Gouvernement.</li> </ul>
<b>N°051/PR/PM/2017</b>	38	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre de la Santé Publique ;</li> <li>2. Ministre de l'Aviation civile et de la Météorologie Nationale ;</li> <li>3. Ministre de la Femme, de la Protection de la Petite Enfance et de la Solidarité Nationale ;</li> <li>4. Ministre de la Communication, Porte-parole du Gouvernement, chargée des Relations avec l'Assemblée Nationale ;</li> <li>5. Secrétaire d'Etat aux affaires étrangères, à l'Intégration africaine et à la Coopération Internationale ;</li> <li>6. Secrétaire d'Etat aux Finances et au Budget ;</li> <li>7. Secrétaire d'Etat aux Infrastructures et au Désenclavement</li> <li>8. Secrétaire d'Etat à l'Education Nationale et à la promotion civique.</li> </ul>
<b>N°1318/PR/2018</b>	29		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Ministres des Postes, des Nouvelles Technologies de l'Information et de la communication : Porte-Parole du Gouvernement ;</li> <li>2. Ministre de l'aménagement du territoire, du développement de l'habitat et de l'Urbanisme ;</li> <li>3. Ministre de la Production de l'Irrigation, et des équipements agricoles ;</li> <li>4. Ministre de l'Aviation civile, du transport et de la météorologie Nationale ;</li> <li>5. Ministre de la Formation Professionnelle et des Petits métiers ;</li> <li>6. Ministre de la femme, de la protection de la petite enfance et de la Solidarité Nationale ;</li> <li>7. Ministre Secrétaire Générale du Gouvernement, chargée des Relations avec l'Assemblée Nationale ;</li> <li>8. Secrétaire d'Etat aux affaires étrangères, à l'intégration africaine et à la coopération Internationale</li> </ul>
<b>Décret 0882/PR/2019</b>	31	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre Secrétaire Général du Gouvernement, Chargée des Relations avec l'Assemblée Nationale</li> </ul>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Ministre du Développement Touristique, de la Culture et de l'Artisanat</li> <li>3. Ministre de la Production, de l'Irrigation et des Équipements Agricoles</li> <li>4. Ministre de l'Aménagement du Territoire, du Développement de l'Habitat et de l'Urbanisme</li> <li>5. Secrétaire d'État aux Affaires Étrangères, à l'Intégration Africaine, à la Coopération Internationale et à la Diaspora</li> <li>6. Secrétaire d'État à l'Education Nationale et à la Promotion Civique</li> <li>7. Ministre de la Formation Professionnelle et des Petits Métiers</li> </ol>
<b>N°1572/PR/2020</b>	35	9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministre de l'Energie ;</li> <li>2. Ministre de la Formation professionnelle et des Métiers ;</li> <li>3. Ministre de l'Hydraulique urbaine et rurale ;</li> <li>4. Ministre de l'Aménagement du territoire, du développement de l'Habitat et de l'Urbanisme ;</li> <li>5. Ministre de la Femme et de la Protection de la petite enfance ;</li> <li>6. Ministre Secrétaire Générale du Gouvernement, chargée des relations avec l'Assemblée nationale et de la Promotion du bilinguisme dans l'administration ;</li> <li>7. Secrétaire d'Etat aux Affaires étrangères ;</li> <li>8. Secrétaire d'Etat aux Finances et au Budget,</li> <li>9. Secrétaire générale adjointe du Gouvernement</li> </ol>