



HAL
open science

L'éducation à l'égalité hommes-femmes : quelques enseignements en matière de participation des femmes à la gestion communale au Burkina Faso

Paule Elise Henry

► **To cite this version:**

Paule Elise Henry. L'éducation à l'égalité hommes-femmes : quelques enseignements en matière de participation des femmes à la gestion communale au Burkina Faso. *Alizés: Revue angliciste de La Réunion*, 2011, Actes du colloque international "Genre et gouvernance" (île Maurice, 17-19 novembre 2009), 34, pp.286-313. hal-02341436

HAL Id: hal-02341436

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02341436v1>

Submitted on 31 Oct 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'éducation à l'égalité hommes-femmes : quelques enseignements en matière de participation des femmes à la gestion communale au Burkina Faso

Résumé

Dans trois communes urbaines¹ du Burkina Faso, un programme d'appui à la gestion communale est mis en œuvre avec l'appui technique de la Cellule d'Appui à la Gestion des Communes et l'appui financier de la Coopération Suisse au Développement au Burkina. Cet appui entre dans le cadre du Projet National d'accompagnement de dix villes moyennes du Burkina pour développer des pôles économiques par la création de richesses pour la commune et le renforcement des capacités au niveau local. Dans le cadre du renforcement des capacités au niveau local, un processus d'éducation à la gouvernance locale et à la citoyenneté, avec une prise en compte des questions de genre, est amorcé depuis 2005. Le déclic des sessions de sensibilisation et de formation spécifiques en direction des conseiller(e)s municipaux et des acteurs ou actrices des instances de gestion des infrastructures marchandes comme le marché de Ouahigouya et de Koudougou, ainsi que le marché à bétail de Fada ont induit un autre regard sur la place des femmes et leurs rôles par rapport à l'accès aux équipements et au contrôle des bénéfices issus de cette gestion. Ces différentes sessions de formation et le bilan du suivi que nous avons eu l'opportunité de conduire ont servi de base à cette réflexion et invitent au partage d'expérience au cours de ce colloque. Des exemples de parcours atypiques de quelques femmes témoignent d'un processus qui leur a permis de s'impliquer et de trouver leur place dans les sphères socioéconomiques par une présence active et l'occupation de fonctions traditionnellement réservées aux hommes dans notre contexte sociologique. Nous proposons ici de partager avec les participant(e)s les interrogations et réflexions suivantes : comment rendre

¹ Koudougou située au centre-ouest du Burkina (136 825 habitants, dont 70 600 femmes soit 51.6%), Ouahigouya située au Nord du Burkina (125 030 habitants, dont 52.8% de femmes), et Fada située à l'est du Burkina (123 594 habitants, dont 61 842 femmes, soit 50,03%).

visible le processus individuel de femmes en termes de facteurs dynamisant ou freinant leur ascension dans la gestion des affaires publiques ? Comment traduire la motivation des hommes à adhérer et à valider la légitimité des femmes à de telles positions ? Quelle lecture donner de la perception du changement de regard sur les capacités des femmes à s'investir davantage dans la sphère publique ou politique, en résonance avec leurs besoins pratiques et stratégiques ? Comment faire pour que la qualité des réflexions et la capacité d'interpellation des femmes soient mieux construites ? Comment faire pour que le niveau d'instruction (formel ou non formel) s'accompagne d'actions tangibles visant à rendre les femmes plus aptes à remplir leurs devoirs citoyens (représentativité ou légitimité, conditions d'éligibilité aux postes de responsabilité, maîtrise et confiance en soi pour des choix autonomes, en adéquation avec leurs intérêts pratiques et stratégiques, etc.) ?

Introduction

La décentralisation comme enjeu de pouvoir entre entités géographiques se traduit dans les faits en terme de niveau de développement socioéconomique dans un environnement où les hommes et les femmes vivent, travaillent, produisent des richesses, participent à la vie de la communauté à travers leur implication dans les choix stratégiques des actions de développement. Cependant, pour que les hommes et les femmes soient en mesure de décider et de contrôler la mise en œuvre des actions de développement en adéquation avec les options politiques nationales et les contributions des partenaires au développement, la culture citoyenne et l'éducation formelle et non formelle sont les fondements à partir desquels des changements de perceptions dans les relations hommes-femmes peuvent se jouer, et donc servir à la construction d'un devenir avec plus de justice sociale et de paix. Dans cette perspective, le partage de nos expériences terrain sera en lien direct avec les défis que l'éducation, l'information et les échanges entre pairs, en matière de développement et de citoyenneté, apportent dans la vie des hommes et des femmes. Les transformations prennent corps à partir d'une prise de conscience pour se traduire en actes plus visibles selon les capacités de chan-

gement des acteurs en présence. Cet apport sera développé dans notre présentation autour de trois grands points :

- Les femmes vers une ascension dans la gestion des affaires publiques.
- Une lecture du changement de perception des hommes sur les capacités des femmes à s'investir davantage dans les sphères publique et politique.
- Des interpellations et des propositions d'actions pour soutenir les changements en cours.

Les femmes vers une ascension dans la gestion des affaires publiques

Comment rendre visible le processus individuel de femmes dynamiques, de leaders, en terme de facteurs dynamisants ayant accéléré ou freiné leur ascension dans la gestion des affaires publiques ? A cette question, nous proposons une revue rapide des constats et analyses à partir des actions de renforcement de capacités, de conception et de réalisation d'équipements marchands, d'organisation des acteurs au sein de structures formelles dans le domaine de l'assainissement, dans l'appui institutionnel aux communes, etc. La mise en œuvre de ces différentes actions a bénéficié de l'appui technique de cadres aux côtés des communes pour initier, avec les conseillers et les conseillères des communes, l'opérationnalisation de leurs plans de développement communaux. Pour des questions de présentation pratique, nous retiendrons seulement quelques éléments intéressants pour le partage des expériences au cours de cette rencontre. Ces éléments sont synthétisés dans les grands points développés ci-dessous.

Des constats peuvent être établis à travers la composition des conseils des élues à des postes de responsabilités ou représentatifs des tendances et des facteurs dynamisants. Les effets du renforcement des capacités des acteurs des communes se traduisent par la qualité de leur participation et la reconnaissance de leurs compéten-

ces dans leur engagement et l'application des tâches confiées. A travers leur expertise et la qualité de leur participation au sein des organisations professionnelles, les femmes ont arraché des victoires, notamment la nomination de deux adjointes aux maires pour les questions d'état civil, et plus de représentativité au sein du conseil municipal. La liberté d'expression des femmes parmi les hommes et le renforcement de la perception en termes de genre sont des avancées sensibles dans certaines communes. On constate aussi que le regard des hommes change par rapport à la question de leur participation et de la répartition des rôles et responsabilités au sein du ménage. A titre illustratif, deux exemples de femmes ayant bénéficié de renforcement de capacité dans le cadre de leur fonction sont présentés dans les encadrés ci-après.

Encadré 1 : Une conseillère municipale de la ville de Koudougou a su démontrer en expliquant clairement les effets induits par le renforcement des capacités des élu(e)s locaux en ces termes : « grâce à la formation des élus locaux sur le rôle du conseiller en lien avec les fonctions du conseil villageois de développement, nous sommes plus efficaces dans nos interventions. Nous savons prendre des initiatives et défendre des projets devant le conseil municipal. Chaque entité connaît ses prérogatives, ce qui limite les conflits de compétences et chacun arrive à travailler avec plus d'assurance et de synergie d'action, d'organisation et de concertation avec les populations pour soumettre les projets à la commune ».

Le degré de participation selon le genre dépend de la composition des conseils villageois de développement : avec une meilleure participation des femmes, nous pouvons prendre en compte les préoccupations de chaque genre.

Les conseillers maîtrisent mieux leurs rôles et les limites d'intervention avec les autres partenaires, ce qui permet une meilleure collaboration et facilite le partenariat, donc un gain de temps et d'efficacité dans la mise en œuvre des actions de développement.

Aujourd'hui, la participation active des femmes au conseil municipal est estimée à plus de 90% (sauf cas de maladie). Les femmes cherchent à mieux comprendre, posent des questions qui permettent de faire avancer les décisions. Des missions de représentation sont souvent confiées par le maire aux conseillères à cause de la confiance, de la qualité des *feed backs* et de la défense des intérêts des femmes et des hommes.

Encadré 2 : Dans le cadre de la Décentralisation et du transfert des compétences, les élu(e)s locaux déclarent :

- disposer de meilleures connaissances pour assumer leurs rôles et leurs responsabilités d'élu(e)s locaux ;
- adopter le réflexe des restitutions systématiques des actions à la base sur la gestion des affaires locales ;
- avoir amélioré leur participation active aux sessions du conseil municipal ;
- rechercher plus la complémentarité dans l'action entre conseillers et conseillères ;
- que les populations connaissent mieux le rôle des conseillers et conseillères, ce qui facilite des synergies / concertations et actions au niveau des secteurs de la commune ;
- que les liens et des relations de confiance entre les populations et les élues se sont renforcés ;
- que les femmes vont plus facilement vers la conseillère pour exposer leurs préoccupations et solliciter des conseils ;
- que l'alphabétisation a permis à certains élus locaux de renforcer leurs capacités dans l'écriture et la lecture pour un meilleur suivi des sessions, la prise de note et faciliter ainsi les restitutions à la base ;
- que les femmes ne se laissent plus négliger, elles réclament et revendiquent leur présence et leur préoccupation dans les prises de décision ;
- que la complicité de certains hommes influence positivement les décisions visant à répondre au mieux aux préoccupations des femmes ;
- que les femmes alphabétisées ont su démontrer leurs compétences qui sont reconnues par les hommes.

Une représentation de qualité des femmes au sein des instances de décision dans la commune de Koudougou, par exemple, est amorcée grâce à une volonté politique et au dynamisme des élues locales en place : le conseil municipal de la mairie de Koudougou compte 9 femmes et 21 hommes. La composition mixte pour la représentativité des femmes a été une option clairement inscrite dans les procédures, à raison de 3 conseillers par secteur dont une femme. Au-delà du nombre, la nature du poste de responsabilité occupé (vice-présidente de la commission « environnement », trésorière, secrétaire à l'information, deuxième adjointe au maire dans la commune de Koudougou,

députée et présidente de la commission « affaires générales et sociales », trésorière de la commission « affaires économiques et financières », deuxième vice-présidente de la commission « affaires générales et sociales, vice-présidente de la commission « environnement ») par ces femmes élues est importante. De plus, l'ensemble des conseillers reconnaît l'engagement et la qualité de la participation de ces femmes lors des sessions des conseils. Ce qui a valu au Maire de la commune de Koudoudou par exemple de proposer deux femmes officiers d'état civil déléguées.

A titre illustratif aussi, deux formations politiques ont milité en faveur des femmes en politique, ce qui a permis de constater une bonne évolution du nombre des femmes élues locales qui passe d'aucune femme au premier mandat, à une seule femme au deuxième mandat, et pour le troisième mandat actuel à une vague de vingt-quatre femmes.

Le processus d'élaboration du budget communal a connu une bonne implication des femmes, en témoignent les dispositions suivantes, notamment la mise en place d'une commission de travail mixte/ affaire économique et financière, la préparation du budget par services techniques déconcentrés (implication de 5 femmes sur 10 membres), l'adoption du budget par le conseil municipal avec la participation de quelques femmes ; ajoutons l'affectation de 20 à 30 % du budget pour les investissements à caractère économique et, en moyenne, 10% d'exécution du budget du Plan Communal de Développement en direction des femmes pour des actions de renforcement des capacités des femmes, l'ouverture de centres alpha pour les femmes, l'organisation d'un voyage d'échange à Banfora pour les femmes, la mise en place de micro crédit/ AGR pour les femmes.

Notons encore la contribution du FADEC² au développement socioéconomique des communes pour les investissements inscrits dans le budget communal à travers le plan de financement des investissements discutés et validés par le conseil municipal (français et mooré). Le choix des investissements à Ouahigouya par exemple a tenu

² Fonds d'Appui au Développement Economique des Communes.

compte des préoccupations des acteurs locaux en optant en 2008-2009 pour la construction de quatre nouvelles classes (au total 16 classes + bâtiment de l'administration) ce qui a permis d'améliorer l'accès des filles et des garçons à l'instruction. Dans la même lancée, la baisse du coût de scolarité (2008-2009) de 25% au lycée municipal a été effective dans le but d'accroître l'offre éducative et de soulager les populations. A ce jour, 43% de filles (sur un total de 1 035 élèves), avec une progression du nombre de filles dans certaines classes indique que le nombre de filles au niveau secondaire augmente. Cependant, le nombre de filles qui redoublent le premier cycle et les classes d'examen est plus élevé que celui des garçons ce qui veut dire que beaucoup de filles ne disposent pas encore des mêmes conditions de travail et d'attention que les garçons au sein de la famille. Par ailleurs, grâce au FADEC, la création d'un espace vert (jardin du secteur 1) disposant d'un forage a permis l'amélioration d'un cadre de loisir et la création de cinq emplois, avec une gestion assurée par une femme. Cette infrastructure génère des recettes pour la commune.

A Fada, par exemple, le regard genre a permis une consultation des acteurs et des actrices de la commune sur les choix optionnels d'utilisation du FADEC. Dans le même ordre d'idée, un manuel de procédures sur l'utilisation du FADEC a été élaboré et discuté avec les acteurs. A l'issue, une commission mixte de gestion du FADEC, composée de 8 membres dont 4 femmes, est fonctionnelle. Les principaux facteurs dynamisants ayant permis l'ascension des femmes dans des instances de la sphère publique sont évoqués ci-dessous.

Remarquons d'abord l'existence d'équipes communales disposant de ressources humaines « genre » sensibles et l'existence de personnes ressources et de leaders politiques sensibles aux questions de genre au sein des communes. Le maire de Koudougou, par exemple, a été cité comme personne ressource très sensible aux questions de genre, ce qui est un atout sur lequel la commune devrait poursuivre son engagement genre. Au sein du conseil municipal, le rôle et la place des conseillères municipales ont été éprouvés sur le terrain. A

ce titre, elles disposent de capacités réelles (formées en genre) pour influencer positivement sur la prise en compte des préoccupations des femmes en lien avec l'amélioration de leur statut et de leur position dans la commune. Un dialogue stratégique avec les hommes s'instaure de plus en plus et elles arrivent ainsi à faire entendre leurs voix dans les instances de décision. L'existence de cet engagement politique en faveur du genre est en adéquation avec le contexte national et international favorable à la réduction des disparités et à l'égalité des droits. De plus, la reconnaissance par les hommes des efforts fournis par les conseillères a valu l'acquisition de vélos pour les 29 conseillères, financés par le budget communal dans la commune d'Ouahigouya, par exemple.

L'augmentation du nombre de femmes au conseil municipal (quota imposé par les partis politiques (CDP)) a accru le nombre de conseillères de 10 à 29 (entre 2005 et 2008) et pour la première fois, une femme est deuxième adjointe au Maire à Ouahigouya. Le renforcement des capacités des élu(e)s locaux (genre, budget, décentralisation) a contribué à faciliter la participation des femmes aux sessions du conseil municipal. Les conseiller(e)s adaptent les propos en langue nationale (*mooré*) et facilitent ainsi l'animation, la réflexion avec une sensibilité plus « genre ».

La mise en place de comités de pilotage mixtes pour la conception et la réalisation des projets de gare routière, abattoir, boutiques de rue, réhabilitation de rues, etc., a été pertinente pour veiller à la prise en compte des préoccupations des femmes et des hommes dans la conception et la réalisation de ces infrastructures.

Sur le plan de la disponibilité de ressources financières : l'existence d'un fonds destiné aux groupes vulnérables³ cogéré par la CA-

³ « La vulnérabilité d'une personne tient du fait que celle-ci ne peut subvenir à ses besoins fondamentaux (se nourrir, se vêtir, se soigner, etc.), en raison de l'état physique ou psychologique (handicap physique ou maladies), de la situation sociale (veuf, orphelin, fille mère sans soutien, personne âgée, PVVIH, femme chef de ménage avec enfants), de la situation économique (absence de revenus ou d'emploi) ». Cette définition a été validée avec les acteurs à la base.

GEC et le service de l'action sociale de la mairie est en cours d'expérimentation.

Passons aux dispositions administratives et pratiques favorables à l'implication des femmes dans la gestion des affaires de la cité : des textes portant création des comités de pilotage de projet, des conseils villageois de développement avec des postes clés obligatoires pour les femmes sont consignés dans les statuts des structures œuvrant dans divers domaines (assainissement, environnement, santé). Plusieurs exemples ont été donnés pour illustrer cette pratique ; ils portent sur la mise en place de comités sectoriels de lutte contre le SIDA à composition mixte et affectation de femmes aux postes de responsabilité, la création d'un comité *ad hoc* de recensement des litiges avec beaucoup de femmes, ce qui atteste d'une reconnaissance de la capacité de la femme en faveur de la paix et de la recherche de solutions pacifiques pour la résolution de tensions sociales, la mise en place d'une commission mixte d'attribution et de litige dans la commission d'attribution des parcelles pour assurer une certaine justice sociale à l'endroit des hommes et des femmes en adéquation avec les dispositions des textes, et pour finir la mise en place de COPIL mixte pour les projets de gare routière et d'abattoir pour veiller à la prise en compte des préoccupations des femmes et des hommes dans la conception et la réalisation à venir de ces infrastructures.

Insistons sur la présence de partenaires techniques et financiers exigeants sur le genre : l'existence d'une volonté affichée de certaines coopérations (coopération suisse, canadienne, danoise, néerlandaise, etc.) à soutenir l'institutionnalisation du genre pour l'ensemble de leurs interventions au niveau national a permis de mettre à la disposition des communes des ressources financières pour la mobilisation d'experts genre qui ont animé le processus de renforcement des capacités genre à travers l'animation d'ateliers de formation et de sensibilisation dans les trois communes d'intervention et de suivi.

La volonté de la structure d'appui aux communes pour intégrer le genre a permis aux équipes des communes de veiller à fournir dans les rapports d'activités un premier niveau d'appréciation de l'attention

portée aux questions de genre, notamment par la production de quelques données statistiques « désagrégées » autant que possible. Les opportunités de formation et d'information sur des thématiques spécifiques comme le genre ont aussi permis d'amorcer des changements de regard dans la conduite des activités avec les partenaires directs des actions de développement.

Les agents d'appui conseils aux communes ont pu disposer de documents de référence et d'outils « genre » à travers la mise à disposition du manuel genre de la DDC, par exemple. Ce manuel a servi lors des formations dispensées et les fiches pratiques ont été utilisées sur le terrain au cours de la formation en 2006-2007. Ce qui a permis un début d'appropriation pour l'opérationnalisation du genre.

La validation récente (juillet 2009) du document de Politique Nationale Genre (PNG) est un document cadre de référence utile pour la suite des interventions planifiées au niveau national.

Les principales difficultés rencontrées par les conseils municipaux dans la gestion des affaires locales sont communes aux hommes et aux femmes, mais sont parfois spécifiques aux femmes. En ce qui concerne les difficultés communes, celles d'une grande majorité des conseillers et conseillères à participer aux travaux des sessions pour des raisons diverses (non maîtrise des techniques et des procédures de gestion ; l'inaccessibilité aux documents et aux différents supports), l'analphabétisme de la majeure partie des élus locaux et surtout des femmes, les difficultés de se doter d'un instrument de planification du développement local, l'indisponibilité des premiers responsables (le maire et quelquefois, les deux adjoints au maire) et le refus des groupes non majoritaires à participer aux sessions du conseil municipal perturbant le bon fonctionnement du conseil ; ajoutons les tentatives de débauchage des conseillers municipaux et de déstabilisation du conseil municipal, la démission de la majorité des membres du conseil de leur formation d'origine pour rejoindre d'autres partis politiques ; les conflits de compétences entre les maires et les préfets des départements et les conflits entre les instances de gestion des municipalités et les associations de développement. Pour finir, rele-

vons l'insuffisance de la culture citoyenne (méconnaissance des devoirs), la trop grande dépendance des conseillers à des leaders politiques très souvent en dehors du conseil municipal, l'indigence de la plupart des conseillers dans certaines localités qui leur rend très vulnérables aux manipulations politiciennes, le poids des pouvoirs traditionnels dans certaines localités et la légitimité interne de certains élus locaux.

En ce qui concerne les femmes plus spécifiquement, les principaux freins à leur participation à la vie politique⁴ et à la gestion locale sont exposés ci-après.

Le premier obstacle réside en la femme elle-même : plusieurs siècles de domination masculine et de soumission ont généré chez la femme un manque de confiance en elle-même. Elle s'interroge sur ses propres capacités, ses performances à faire de la politique. Mais comme le souligne si bien Danielle Pirret⁵ « si les femmes sont capables de mettre un enfant au monde, de le faire grandir, de l'éduquer pour en faire un adulte responsable et équilibré, de gérer le budget du foyer conjugal, de veiller à la bonne marche de la famille, etc., cela signifie de toute évidence, qu'elles sont dotées des capacités nécessaires pour gérer n'importe quelle institution ». Mais, la persistance des préjugés socioculturels et des stéréotypes sexistes découragent les femmes, comme par exemple le fait que la femme est toujours perçue comme inférieure à l'homme, ou que la fille est éduquée pour être docile et soumise, ou encore que la politique est plus une affaire d'hommes. La reproduction socialisée de la soumission de la femme à l'homme se perpétuerait notamment par l'éducation donnée par les femmes à leurs filles et par l'idée selon laquelle la vie au foyer ne serait pas compatible avec la vie publique.

⁴ Les obstacles cités ont été présentés par Danielle Perrier, députée à l'Assemblée Nationale de l'île Maurice et présidente du réseau parlementaire des femmes de l'île Maurice lors de son exposé sur le « rôle et la participation des femmes à la vie politique » au colloque du NDI à Ouagadougou.

Le deuxième obstacle est l'insuffisance de maîtrise de ses droits : beaucoup de femmes ignorent leurs droits ou même si elles les connaissent, elles n'auraient pas le courage de les réclamer. L'analphabétisme en est le plus grand responsable, ce qui limite très sérieusement leur engagement à la vie politique et renforce ainsi les « manipulations » par les hommes politiques. Notons l'absence d'une culture démocratique au sein même des partis politiques où les tentatives d'émergence des femmes sont remises en cause de manière constante. « Le parrainage d'un politique puissant » semble être la solution la plus facile pour accéder aux postes et faire reconnaître ensuite ses capacités propres.

Le troisième obstacle est la difficile conciliation entre vie familiale et engagement professionnel en politique : l'absence de valorisation du rôle des femmes en politique et le poids du « foyer dans l'engagement politique de la femme » qui l'oblige souvent à faire « un choix » difficile, douloureux et lourd de conséquences sur ses enfants et son foyer.

Le quatrième obstacle est lié à la vie des partis politiques : les structures de femmes qui existent toujours au sein de tous les partis politiques ne disposent pas véritablement de stratégies durables ni de ressources financières suffisantes visant à promouvoir et soutenir les candidatures féminines en dehors de leur traditionnel rôle de « mobilisatrice pour les scrutins » au poste de direction de campagne électorale. Excepté un parti ayant clairement opté pour la parité aux municipales 2006, les autres annoncent un système de quota (25 à 30%) dans les textes. Dans la pratique, les femmes doivent se « débrouiller » pour être positionnées convenablement sur les listes électorales en dépit des « intrigues des hommes et des mesquineries des femmes », ce qui se traduit par une faible représentation des femmes sur la liste des candidatures et lorsqu'elles y sont inscrites, la majorité des femmes sont positionnées en deuxième et troisième position sur les listes électorales de leurs partis politiques.

Au niveau du contexte des communes, on peut retenir comme contrainte majeure la persistance de pesanteurs socioculturelles (ma-

riages précoces, grossesses non désirées, etc.) qui inhibent la participation des femmes aux actions de développement hors de la sphère privée, et limitent leur représentativité au sein des organes de décisions, quand bien même des efforts sont faits pour les surmonter.

De même, le fort taux d'analphabétisme chez les conseiller(e)s et les populations a pour conséquence la faible participation des élues locales dans les débats au-delà de la présence numérique, l'insuffisance de femmes compétentes et qualifiées, le manque d'assurance des femmes pour accepter les responsabilités au plan politique.

Le concept de genre, relativement nouveau, demande du temps et du tact aux agents de développement et aux personnes ressources pour un réel changement de comportements. Aussi, les changements attendus en termes de réduction des disparités de genre doivent être pensés en termes de processus, et par conséquent demandent du temps pour produire les effets escomptés. En effet, la mauvaise compréhension du concept genre qui persiste au niveau des différents acteurs de la commune, ne facilite pas le changement des perceptions et des comportements visant l'égalité et l'équité sociale dans la conduite des actions de développement (persistance des stéréotypes dans les métiers, complexe des femmes à investir des « activités d'hommes »).

La forte emprise du politique freine grandement la participation et l'implication effectives des femmes notamment dans le choix des actions de développement et dans le choix des acteurs devant siéger dans les instances de décision. Car la plupart des partis politiques ne sont pas sensibles à la question de réduction des disparités de genre, sauf le CDP.

L'inadaptation de l'éducation et de l'enseignement mettent plus l'accent sur les connaissances théoriques et les diplômes, au détriment de l'éducation civique et morale, dans le secondaire surtout. Ce qui a pour conséquence la perte de système des valeurs (baisse, absence de repères) avec l'influence des médias (mode, environnement) et le mauvais comportement des filles et des garçons qui tendent à mal interpréter les rôles et les responsabilités (inversion des

tendances pour que les femmes « commandent les hommes ») au sein de la sphère privée et publique.

Quelle lecture du changement de perception des hommes sur les capacités des femmes à s'investir davantage dans les sphères publique et politique en résonance de leurs besoins pratiques et stratégiques ?

Les acquis des formations spécifiques, et notamment celles ayant trait à la prise de conscience des femmes puis des hommes de leurs rôles et responsabilités au-delà de la sphère privée, apportent nécessairement des changements de perception pour les deux genres.

Pour les femmes elles-mêmes, la prise de conscience vient du fait qu'à partir du moment où elles acquièrent un minimum d'autonomie, surtout financière, et qu'elles contribuent aux charges du ménage (amélioration des repas, soins des enfants, attentions au conjoint, etc.) le regard de l'homme change. Cependant, ce regard nouveau n'est pas toujours aussi valorisant car malgré les « avantages » apportés par la femme, la persistance de la « volonté de domination » de l'homme sur la femme est présente. Il s'agit alors de passer au stade de « négociation stratégique » afin que chacun puisse réellement faire entendre sa voix et trouver un terrain plus favorable d'épanouissement personnel.

Pour les hommes, la reconnaissance et la valorisation des acquis des femmes au plan familial, professionnel et communautaire sont rendus visibles à partir du moment où les hommes tirent un intérêt de la nouvelle situation de la femme et lorsque sa position sociale la rend plus « respectable » aux yeux de la communauté. Cette évolution des perceptions dans le cadre des réflexions menées à partir de notre terrain d'étude⁶ se traduit à travers les quelques exemples suivants.

⁶ Les exemples choisis sont restrictifs et uniquement à titre illustratif. Ils sont tirés d'un exercice de bilan « genre » conduit par nous en 2009, avec les acteurs impliqués dans la gestion de communes.

Notons d'abord une forte participation et appropriation des infrastructures marchandes, depuis la conception jusqu'à l'exploitation par les femmes et les hommes. L'étude pour la réalisation de la gare routière fait mention des préoccupations des femmes et des hommes. Ainsi, dans la commune de Fada par exemple, 70% de l'aire d'emprise de la gare sera réservée aux femmes pour leurs activités de petit commerce. La présence systématique des femmes dans le COPIL a permis une forte participation des femmes aux diagnostics et aux restitutions, ce qui a favorisé une révision de la conception du projet pour y apporter un aménagement adapté aux besoins spécifiques des femmes (disposition des latrines, identification des espaces d'occupation, option de délimitation des espaces individuels). Ainsi, les femmes bénéficient d'une certaine liberté et intimité dans l'exercice de leur profession, ainsi que de l'option de latrines distinctes pour les hommes et pour les femmes (quatre blocs distincts).

Saluons la mise en place d'instances mixtes pour amorcer une prise en compte systématique des préoccupations des femmes et des hommes dans les équipements à implanter (COPIL pour le projet de création de l'infrastructure) et pour la gestion de l'infrastructure, même si la représentativité des femmes reste assez faible. Le plus faible taux de présence des femmes se retrouve dans le Conseil d'Administration, avec 7% de femmes pour la gestion du marché central. Le plus fort taux est enregistré dans le COGES du marché central, avec 40% de femmes, et dans le bureau des commerçants, avec 35%. Par ailleurs, les femmes membres de ces différentes instances ont eu, à travers les voyages d'échanges dans la sous-région, des opportunités de partage de leurs expériences professionnelles et d'échanges sur leurs préoccupations. Les conseils pratiques et le regard des autres leur ont permis d'acquérir plus d'assurance face aux hommes dans le cadre des rencontres de travail au sein de leurs organes respectifs.

Soulignons ensuite la place accordée aux femmes dans les activités dites « masculines ». En effet, on peut noter la présence de femmes au sein du Conseil d'administration du marché à bétail à Fada et dans l'exploitation de l'aire du marché comme restauratrices, et

l'occupation des emplacements au sol à plus de 90% par des femmes, avec les recettes collectées à hauteur de 1,8 million en 2008 et 1,5 millions en 2007. Elles sont faiblement représentées sur le marché à bétail du fait de la nature de l'activité considérée comme masculine. Cependant, les acteurs de la filière ont pu constater un développement de l'activité d'embouche principalement investie par les femmes. Mais elles restent peu visibles dans les espaces où les transactions se passent, quand bien même elles disposent de capacités pour le faire, à l'exemple des commerçantes du Ghana qui investissent la sphère du commerce de bétail et qui se déplacent sur le marché de Fada pour l'acquisition de têtes de bétail. Des considérations socioculturelles constituent des freins à la pleine implication des femmes dans ce secteur dit « masculin », même si une évolution significative est enregistrée.

Une innovation majeure est l'occupation de parkings par des femmes dans la commune de Fada. Autrefois chasse gardée des hommes, Fada enregistre au moins trois femmes gestionnaires de parking.

Le développement de l'audience des femmes est perceptible par les commerçants qui occupent les infrastructures marchandes : les femmes sont mieux écoutées par les hommes qui leur reconnaissent des capacités et une part contributive importante à la gestion du ménage. A titre illustratif, le marché à bétail de Fada a mis en place un comité de gestion de cinq membres, dont deux femmes. La présidence du conseil d'administration du marché à bétail est assurée, depuis 2006, pour la première fois par une femme, et cela pour un second mandat. Cette expérience d'une femme leader dans un environnement d'hommes est très bien vécue par les hommes. En effet, les membres du comité reconnaissent et apprécient positivement la qualité du leadership et du management de la présidente. Les appréciations portent sur la régularité des réunions convoquées par la présidente, l'assiduité des membres aux rencontres, le respect et l'acceptation par les hommes du leadership féminin. La qualité du management de la présidente se traduit par la réduction des rivalités

entre les hommes, le bon niveau d'application des décisions prises, plus d'écoute et d'attention de la part des hommes en ce qui concerne les préoccupations des femmes. Enfin, les hommes reconnaissent leurs capacités de direction, de coordination, de gestion des ressources humaines, de conciliation, etc. Il est cependant important de noter que la présidente est une ancienne conseillère municipale nantie d'une certaine expérience et d'un riche background en management, ce qui lui permet d'assurer son mandat avec plus d'assurance.

La formation des conseillers municipaux, dont au moins 28% sont des conseillères, a été assurée en une année ; elle porte sur leurs rôles et leurs responsabilités, ce qui a permis plus de participation aux cours des débats lors des sessions, plus d'intérêt pour l'alphabétisation, plus de prises d'initiatives et d'autorité de la part des femmes pour défendre leurs opinions. Et comme l'ont souligné les acteurs eux-mêmes, « une conseillère formée est une force tranquille », ce qui traduit la reconnaissance et la pertinence de la présence active et effective des femmes lors des sessions du conseil municipal. Les changements sont donc amorcés, et les femmes des différentes communes s'engagent avec plus de dynamisme dans les actions de développement, au même titre que les hommes.

L'accès à des emplois rémunérés permet d'améliorer les revenus des femmes et de quelques hommes, ce qui se traduit par une meilleure organisation du travail, au sein des structures associatives, par la création d'emplois à temps partiel (6h à 11h, à raison de 1000 F/jour/femme) permettant aux femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle. Ce qui témoigne aussi d'une bonne exploitation de compétences internes dans le cadre de contrat de prestation de service. Il s'ensuit une augmentation du nombre d'employés et du chiffre d'affaires. En effet, plusieurs associations ont pu établir des contrats de prestation de service de nettoyage signés avec plusieurs structures administratives et disposent ainsi de sources de revenus intéressantes pour les membres de leurs associations. Cependant, l'absence de données statistiques rend difficile l'appréciation de la répartition des revenus selon le genre.

La reconnaissance et la valorisation du travail des femmes dans le domaine de l'assainissement se traduisent par une appréciation de plus en plus positive des prestations de la part des abonné(e)s. La qualité du travail confère aux organisations plus de respect pour leur profession de la part de la communauté. Cette situation suscite un intérêt pour les hommes qui s'investissent dans cette activité, au départ abandonnée aux femmes. Grâce à leur professionnalisme, on assiste à l'émergence d'associations mixtes (mais à majorité féminine) dans le domaine de l'assainissement, plus spécifiquement pour le nettoyage des voies publiques, ce qui a abouti à la création d'une « brigade verte » dans les trois communes. Certaines associations se sont spécialisées dans la pré-collecte des déchets. Au plan social, les populations ont relevé une amélioration de la salubrité de la ville et une amélioration de la santé des populations. De même, la facilité de la mobilisation sociale lors des manifestations dans la ville et plus de dynamisme pour la ville à travers ces associations permettent une meilleure participation aux activités communautaires de la ville. L'assainissement est maintenant perçu comme un secteur porteur, capable de procurer des revenus et de favoriser la création de liens de solidarité forts entre les membres. Des structures externes aux communes demandent des conseils et des échanges d'expériences dans le domaine de l'assainissement. La commune de Koudougou est devenue une référence pour les autres communes au niveau national.

La création d'un réseau de femmes dynamiques (exemple de l'Association des Femmes de Koudougou), à partir de l'expertise sociale dans le domaine de l'assainissement, par quatre associations de femmes est reconnue par l'ensemble des acteurs du secteur. Ce réseau a su diversifier ses activités pour devenir opérateur dans l'alphabétisation. Ainsi, grâce à ce réseau, deux écoles bilingues sont fonctionnelles et chaque année, au moins deux mille alphabétisés sont déclarés dans la commune (en majorité des femmes, surtout en ville, mais aussi des hommes), ce qui est une contribution significative à la baisse du taux d'analphabétisme. Les principaux effets présentés par les participant(e)s se traduisent essentiellement par une augmenta-

tion de la scolarisation des enfants et du nombre de femmes alphabétisées dans la commune, une plus grande ouverture d'esprit favorable aux changements de comportement, une meilleure participation des femmes et des hommes aux activités de développement grâce aux actions de sensibilisation. Grâce à l'alphabétisation et à l'éducation, aux opportunités d'emploi, à la réduction de la disparité des genres au niveau du primaire, les femmes ont l'opportunité d'accéder à des postes à responsabilité, autant de défis que le réseau tente de relever.

On constate aussi une meilleure participation des femmes aux côtés des hommes lors des consultations publiques, et l'importance de leurs réflexions lors des différentes études menées dans le domaine de l'assainissement. Les TDR des consultants sont plus précis pour les groupes socioprofessionnels à rencontrer (hommes ou femmes, composition mixte de l'équipe des consultants), ce qui a permis une participation plus large de la population à travers les *focus groups* par secteur, ou pour les acteurs institutionnels, lors des entretiens de mobilisation sociale, la réalisation d'ouvrages améliorés pour la ville avec la contribution de la commune, la mise en œuvre d'un projet pilote (plus de cinq cents latrines dans la ville de Ouahigouya), la mise en œuvre de latrines publiques, dans la plupart des écoles, des centres de soins de santé et de promotion sociale, les lycées, les mosquées. Par ailleurs, le Plan Stratégique de Gestion des Ordures Ménagères a été reformulé, avec une consultation auprès des acteurs, dont les femmes, de même que dans la mise en œuvre de ses activités.

On constate une meilleure organisation des femmes à travers l'émergence d'organisations féminines professionnelles dynamiques, légitimes et spécialisées dans le domaine de l'assainissement. Ces associations de femmes comportent en leur sein un nombre limité d'hommes cooptés au départ pour des travaux plus « physiques ». Mais aujourd'hui, ils intègrent davantage ces organisations pour la recherche de revenus, tout comme les femmes. Au titre des formations spécifiques reçues, plus de femmes que d'hommes des structures associatives ont bénéficié de nouvelles connaissances visant une

meilleure professionnalisation de leur activité (technique de recyclage et de valorisation de déchets plastiques, technique IEC et gestion de projets des acteurs opérateurs, etc.). En ce qui concerne les voyages d'échanges, la visite du site de transfert et de décharge contrôlée de Tamalé (Ghana) a permis l'élaboration du plan de financement pour la commune de Fada, par exemple, avec la participation de deux femmes et de huit hommes. Par contre, le voyage d'échange à Ouaga sur la valorisation et le recyclage des déchets plastiques a enregistré la participation de dix femmes et de quatre hommes (acteurs d'appui, acteurs opérationnels, mairie).

Le nombre de femmes ayant bénéficié de sessions de formations et des opportunités de voyages d'échanges est relativement faible pour les structures organisationnelles du marché à bétail et de l'abattoir (du fait de la nature « masculine » de ces activités). Cependant, des effets perceptibles ont été démontrés par les acteurs masculins qui ont partagé les expériences de ces femmes au cours de ces activités. En effet, timides au départ, elles ont su faire reconnaître leurs capacités d'interpellation et de réflexion pour orienter et défendre leurs points de vue lors des différentes sessions de travail, au sein de leurs structures respectives.

A la faveur du brassage des cultures, les femmes ont bénéficié d'une ouverture d'esprit plus grande au contact d'autres femmes, ce qui leur a permis en outre d'investir la sphère économique avec plus d'assurance. Ce constat a été relevé par les acteurs dans la région de l'Est en ces termes : « les femmes de l'Est sont devenues plus dynamiques, plus autonomes, plus mobiles ». En effet, les commerçants extérieurs à Fada se sédentarisent de plus en plus, et le taux d'occupation du marché est en nette amélioration. Ce qui permet de relativiser certaines considérations locales et de permettre aux femmes Gourmantché de mener des activités de commerce et, mieux encore, de disposer de liberté de la part de leurs maris, pour se déplacer sur d'autres marchés et s'approvisionner en articles divers.

L'ouverture d'esprit des hommes et des femmes dans les différentes communes se traduit par le dynamisme des acteurs en présence,

l'acceptation et l'adhésion de la participation et l'implication des femmes dans la gestion des affaires de la commune, faits largement démontrés. L'existence de structures socioprofessionnelles bien organisées avec une forte capacité de mobilisation pour accéder facilement à la base a été un atout pour des actions de sensibilisation et de transfert d'idées novatrices visant le changement de comportements et l'adhésion des populations à une vision du développement tenant compte des hommes et des femmes. Cette valorisation des acquis des formations reçues par les femmes leur permet de servir de modèle et de relais pour les autres femmes, et les hommes. En effet, l'acceptation et la reconnaissance par les hommes de la valorisation des capacités et des compétences des femmes, aussi bien au foyer que dans la vie publique, sont des leviers sur lesquels il faudrait s'appuyer pour bâtir l'avenir des communes avec l'ensemble des acteurs. Au plan social et culturel, les hommes ont confirmé ne prendre aucune décision importante sans avoir consulté leurs femmes. Cette extériorisation de bonnes pratiques « genre » contribue à souder les ménages et confère à la femme une responsabilité propre dans les prises de décision (au sein de la famille et dans les sphères politique et publique). Dans les communes, les acteurs peuvent se référer à des exemples de femmes mécaniciennes, de bouchères, de femmes battantes au niveau de la gestion des affaires de la commune (conseillères municipales) et de la gestion d'associations socio-économiques, qui forcent l'admiration des populations et favorise ainsi les changements en cours.

Soulignons ici la reconnaissance par les hommes de la participation de la femme à l'entretien du ménage : grâce aux différentes formations, les femmes ont acquis des nouvelles connaissances dans divers domaines (assainissement, alphabétisation, gestion, leadership, management, etc.). Certaines sont devenues des animatrices, des superviseurs de centres, des alphabétiseuses, des coordonnatrices de centres. Les revenus issus de leurs prestations leur permettent de s'occuper mieux de l'entretien de leur ménage, de contrôler les cahiers de leurs enfants, de contribuer aux dépenses du ménage. A

travers les formations, la facilité d'expression des femmes s'est améliorée et leur permet de mieux défendre leurs intérêts. Les capacités de gestion de leurs organisations se sont aussi améliorées et se traduisent par un meilleur suivi de leurs activités, le recouvrement des redevances, la tenue des cahiers de gestion (recettes et dépenses). De ce fait, le regard des hommes à l'endroit des femmes a évolué positivement : « les maris ont davantage tendance à laisser plus de liberté aux femmes pour s'investir dans la vie associative, ils respectent plus et mieux leurs épouses, des hommes même accompagnent et encouragent leurs femmes à adhérer à des associations ».

Cette amélioration de la confiance en soi des femmes se traduit par une habilitation à assumer leurs rôles de leaders. Elles parviennent à mieux exprimer et défendre leurs idées, à gérer les conflits internes ou avec d'autres structures, à améliorer la gestion de leurs unités économiques, à valoriser les déchets plastiques, à améliorer la technique de collecte et de tri des sachets plastiques, à amorcer la constitution de fonds propres, à développer des partenariats dans la sous-région (Sénégal), à améliorer la visibilité de leur structure (AFK) grâce à un site web, enfin à développer la création de tontine comme alternative à l'augmentation des revenus des membres de l'association.

Ces exemples attestent de la capacité des hommes et des femmes à s'engager pour un changement de comportement et une reconnaissance de l'expertise des femmes, à condition qu'elles en fassent la démonstration et réinvestissent leurs ressources (intellectuelles, financières, force de travail, temps, etc.) pour un mieux-être du ménage. C'est là toute la question de la reconnaissance et de la redistribution équitable des biens et services au sein des ménages et de la communauté entre les hommes et les femmes.

Interpellation et propositions d'action pour soutenir les changements en cours

Pour aborder ces problèmes, deux questions cruciales sont à considérer. Premièrement, comment faire en sorte que la qualité des réflexions et la capacité d'interpellation des femmes soient plus et mieux construites ? A cette première interpellation, nous suggérons quelques éléments de réflexions ci-après.

Il conviendrait de maintenir la confiance des femmes en elles-mêmes à travers des temps de partage des expériences personnelles et collectives comme témoignages d'actions réussies ou d'épreuves surmontées qui offrent des opportunités d'apprentissage, de prise de conscience, de remise en cause et enfin de prise de contrôle sur les choix personnels à faire. De même, on pourrait faciliter la création de cadres de concertation plus organisés dont les résultats des réflexions seraient partagés avec les hommes afin de négocier les options bénéfiques pour tous. Promouvoir et appliquer les analyses de genre du contexte permettraient de mieux comprendre comment la création de liens interpersonnels et interprofessionnels influence l'accès des femmes à différentes infrastructures marchandes. En effet, l'affectation des espaces selon la nature des produits (gros bétail, petits ruminants, volaille, viande, légumes, marchandises diverses, etc.) et les conditions d'occupation des espaces peuvent être interrogées afin d'offrir des opportunités d'accès plus équitables, selon les capacités financières des hommes et des femmes.

Des réflexions spécifiques peuvent être menées, dans le cadre de la conception et de l'implantation d'équipements marchands, de mise en place d'instances de gestion des infrastructures, de la création ou du renforcement des organisations œuvrant dans le domaine de l'assainissement, de l'arbitrage pour les investissements socio-éducatifs ou économiques (transformation des boutiques-étals et des étals simples en boutiques, implantation de toilettes publiques, implantation de points de dépôt des ordures, de points d'eau, etc.), afin

de prendre suffisamment en compte les préoccupations des femmes et des hommes pour faciliter le suivi et optimiser les investissements consentis.

Deuxièmement, comment faire en sorte que le niveau d'instruction (formel ou pas) s'accompagne d'actions tangibles visant à rendre les femmes plus aptes à remplir leurs devoirs citoyens (représentativité et légitimité, conditions d'éligibilité aux postes de responsabilité, maîtrise et confiance en soi pour des choix autonomes en adéquation avec leurs intérêts pratiques et stratégiques, etc.) ?

Pour cette seconde interpellation, nous pensons que la promotion de la participation des femmes à la gestion publique doit répondre à un impératif de développement, comme outil stratégique de justice sociale. Car, plus il y aura de femmes au sein des institutions, mieux seront pris en compte les intérêts de la majorité des populations. Par conséquent, la participation des femmes ne devrait pas être une exigence de commodité dans les institutions mais plutôt un moyen de régulation des potentialités endogènes des communautés de base pour un développement sain et durable. Les femmes dotées des mêmes compétences et des mêmes qualifications ne peuvent être négligées et rester invisibles. Par ailleurs, la politique la plus efficiente en la matière voudrait que les femmes soient reconnues pour leurs efforts, qu'elles soient formées et promues, afin de répondre efficacement aux exigences des responsabilités qui leur sont confiées. Pour ce faire, l'accompagnement des femmes en matière d'éducation et d'engagement aux charges électives dans les instances de décisions devrait porter sur le développement d'une stratégie d'éducation citoyenne et de promotion de la participation féminine, depuis la base, et qui concernerait également les responsables des organisations politiques et même ceux des niveaux exécutif, législatif et judiciaire ; citons encore dans ce cadre la recherche-action sur les réalités de la participation des femmes au niveau des partis politiques, des communes, des régions et des comités de développement dans les villages, la nécessité d'œuvrer pour susciter un changement des mentalités en faveur de la participation des femmes à la vie publique et à la

gestion des affaires de la cité, et surtout de leurs perceptions de la femme politique, pour valoriser l'image de la femme et de la jeune fille comme actrices de développement au même titre que les hommes. Ajoutons l'occasion d'amener les femmes à dominer les pesanteurs socioculturelles qui font d'elles des êtres inférieurs, de faire un plaidoyer auprès des responsables des partis politiques pour un bon positionnement des femmes sur les listes de candidatures, de former les femmes sur leurs droits et le leadership féminin pour qu'elles aient confiance en elles-mêmes, et d'initier des formations ciblées pour les femmes candidates aux élections d'une part et des encadrements pour les nouvelles élues. Initier des actions de sensibilisation dans l'ensemble du pays permettrait de promouvoir la participation des femmes à la vie politique et à la gestion de la chose publique à travers la lutte contre les stéréotypes liés à l'engagement politique des femmes, la création de conditions pour encourager les jeunes filles à s'intéresser à l'engagement politique, l'utilisation des médias pour une meilleure promotion des femmes en politique et faire connaître les efforts de femmes modèles dignes d'intérêt pour les générations futures à l'ensemble des populations ; ajoutons la création et la vulgarisation d'un répertoire de femmes leaders du Burkina Faso et la promotion de bonnes pratiques des femmes déjà engagées au moyen de mécanismes et de stratégies appropriés, la mise en application des quotas nouvellement adoptés en vue d'améliorer la représentation des femmes dans les sphères de décision.

Des « mesures spéciales » en faveur des femmes peuvent être développées comme par exemple mettre en pratique des mesures d'accompagnement pour le renforcement des capacités des femmes (alphabétisation, promotion des droits humains, et des femmes en particulier, etc.), veiller à ce que chaque parti politique applique ses textes, surtout en ce qui concerne les quotas afin que les femmes soient réellement représentées, mais aussi initier des formations spécifiques pour les femmes élues afin qu'elles améliorent leurs capacités et leurs compétences pour servir de modèle à l'émergence d'autres femmes ; il faudrait aussi favoriser la création et le renforce-

ment des liens de solidarité entre les femmes dans leur lutte, mener des réflexions sur des questions plus spécifiques portant sur la sécurité des femmes, des jeunes filles et des jeunes garçons dans les lieux de transactions commerciales par exemple (marchés, auto gare, marchés à bétail, lieux de loisirs, restauration, etc.). Ces personnes, plus facilement vulnérables à travers leurs petites activités génératrices de revenus, se retrouvent souvent exposées aux risques d'exploitations de toutes sortes (trafic d'enfants, enlèvement de jeunes filles, cas de bastonnades et de viols, risques de délinquance juvénile, risque des IST et du Sida pour les jeunes filles surtout). La commune aura alors à résoudre ces situations délicates, ce qui exige une collaboration et une concertation étroite entre différents services (action sociale, justice, santé, administration territoriale, etc.) pour apporter protection et prévention à ces groupes cibles.

Conclusion

La mise en place des instances de gestion de proximité des affaires locales constitue une base institutionnelle et juridique solide, permettant d'améliorer la responsabilisation des hommes et des femmes dans la promotion du développement local. Pour les communes, le succès du processus peut entraîner des changements fondamentaux sur le plan social pour permettre d'amorcer de véritables programmes de développement. Pour atteindre de tels résultats, les effets et impacts du processus de décentralisation ne doivent pas être éphémères. Les transformations attendues doivent être observables dans le temps et affecter de manière positivement durable les modes de fonctionnement et l'organisation des différentes collectivités. De façon concrète, elles doivent se traduire par l'instauration d'une véritable démocratie, une bonne gouvernance dans la gestion des affaires locales et une bonne éducation de base à la culture citoyenne. C'est à ce prix que tous les hommes et les femmes des communes exerceront pleinement leur statut de citoyens et de citoyennes. Alors, les femmes en particulier seront plus en mesure de participer aux prises

de décisions et de contribuer efficacement à la construction de collectivités plus prospères.

Paule Elise Henry⁷

Bibliographie

DDCSuisse, *Guide pour la formation en genre*.

HENRY. P. E., « Conduite de la réflexion sur une stratégie d'institutionnalisation de l'approche Genre pour la seconde phase du Programme ADELE-Fada, Coopération Suisse au Burkina », ARC, février 2001.

....., Animation d'un atelier de réflexion pour la prise en compte du Genre dans le programme quadriennal 2000-2003 de l'Union de Groupements Villageois de Arbinda (UGVA), Province du Séno, octobre 2001.

....., « Sensibilisation à l'approche Genre et Développement des agents de terrain des Programmes de Développement Local » (ADELE en 1999, PDL-Balé en 2004), financé par la Coopération Suisse et l'AFD, ARC.

.....& Gnissi, Agnès, « Bilan genre des communes de Fada, Koudougou et Ouahigouya », CAGEC-Coopération Suisse, mars 2009.

.....& Daniel, Patricia, « Formation genre basée sur l'approche des droits humains du staff UNICEF-Togo », KIT Amsterdam, octobre 2009.

....., Yaméogo D., Nébié M. & Nacoulma D., « Evaluation de la charge de travail des femmes et des hommes en milieu rural dans les

⁷ Sociologue/Experte Genre. Contacts : 226 70 33 56 71. Mail : sarelhfr@yahoo.fr. Madame Paule Elise Henry est d'origine burkinabé, Sociologue, Experte Genre et consultante pour le Bureau d'études Appui Recherche-action Conseils (ARC), dont le siège social se trouve à Ouagadougou au Burkina Faso. Elle travaille comme chargée d'études au sein de cette structure depuis plus d'une quinzaine d'années. Elle a une maîtrise de sociologie, option « sociologie du travail » de l'Université de Paris 7-Jussieu et un certificat de troisième cycle option « planification des ressources humaines » de l'Institut d'Etudes du Développement Economique et Social (IEDES) de l'Université de Paris I-Sorbonne.

- provinces d'intervention du PADDAB : Boulgou et Komondjari », CSE/PADDAB – Coopération Danoise. ARC Mars 2005.
- , & Yaméogo, Denise, « Formation en Genre et Développement de 70 agents d'encadrement du Plan d'Actions pour la Filière Riz », financée par l'Union européenne. ARC, décembre 2004.
- , « Recyclage en approche Genre et Développement de 20 agents d'encadrement du Plan d'Actions pour la Filière Riz », financée par l'Union européenne. ARC, décembre 2004
- , Analyse Genre du Plan d'Actions pour la Filière Riz (PA/FR), CG/PAFR – SP/CPSA. ARC, décembre 2003.
- & Ouédraogo J., « Appui accompagnement et suivi des mille jeunes filles formées dans les Centres de formation du Sourou (Débé et Niassa) », Engagements Nationaux, Présidence du Faso Ouagadougou. ARC, mai 1995, février 1999.
- & Ouédraogo K., « Appui accompagnement à l'élaboration d'une stratégie de promotion des femmes rurales au sein de la Fédération Nationale des Organisations Paysannes (FENOP) du Burkina Faso ». ARC, 1998-1999 (réalisation de l'état des lieux sur la situation des femmes rurales des organisations paysannes de la FENOP, réalisation de trois ateliers régionaux (Dano, Dori, Zabré) pour approfondir les axes de réflexions thématiques sur les préoccupations des femmes, production d'un programme opérationnel de prise en compte du genre au sein de la FENOP).
- & al., « Etat des lieux sur les intervenants actifs en faveur des femmes dans cinq (5) Directions Régionales de l'Economie et du Plan (Centre nord, Sud ouest, Hauts bassins, Boucle du Mouhoun, Boulkiémdé) », Ministère de la Promotion de la Femme du Burkina, février 1999.
- NDI, in « Women's Political Participation in Burkina Faso », janvier 2007 et la communication de Sirima/Fofana Mariam de la CBDF, juin 2007.
- , Forum sur la Participation des femmes à la vie politique tenu à Ouagadougou les 6-7 décembre 2007.
- VOUHÉ, C.** : « Institutionnalisation de la planification-genre : vrai pouvoir et fausses excuses », *Cahier Genre et Développement*, n° 2-2001, pages 457- 77.
-