

Genre, GRN et décentralisation



Genre, gestion des
ressources naturelles et
décentralisation.
Eléments de
communication pour le
12^{ème} atelier du réseau «
développement local »

Table de Matière

Table de Matière	2
1 Généralités.....	3
2 Expériences méthodologiques et conceptuelles du programme GDRN.....	4
2.1 Rappels conceptuels	4
2.2 Positionnement du programme par rapport aux groupements féminins	6
3 Expériences de terrain	7
3.1 Introduction	7
3.2 L'atelier bilan genre de GDRN	8
3.3 Etude sur le rôle et la place de la femme dans le développement rural(GRN) ...	8
3.4 Des ateliers de diagnostic sur le rôle des hommes et des femmes	9
3.5 Enquête sur la participation des femmes aux organes de décision des OP communautaires ou autres structures	10
3.6 Etude-atelier « femmes gestion des ressources naturelles et décentralisation » dans le cercle de Yorosso	12
3.6.1 Accès à la responsabilité	12
3.6.2 Femmes et décentralisation	14
3.6.3 Rapport hommes et femmes dans la décentralisation :	15
3.6.4 Stratégie de prise en compte des intérêts et préoccupations des femmes en matière de GRN :	16
3.7 La mise en réseau des OP féminines	17
4 Enseignements	17
5 Perspectives	20

1 Généralités

...sur GDRN

Le programme GDRN développe ses actions suivant :

Deux axes principaux (opérationnels au niveau local)

1- Aménagement et gestion des espaces villageois et inter-villageois

- Organisation de l'espace et de l'utilisation des ressources naturelles
- Mise en œuvre de plans d'aménagement et de gestion des ressources naturelles

2- Renforcement des capacités socio-organisationnelles et économiques des acteurs locaux.

- Renforcement du niveau d'organisation interne du monde rural
- Appui à la valorisation locale des produits issus de l'exploitation des ressources naturelles (production, transformation, commercialisation).

Deux axes d'accompagnement (en appui aux réalisations du niveau local)

1- Renforcement des capacités des institutions d'appui publiques et privées au niveau local et régional.

2- Appui à l'évolution et la mise en œuvre des conditions-cadre (niveau national).

La zone d'action du Programme comprend les quatre Cercles de Koutiala, Yorosso, Sikasso et Kadiolo dans l'est de la Région de Sikasso.

La démarche consiste, dans le cadre d'une approche participative, à accompagner les acteurs locaux dans un processus d'identification et de mise en œuvre des actions en matière d'aménagement et de gestion de ressources naturelles. Le programme se positionne donc en accompagnement de la maîtrise d'ouvrage locale.

Dans le sens de la décentralisation en cours, les villages, les organisations inter-villageoises et les communes rurales doivent être en mesure d'élaborer une planification des différents modes de valorisation de leurs espaces/ressources. Cette vision à moyen et long terme se traduit en projets dont la conception et l'exécution demanderont l'appui d'institutions et d'opérateurs spécialisés, publics et privés. Ces projets villageois et communaux font l'objet de dossiers techniques et financiers pour leurs réalisations.

Les différentes structures villageoises et communales sont donc soutenues afin qu'elles s'approprient et conduisent ce type de processus. Pour ce faire, les communautés rurales sont encouragées à aller directement chercher les institutions d'appui dont elles ont besoin (en les sélectionnant selon leur compétence).

En marge des projets visant l'organisation et l'aménagement des espaces agraires, sont promues des initiatives pertinentes en matière de collecte, production et transformation de certains produits issus des ressources naturelles (karité, apiculture, artisanat du bois, bois d'énergie...).

... sur le Contexte

Le cas le plus frappant est celui de la participation active des femmes au sein des comités de gestion des forêts communautaires. Actuellement, grâce à un dialogue soutenu avec les communautés et à une utilisation d'outils de diagnostic faisant ressortir de façon positive la valeur du travail des femmes, des percées manifestent ont pu être observées.

La gestion des ressources naturelles devant s'adapter au nouveau contexte qu'est la mise en œuvre de la décentralisation, il est primordial pour les femmes de s'investir dès à présent dans ce processus. En effet, c'est au démarrage de ce nouveau fonctionnement institutionnel qu'elles peuvent trouver leur place. Une quinzaine de maires femmes ont été élues et ce, principalement dans des communes rurales où la gestion des ressources naturelles est un des principaux enjeux. Le moule de telles institutions n'étant pas encore créé, elles peuvent s'imposer dès maintenant. Mais cela passe encore par l'accès à la formation et à l'information.

Des actions telles que l'alphabétisation ou la formation des femmes contribuent, même si elles ne sont pas suffisantes en elles-mêmes, à l'émergence progressive d'une prise de conscience et de confiance. L'année 2001 a permis une opérationnalisation plus claire de la stratégie "genre" du programme et une vision plus nette des avancées effectuée à travers le suivi d'indicateurs spécifiques.

Intercooperation applique les stratégies d'intervention suivantes dans ses activités de projets -soit simultanément, soit par étapes successives :

- a. Des stratégies qui améliorent la situation des femmes sans relations directes avec les inégalités existantes entre les femmes et les hommes (par ex. mesures de santé ou mesures génératrices de revenus). Ce que nous avons appelé la résolution des besoins pratiques.
- b. Des stratégies qui visent intentionnellement la réduction des inégalités existantes entre les femmes et les hommes et qui provoquent un renforcement fondamental de la position de la femme (par ex. des réformes législatives, l'accès a des ressources, des mesures qui facilitent le travail des femmes, leur responsabilité ...). Ce que nous avons appelé plus haut le travail sur les intérêts stratégiques.

C'est pourquoi le groupe « genre et GDRN » a posé les jalons d'une stratégie et qu'il souhaite développer les moyens pour la mettre en œuvre et assurer son suivi.

2 Expériences méthodologiques et conceptuelles du programme GDRN

2.1 Rappels conceptuels

Sans revenir en détail sur l'ensemble des fondements et caractéristiques de l'approche genre, il est toutefois nécessaire de rappeler ici les principaux concepts et définitions utilisés dans la réflexion et les actions du programme GDRN.

1. Rôles " GENRE " : Les femmes et les hommes sont impliqués dans des activités reproductives, productives, de gestion communautaire et politique. La nature et le

degré de leur engagement dans chacune de ces activités illustrent la division du travail dans un contexte spécifique. La division du travail par genre est une relation dynamique qui doit figurer dans le diagnostic genre.

Rôle reproductif : Inclut le biologique (grossesse, mise au monde et allaitement) mais aussi la reproduction sociale et la gestion du ménage. Le soin des enfants ainsi que les tâches domestiques quotidiennes sont principalement le fait des femmes. Les hommes ont occasionnellement des tâches et responsabilités domestiques de nature coutumière (par ex construction et réparation des maisons, éducation - socialisation des fils). Le rôle reproductif change à différents stades de la vie.

Rôle productif : Décrit le travail fait par les femmes et les hommes en échange d'un paiement en nature ou en argent. Comprend le travail effectué pour une production à valeur d'échange immédiate (ex culture d'exportation) ou potentielle (ex. agriculture de subsistance à valeur d'usage pour la consommation du ménage). Pour les femmes agricultrices, ceci inclut le travail effectué en tant qu'agricultrices indépendantes, femmes d'agriculteurs et ouvrières agricoles salariées.

Rôle de gestion communautaire : Décrit les activités entreprises par les femmes et les hommes dans et pour la communauté. Représente un prolongement du rôle reproductif et vise à assurer la provision et le maintien de ressources rares d'utilité publique, telles que l'eau, les routes, les soins de santé et l'éducation. Ce travail est de nature bénévole. Les femmes sont plus impliquées que les hommes dans l'exécution routinière de ces activités.

Rôle politique : Comprend les activités politiques entreprises aux niveaux communautaire, local, national, et international dans le cadre de structures traditionnelles / coutumières, de politique partisane et/ou de groupes de pression / lobbies. Souvent, les hommes sont dirigeants, sauf dans des organisations promouvant les intérêts coutumiers des femmes. Ce rôle est fortement influencé par les facteurs de genre, classe, d'ethnicité et d'âge.

Besoins Genre :

Les femmes et les hommes ont des besoins genre différents parce qu'ils ont des rôles genre différents et un accès et un contrôle différents des ressources. Les BPGs et les BSGs doivent être exprimés par les femmes et les hommes concerné (e)s, pas par les "experts". Ils sont spécifiques au contexte.

Besoins Pratiques Genre (BPGs) : Identifiés par les femmes et les hommes à partir de la division coutumière du travail par genre. Les BPGs sont une réponse à une nécessité perçue comme immédiate. Les BPGs cherchent à résoudre des lacunes dans les conditions de vie, par exemple au niveau de l'approvisionnement en eau, soins de santé etc. Ne proposent pas de changement dans la division du travail mais une amélioration des conditions dans la division du travail telle quelle existe.

Besoins Stratégiques Genre (BSGs) : Proviennent d'une remise en question de la division "traditionnelle" du travail et impliquent un changement dans les relations de pouvoir et de contrôle entre les femmes et les hommes. Les femmes peuvent exprimer des BSGs suite à une prise de conscience et remise en question de leur subordination aux hommes dans la société, par exemple en matière d'égalité face à l'emploi, aux salaires et aux droits. Les BSG exprimés par les hommes peuvent provenir de leur prise de

conscience et remise en question de leur exclusion "traditionnelle" de certains domaines (par exemple, tâches relatives au soin de l'enfant) et de leur rôle dans la subordination des femmes.

Pour la mise en œuvre dans le Programme GDRN, les deux axes ont été abordés conjointement. L'idée est en effet de les combiner en utilisant les points forts de chacun.

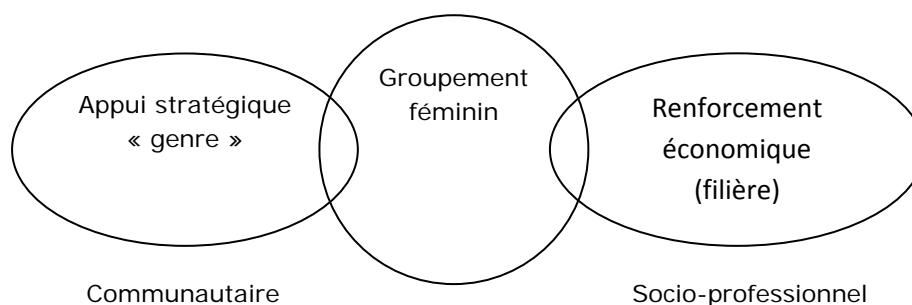
2.2 Positionnement du programme par rapport aux groupements féminins

Au niveau du programme GDRN, les organisations paysannes sont « classées » en deux groupes :

1. les organisations communautaires (du quartier jusqu'aux associations inter-villageoises) et
2. les organisations de type socio-professionnel (regroupement volontaire autour d'une activité ou d'un service commun).

Il est à noter que si les organisations communautaires sont souvent mixtes (avec cependant une sous - représentation des femmes), les organisations socio-professionnelles sont plus souvent unisexes (conséquence de la division sexuelle du travail donc de la spécialisation des activités et des affinités).

Le cas des groupements féminins est toutefois plus complexe compte tenu (entre autre) de leur multi-fonctionnalité. Pour les groupements qui sont liés à une communauté ou une organisation inter-communautaire partenaire de GDRN, le soutien du programme visera surtout le renforcement de leur position socio- économique pour qu'elles puissent influencer davantage sur les décisions quant à l'aménagement et la gestion des espaces et des ressources (représentativité et rôle actif au sein des Comité de gestion des



ressources par exemple).

Pour appuyer la représentation des femmes et la prise en compte de leurs intérêts stratégiques, des actions ponctuelles sont ciblées sur des activités spécifiquement féminines. Par exemple, le Moulin à Kafono où l'on travaille sur la gestion de la forêt communautaire, le puits d'un périmètre maraîcher à Yorosso, ou la formation en alphabétisation à Sirakele où un bas-fond a été aménagé. L'amélioration de leurs poids économique dans la communauté ou le fait qu'elles soient reconnues comme des interlocutrices à part entière fait évoluer progressivement leur statut. Au-delà de

l'activité par elle-même, c'est donc le renforcement de la place des femmes au sein des instances villageoises et communales chargées de l'aménagement, de la gestion (accès et contrôle) des espaces et des ressources naturelles qui est recherché.

Il existe des organisations féminines spécialisées, plus nettement tournées sur une activité spécifique, ce qui leur confère alors une appartenance au type socio-professionnel (groupements de femmes autour de la valorisation du beurre de karité, autour de la production de plants). En général, ces groupements ont un accès plus difficile aux services et aux appuis que leurs homologues masculins. Il est donc nécessaire d'appuyer leur développement socio-organisationnel avec des outils appropriés pour qu'ils puissent améliorer leurs activités de production et de commercialisation, leurs places au sein des filières concernées, leurs accès aux services dont ils ont besoin et la défense de leurs intérêts spécifiques. Mais là également, à moyen terme, l'essor de ces groupements permettra de renforcer la position économique des femmes donc finalement leurs poids décisionnels.

Dans d'autres cas, un travail conjoint avec les différentes catégories sociales est mené (approche Genre dominante)

Pour mieux cerner la contribution spécifique de chaque catégorie, les outils genre sont utilisés. De plus, des outils sont développés par le programme GDRN, tels que les outils de lecture des conventions locales ou l'outil de diagnostic socio-économique des forêts communautaires. Ces différents outils s'adressent à toutes les catégories sociales et permettent de faire un diagnostic et faciliter une prise de conscience sur la nécessité d'associer les femmes aux réflexions puis aux décisions quant à la gestion des Ressources Naturelles. Des ateliers de réflexion sont aussi menés avec les OP communautaires et intercommunautaires sur la répartition des responsabilités des activités productives et 'improductives' et sur la destination des appuis reçus par la communauté.

En conclusion, dans un cas (IFD) comme de l'autre (genre), le défi est de travailler à moyen terme sur les besoins stratégiques des femmes. Cela peut passer par la résolution de certains besoins pratiques féminins, mais aussi par un travail de réflexion au niveau de l'ensemble de la communauté qui peut même se traduire par une action ciblée sur les hommes. Le but à terme est de favoriser *l'empowerment* de toutes les catégories sociales et en particulier des femmes qui représentent plus de 50% de la population et qui sont encore 'marginalisées' pour les prises de décision ayant trait à la Gestion de Ressources naturelles, alors qu'elles en ont une utilisation quotidienne.

3 Expériences de terrain

3.1 Introduction

Dans un premier temps c'est essentiellement un travail de formation et de construction stratégique qui a été menée avec les institutions partenaires de GDRN. Il était nécessaire de trouver des moyens de traduction opérationnelle de cette stratégie et des voies de réflexion avec les OP sur cette problématique.

Trois aspects majeurs constituent le socle de l'expérience pratique GDRN :

- Les ateliers de diagnostic sur le rôle des hommes et des femmes dans la société rurale et l'adaptation de l'offre des projets

...vers une prise de conscience de la situation des femmes, des discriminations dont elles font l'objet ainsi que des droits et des possibilités dont elles bénéficient en vue de favoriser l'égalité et/ou l'équilibre homme-femme. La prise de conscience collective permet d'agir collectivement. (se traduit pour GDRN par les ateliers de réflexion)

- L'appui à la participation des femmes aux formations et aux organes de décision des OP communautaires ou autres structures
*...vers le renforcement des capacités et amélioration des compétences et surtout de l'aptitude à planifier, à prendre des décisions, à organiser, à gérer et à mener des activités ainsi qu'à traiter avec les personnes et institutions du monde environnant (se traduit pour GDRN par les formations et échanges)
...pour une participation et un plus grand poids dans le processus de décision au niveau du foyer, de la collectivité et de la société (se traduit pour GDRN par l'appui à la participation des femmes aux organes de décision des OP communautaires ou autres structures)*
- La mise en réseau des OP féminines
...vers une saine émulation et un partage d'informations pour une dynamique plus forte et crédible (se traduisant pour GDRN par l'accompagnement des initiatives de structuration, les voyages d'études, séminaire, foires d'idées etc...)

3.2 L'atelier bilan genre de GDRN

En mai 1998, l'ensemble des collaborateurs du programme GDRN et ses partenaires se sont réunis pour réfléchir lors d'un atelier de trois jours pour faire un bilan de l'intégration du genre dans la démarche du programme GDRN. Ceci, afin de construire une stratégie genre au sein du programme GDRN

Objectifs :

- Faire l'état des lieux par rapport à la prise en compte du genre dans nos activités (bilan)
- Respecter des points forts et faibles pour ensuite élaborer une démarche à suivre au sein du programme

Résultats :

Deux perspectives se sont dégagées des travaux d'analyse.

- réaliser les ateliers similaires sur le sujet avec les Organisations Paysannes partenaires
- créer un groupe de réflexion genre inter - volets et inter – institutionnel.

3.3 Etude sur le rôle et la place de la femme dans le développement rural(GRN)

Objectifs :

- 1) Déterminer les formes d'accès aux différentes ressources :
Rôle dans l'attribution, rôle dans la prise de décision
- 2) Déterminer les formes de contrôle sur les ressources :
Rôle dans la gestion, rôle dans la prise de décision de la gestion responsable

- 3) Identifier les facteurs limitants à une meilleure implication de la femme à l'accès et au contrôle des ressources naturelles
Analyser ces facteurs, recenser des propositions de solutions
- 4) Dégager les tendances évolutives dans le rôle et la place de la femme dans la gestion des ressources
- 5) Analyser les entraves à l'épanouissement des structures féminines en milieu rural
- 6) Faire des propositions concrètes dans le sens d'un développement plus équilibré (voies et moyens)

Constats identifiés :

- Les femmes accèdent aux RN sous le couvert de leurs maris
- Les femmes accèdent et contrôlent les parcelles collectives qui leurs sont affectées
- Les femmes ne participent pas à la prise de décision publique mais conseillent
- Les femmes participent à la prise de décision de la gestion (dans comités de gestion)

Analyse des facteurs limitants :

La coutume : la femme est étrangère, elle est non crédible, elle ne fait pas partie du lignage, donc n'est pas responsable

La religion : la femme est issue de la côte de l'homme, elle est toujours soumise, elle est considérée comme propriété ou bien de l'homme

L'analphabétisme : la femme est ménagère, il existe une jalousie de la part de l'homme, de l'obscurantisme

Le faible revenu de la femme : la femme est dépendante, non responsable, a peur de dominer

Tendances évolutives :

- il existe des femmes élues dans les AV
- une femme est conseillère de village
- les femmes sont élues dans les comités de gestion (forêts, eau)
- les femmes participent aux réunions mixtes
- les femmes sont libres de s'organiser en groupes

Suite à ces constats, des ateliers ont été menés au sein de deux communautés villageoises pour engager la réflexion sur le rôle et la place de la femme rurale dans la gestion des ressources naturelles et dans les processus de décisions qui y ont trait.

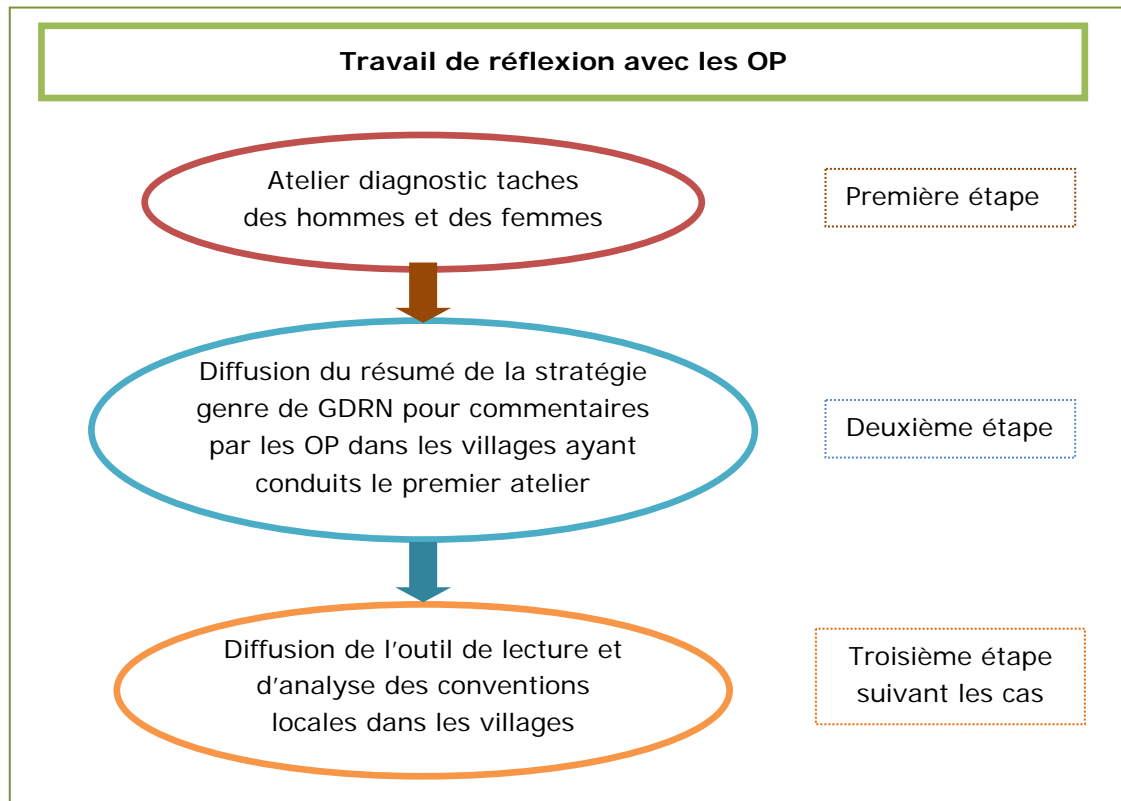
3.4 Des ateliers de diagnostic sur le rôle des hommes et des femmes

dans la société rurale et l'adaptation de l'offre des projets et des ateliers d'analyse des modes de gestion communautaire.

Ces ateliers s'inscrivent dans la stratégie genre de GDRN, au champ « *Expériences des hommes et des femmes et leur interprétation de leur réalité* » :

- Mettre en place un cadre de concertation local pour favoriser l'expression des femmes
- Mettre à disposition des femmes des OP des outils de communication
- Se doter d'outils pour mieux communiquer avec les femmes

Ces ateliers sont la première étape d'un travail de réflexion à mener avec les OP



3.5 Enquête sur la participation des femmes aux organes de décision des OP communautaires ou autres structures

L'objet de cette enquête est de faire le point sur la participation des femmes aux organes de décision des groupements ou institutions avec lesquels nous travaillons dans les quatre cercles de GDRN, pour pouvoir adapter notre appui au contexte et voir si les moyens utilisés actuellement sont efficaces, par exemple les recommandations de la participation des femmes aux comités de gestion des forêts communautaires.

Quelques exemples

OP ou institution	Organe et ou localité	Femmes/ total	Poste féminin	Observation
Commission régionale des utilisateurs de la recherche CRU	Bureau Sikasso Collège Sikasso	4/20 10/60		
	Bureau Kadiolo Collège Kadiolo	0/20 0/60		Pas d'Op fém. ds la plate forme
	Bureau Koutiala Collège Koutiala	0/20 2/60		
	Bureau Yorosso Collège Yorosso	0/20 0/60		Pas d'Op fém.
Comité local de concertation des ruraux CLCR	Bureau Kadiolo Com. contrôle	1/6 2/3	Resp. questions fém. Suivi contrôle	
	Bureau Koutiala			provisoire
	Bureau Yorosso	2/15		provisoire
	Bureau Sikasso	11/23		provisoire
Communes	Cc Boura	0/11		
	Cc Yognogo	1/11	maire	IPR
	Cc Kadiolo	3/23	Voirie urbanisme culture	
	Cc zangasso	1	Conseil de cercle	enseignante
	Cc kouniana	2/11	Conseil de cercle	
	Cc Kléla	2		Matrone et animatrice
	Cc Zéguoua	0/17		
Cercles	Bureau Kadiolo	0		
	Bureau Yorosso	0		
Forêt communautaire de Niéganso	Com. De gestion	7/14	5 analphabètes	
Forêt communautaire de Kafono	Comité de gestion	1/14		
Forêt communautaire de Diou	Comité de gestion	1/14	formatrice	
Forêt communautaire de Koury	Comité de gestion	3/14	Formatrice organisatrices	
Forêt communautaire de Kouloumassala	Comité de gestion	0/14		
ZAER	Dioumaténé	2/26		
SYCOV	Kadiolo	1/15		

3.6 Etude-atelier « femmes gestion des ressources naturelles et décentralisation » dans le cercle de Yorosso

Comme les statistiques peuvent l'attester, les femmes sont très peu présentes dans les organes de décision dans ce cercle. La situation est très critique au niveau des collectivités territoriales. GDRN mène un accompagnement de ces dernières, en collaboration avec la coopérative agro pastorale, pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un schéma pastoral à l'échelle du cercle. Par ailleurs, des communautés villageoises sont accompagnées pour la gestion de forêts communautaires en partenariat avec les communes concernées qui deviennent maîtres d'ouvrages du processus d'élaboration des plans d'aménagement et de gestion simplifiés.

GDRN a engagé une réflexion sous forme d'ateliers pour voir dans quelle mesure les préoccupations des femmes peuvent être considérées par les collectivités territoriales notamment en matière de GRN. Ces ateliers ont été organisés par groupe de communes pour faire l'état des lieux organisationnel et institutionnel avec les OP féminines et des élus. Un atelier de cercle a aussi été organisé pour échanger sur les résultats antérieurs, faire un croisement avec les visions des élus et procéder à des propositions - recommandations. Cet atelier a regroupé 24 participants dont 16 femmes. Les hommes étaient des responsables de CTD (maires, président conseil de cercle, conseillers de bureaux communaux).

3.6.1 Accès à la responsabilité

Ici il a été constitué trois sous-groupes dont 2 des femmes et un constitué de maires de commune ou de leurs représentants et du président du conseil.

Les questions sont les suivantes :

- Pourquoi les femmes accèdent difficilement ou pas du tout aux structures décisionnelles ?
- Quelle est la perception de cet état de fait ou cette situation par les responsables locaux politiques et traditionnels ? (pour les hommes)
- Quelle est la perception des femmes de cet état de fait ou de cette situation ? (pour les femmes)

Résultats des travaux de groupes

Commentaires : Les femmes accèdent difficilement aux structures décisionnelles par le fait que dans un premier temps les femmes ont été minimisées par les hommes. Les femmes prétendaient rarement à faire partie officiellement des instances décisionnelles. Il était rare de voir une femme accepter diriger un groupe d'hommes ou même un groupe mixte. Au fil du temps, les femmes ont compris avec la modernisation des choses qu'elles pouvaient et avaient d'ailleurs intérêt à sortir la tête et participer aux prises de décisions pour que leurs problèmes soient réellement pris en compte. Cette nouvelle position des femmes a été différemment appréciée par les hommes qui pensaient pouvoir se maintenir indéfiniment à la tête des affaires. Au début, les hommes (en tout cas certains) ont pensé qu'il fallait procéder par des intimidations pour écarter les femmes, donc durcir le ton. Avec les influences extérieures et la ferme volonté de certaines femmes, les hommes sont entrain de céder petit à petit.

Résultats groupes des femmes

Pourquoi ?	<ul style="list-style-type: none"> - Cet état de fait a sa source dans les temps reculés où les hommes refusaient de donner des postes de responsabilité aux femmes pensant qu'elles ne connaissent rien en oubliant que l'homme ne peut pas aller sans la femme et vis-versa. Les hommes ne pensaient pas que les femmes étaient capables de réfléchir et de faire quelque chose de bon puisqu'il n'y avait pas assez de formation. - De nos jours les hommes ne nous confient pas certains postes de responsabilité ce n'est pas par manque de formation ou de compétence mais seulement ils craignent qu'on ne les dépasse. -Les hommes pensent que si les femmes accèdent aux structures décisionnelles, qu'elles n'auront pas de considération pour eux, qu'ils ne pourront plus gérer (dominer) les femmes. - Les femmes n'étaient pas acceptées aux rencontres des hommes. Les femmes étaient mal vues par les hommes pour assurer des postes de responsabilité. Aussi il y avait assez de traditions qui ne supportaient pas les femmes à cause de leur menstruation. Les hommes n'acceptent pas que les femmes se rapprochent d'eux toujours craignant la menstruation des femmes. - Pour les hommes les femmes devaient être mises de côté en ignorant que les femmes sont à mesure de faire des travaux de prévention.
Perception de cet état de fait	<p>Les femmes apprécient très mal cet état de fait et ne sont pas d'accord avec les hommes. « Nous n'apprécions pas du tout ce comportement des hommes à notre égard parce que les femmes sont aussi instruites que les hommes. Puisque la femme est à mesure d'assurer toute sorte de responsabilité (conseillère de village, chef de village administratif, maire, Député, Présidente de la République...) nous pensons que nous devons accéder aux structures décisionnelles au même pied d'égalité que les hommes par conséquent nous déplorons cet état de fait ! »</p>

Résultats groupe hommes :

Pourquoi ?	<ul style="list-style-type: none"> -Depuis les temps forts reculés nos coutumes n'ont pas admis que les femmes occupent des postes de responsabilités (structures décisionnelles) -La femme ne pouvait pas remplacer l'homme -Les femmes avaient même peurs de certaines responsabilités -Les femmes n'avaient pas la compétence nécessaire d'être responsable -Elles ne sont pas stables dans le foyer ! (manque de confiance) -Beaucoup de rois ont été livrés à leurs ennemis par leurs propres femmes (trahison) Exemple Soumangourou Kanté Dougakoro de Koré et beaucoup d'autres
Perception par les hommes	<p>Les hommes trouvent que cet état de fait n'entrave aucunement l'épanouissement des femmes chez nous.</p> <p>Puisque certaines de nos traditions ne sont pas compatibles avec la responsabilisation des femmes nous ne voyons pas de problème.</p> <p>Nous pensons que c'est la modernisation de la vie qui pousse les femmes à la conquête de certains postes qui ne les intéressent pas. Cette modernisation a poussé souvent les femmes vers les formations, la recherche du pouvoir voir même la régression de nos mœurs.</p>

3.6.2 Femmes et décentralisation

Il est intéressant de connaître la compréhension de la décentralisation par les femmes.

Ainsi il a été demandé dans un premier temps aux femmes de définir la décentralisation avant qu'elles soient complétées par les hommes et tout cela en plénière. Voici comment les ruraux comprennent la décentralisation à Yorosso :

Tentative de caractérisation de la décentralisation selon les femmes :

- les travaux en commun
- la responsabilisation des femmes à tous les niveaux
- l'entente et le respect mutuel
- S'écouter
- Se faire confiance
- Se conseiller mutuellement
- Se comprendre
- la cohésion homme et femme pour le développement
- Se donner la main pour résoudre les problèmes
- promouvoir le développement de tous
- mettre l'homme qu'il faut à la place qu'il faut
- Retourner le pouvoir aux administrés

Tentative de caractérisation de la décentralisation selon les hommes :

En plus de ce que les femmes ont dit, la décentralisation c'est :

- S'aider d'abord soit même
- La mobilisation et l'utilisation des ressources locales
- L'administration de soit même, rapprocher l'administration aux administrées
- La prise en charge du développement local par les populations dans la légalité
- Responsabiliser d'avantage les femmes
- Appliquer les lois avec impartialité

Institutions locales de la décentralisation et rôle joué par les femmes dans leurs élections :

A Institutions de décentralisation présentes :

Toujours en plénière les participants ont déterminé les institutions locales de la décentralisation. Ainsi il a été retenu par les participants comme institutions ce qui suit :

- Le maire
- Le Bureau communal
- Le conseil communal
- Le conseil de cercle

B Rôles joués par les femmes pour leur élection :

Pour l'élection des conseillers communaux, les femmes mènent la campagne électorale. Les femmes surtout les femmes influentes ont de la peine à manger et même à dormir à cause de leur sollicitation par les chercheurs de places.

Les femmes participent à beaucoup de rencontre (politiques) de mobilisation et de sensibilisation.

Commentaires : Ici les femmes trouvent qu'elles jouent un très grand rôle pour l'élection des responsables de ces institutions. Pour les femmes leur sollicitation se limite à la période des campagnes électorales et au moment des élections. Après, elles sont abandonnées par ceux la même qui faisaient la courbette devant elles et leur donnaient des fausses promesses.

Puisque les femmes représentent plus de la moitié de la population, les hommes politiques pour arriver à leur fin profitent de la naïveté des femmes pour se faire élire. Les plus avertis trouvent l'astuce de mettre une femme dans son bureau mais à un poste peu important. Les femmes sont entrain de prendre conscience et cherchent à se hisser au sommet des organes de décision chose qui n'est pas tout de suite possible mais va venir dans le temps.

3.6.3 Rapport hommes et femmes dans la décentralisation :

Il nous a paru intéressant de comprendre la mentalité des hommes et des femmes sur ce que la décentralisation va apporter comme changement dans les rapports entre hommes et femmes. Ainsi les participants ont été repartis en trois sous-groupes pour mener la réflexion sur le sujet. Il a été constitué un sous-groupe purement hommes et deux sous-groupes purement femmes. Les résultats des réflexions ont été les suivants :

Groupe 1 femmes :	*Groupe 2 femmes :	*Groupe des hommes :
La décentralisation va apporter une réelle intégration homme femme parce qu'elle réunit fréquemment les deux sexes. Elle va apporter beaucoup d'idées sur la protection de l'environnement. Avec la décentralisation il y aura une parfaite entente entre les hommes et les femmes à travers la valorisation des compétences des uns et des autres. Déjà on peut dire que les premiers effets se font sentir avec la reconnaissance par les hommes de certains droits des femmes, dont leur formation. Les hommes sont entrains de découvrir que les femmes sont aussi capables de développement et commencent à faire participer les femmes dans certaines activités de la commune par endroit.	La décentralisation va apporter de l'entente entre les deux sexes et occasionner le développement. Toutes les couches se retrouvent plus ou moins dans les activités de décentralisation. Déjà on constate une diminution de la tension entre les hommes et les femmes du fait que les hommes commencent à se rendre à l'évidence de la nécessité de la participation de tous au développement de la cité.	La décentralisation précisant l'égalité entre l'homme et la femme en matière d'occupation des postes de responsabilité dans le cadre des travaux de développement va apporter une amélioration des rapports entre hommes et femmes. Il y aura des rencontres d'échanges d'idées de réflexion d'où la bonne marche des activités dans un climat de paix sociale. Tout le monde sait maintenant que les hommes et les femmes sont égaux en matière de justice donc il y a moins de problèmes ! . Le diagnostic des problèmes réels des populations et la programmation des activités en fonction de ces problèmes créent de façon générale un climat d'entente.

Sur ce point il a été constaté une convergence entre la vision des hommes et celles des femmes. Tous pensent que la décentralisation va apporter une nette amélioration des relations hommes & femmes.

Comme précédemment souligné, les hommes sont entrain de jouer de plus en plus les jeux des femmes mais sous « pression ». L'avènement de la décentralisation avec sa campagne d'information et ses exigences sera un plus pour les femmes. Les hommes même, malgré eux vont composer avec les femmes pour parvenir à de bons résultats, et face à la prise de conscience des femmes, les hommes vont faire des concessions au profit des femmes. Les relations entre les deux sexes vont s'améliorer.

3.6.4 Stratégie de prise en compte des intérêts et préoccupations des femmes en matière de GRN :

Les participants connaissant les ressources naturelles, les problèmes liés à la gestion de celles-ci, le rôle des femmes en la matière, les droits des femmes (en milieu rural) ont été invités à réfléchir sur les stratégies de prise en compte des intérêts et préoccupations des femmes en matière de GRN.

Pour guider les réflexions la question suivante a été posée :

Vu le rôle de la femme dans la GRN, quelles stratégies nous pensons développer pour prendre en compte les intérêts et les préoccupations des femmes en matière de gestion des ressources naturelles ?

Cette question a été soumise à la réflexion de trois sous groupes mixtes ; les résultats obtenus sont les suivants :

*Groupe 1	*Groupe 2	*Groupe 3
Pour la prise en compte des intérêts et préoccupations des femmes en matière de GRN il faut : <ul style="list-style-type: none"> - Que les femmes soient activement associées à la programmation et à l'exécution des activités de développement des communes - Que chacun des acteurs accomplisse correctement sa tâche - La participation active des femmes aux travaux d'évaluation des activités menées dans la commune et cela toutes les années. 	Pour la prise en compte des intérêts et préoccupations des femmes en matière de GRN il faut : <ul style="list-style-type: none"> - Aider les femmes à s'organiser en associations bien structurées reconnues par l'administration (ayant leur récépissé) - Promouvoir la formation des femmes - Engendrer une égalité entre les hommes et les femmes dans le Bureau des associations villageoises - Faire respecter les droits des femmes - Mettre en place des comités de gestion des forêts avec la participation active des femmes à tous les niveaux - Ventiler partout et à coût raisonnable les documents traitant des droits des femmes - Mettre en relation les structures d'appui et les organisations féminines 	Pour la prise en compte des intérêts et préoccupations des femmes en matière de GRN il faut : <ul style="list-style-type: none"> - Faire participer activement les femmes à la gestion des RN - Renforcer les organisations féminines et cultiver l'entente entre les différentes organisations - Faire accomplir correctement les devoirs des hommes pour aider les femmes - Faire respecter les droits des femmes et les protéger - Former les femmes en matière de gestion des RN - Trouver des outils de transformation adéquats des produits des ressources naturelles pour les femmes - Favoriser la transformation et la commercialisation des produits de ressources naturelles

3.7 La mise en réseau des OP féminines

...Le rôle stratégique de ces mouvements et réseaux peut être appréhendé de deux façons.

- En premier lieu créer une volonté politique de changements majeurs dans la société demande que des mouvements forts réclament ces changements ; or le potentiel de réseau de femmes dans ce domaine est important.
- En second lieu, la satisfaction des besoins fondamentaux des femmes pauvres est par définition au centre de leurs préoccupations ; elles seront donc plus motivées pour agir et sont les militantes les plus énergiques dès qu'une voie d'action leur est ouverte...

Divers échanges ont été appuyés dans ce sens.

Kayes : Sur invitation des Op de Kayes, 2 représentantes des OP féminines de Sikasso ont participé à l'assemblée générale des associations féminines de la région de Kayes pour s'inspirer de cette dynamique.

Ségou : 10 femmes d'OP féminines de Sikasso ont participé à l'assemblée constitutive de la représentation malienne du réseau des femmes rurales ouest africaines sur initiative du CESAO. Le bureau national a été mis en place lors de cet atelier de l'UFROAT(union des femmes rurales ouest africaines et du Tchad)

Sikasso : dans le prolongement de l'atelier précédent, les unions locales sont en création dans chaque cercle de la région(les autres régions font pareillement).

Suite aux deux premiers voyages, une dynamique s'est mise en place pour structurer les OP féminines au niveau faitier ou du moins pour leur meilleure implication dans la société civile à travers la vie associative. L'initiative venant des représentantes des CLCR et CRCR ayant participé aux voyages, l'option retenue est de travailler avec les CLCR qui seront les partenaires pour l'action traitant du leadership féminin.

Burkina : voyage d'études sur la conservation des graines de Karité , la transformation et l'organisation des OP féminines. Participent au voyage 10 représentantes d'OP partenaires de GDRN, la responsable du thème de recherche, une représentante de GDRN et une représentante de la Direction Régionale de la Promotion de la Femme et de la Famille (prise en charge par GDRN).

Etc...

4 Enseignements

Compréhension de la problématique

Suite aux analyses de la stratégie du programme GDRN et en référence aux études et rapports de mission et de stage, nous avons compris que ce développement équilibré ne pourrait être atteint qu'en prenant en compte les aspects genre dans tous les programmes.

Après trois ans de réflexion autour de l'analyse genre comme outil la prise en compte d'un plus grand nombre d'acteurs , le programme et ses collaborateurs ont une certaine connaissance des enjeux et des défis liés à ce thème.

Les produits de la réflexion ont été utilisés d'une part au niveau des volets qui accordent une attention particulière aux aspects genre dans les planifications, d'autre part par les OP et les populations dans la prise en compte des marginaux dans les comités de gestion et les responsabilisations au sein des conventions locales de gestion des ressources naturelles.

Les raisons sont:

- Les études diagnostiques qui ont permis de mieux voir et prendre conscience de la situation.
- Le changement de technique d'approche du programme, qui prend en compte toutes les catégories.
- La formation des agents au concept genre.

Les échecs sont surtout dus à la méconnaissance du concept genre et la résistance au changement.

Produits obtenus

- 2 études réalisées sur le rôle et la place des femmes rurales sur les quatre cercles du PGDRN

Certains prestataires ont du mal à faire des analyses de résultats d'enquêtes sous l'angle de genre. Ils s'arrêtent souvent à une description superficielle

- des outils de diagnostic genre conçus et testés pour/par les OP
Les outils doivent entrer dans la logique de réflexion paysanne et éviter de « choquer » les sensibilités. Dans ce secteur il y a certainement des recherches méthodologiques et pédagogiques à faire du côté des structures d'appui.
- une grille d'indicateurs d'impact genre élaborée par volet et par groupe de travail
Le monitoring genre doit s'intégrer dans le dispositif global de suivi évaluation du programme. Il est bon d'éviter de marginaliser le genre encore à ce niveau.
- Document de Stratégie genre du Programme GDRN rédigé et en voie d'édition.
- Diverses formations réalisées : genre et développement à l'IPD Ouagadougou, activités économiques des femmes à l'IPD Ouagadougou, Genre Agriculture et changement organisationnel à l'IAC Pays Bas, monitoring genre etc...

Ces formations aident vraiment les cadres à travailler autrement (avoir toujours à l'esprit cette analyse critique sociale de nos interventions)

SEPO du groupe de réflexion Genre (réalisé en 2000)

<p style="text-align: center;">Succès</p> <ul style="list-style-type: none"> - une stratégie d'intégration genre rédigée - une bonne partie du personnel GDRN est genre sensible. - L'approche genre est mieux comprise. - Formation d'un noyau de compétence en genre. - Adoption genre dans différents groupes de travail. - Quota de femmes aux comités de gestion des forêts villageoises. - Nomination de responsable genre par structure. - Indicateurs genre intégrés au dispositif de suivi évaluation du programme - Groupe appartenant au REGED - Stratégies d'appui aux femmes rurales sont précisées/MDR - Meilleure connaissance rôle et place de la femme rurale. - Le groupe se réunit régulièrement. - Groupe est genre composé 	<p style="text-align: center;">Echecs/faiblesses</p> <ul style="list-style-type: none"> - La capitalisation de la mise en œuvre de la de la stratégie genre n'est pas encore terminée. - Les prévisions d'ateliers paysans n'ont pas été totalement réalisées. - Formation des bureaux d'étude et agents en approche genre pas réalisée. - Quota de femmes aux CLC pour OP communautaires pas réalisé. - Report de la formation du formateur en genre d'un agent DRCN. - Faible budget autonome accordé au groupe. - Outils de communication en milieu rural sur genre peu disponibles. - Changement de participants aux groupes de travail.
<p style="text-align: center;">Potentialités</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les membres du groupe sont très motivés. - Les responsables du programme sont favorables à la démarche genre. - Existence de compétence en genre (noyau). - Suivi du niveau d'intégration du genre des volets GDRN. - REGED représenté au niveau régional. - OP intéressées par atelier genre. 	<p style="text-align: center;">Obstacles</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certaines pratiques coutumières. - Non maîtrise du concept par tous: agent, OP. - Réticence de certains à l'approche genre. - Absence d'autonomie financière.

5 Perspectives

- Poursuivre la tenue d'ateliers paysans (OP) pour partager le concept et l'approche genre
Ce travail a commencé par des ateliers test. Des portions de la stratégie genre ont été traduites en bamanankan. Le programme est à la recherche d'une stratégie opérationnelle pour discuter de cette approche genre en milieu rural.
- Continuer le suivi de quelques actions (RA) pour mieux asseoir la compréhension opérationnelle genre. Prendre aussi « décentralisation et marginalisation de couches sociales défavorisées » comme thématique de recherche-action.
Cela vient en complément au point précédent.
- Formation continue des membres du groupe de réflexion genre et GDRN
Certains membres ont déjà été formés. D'autres ont même eu la formation des formateurs. L'idée est d'avoir une « masse critique » de gens formés. La formation continue en cascade. Si possible poursuivre ces formations au niveau des prestataires privés partenaires.
- Intégrer d'autres réseaux genre qui existent dans le Pays ou la sous région.
- Alimenter le bulletin REGED par des articles bien ciblés
- Réaliser capitaliser et diffuser l'étude sur « genre culture et religion ».
Cela nous faciliterait l'ancrage culturel de genre et lèverait des résistances et incompréhensions.