

Colloque international
"Genre et développement : quels enjeux pour la formation ?"
Bordeaux, 2-4 février 2006

Genre et développement :
Impact et leçons tirées des programmes de formation de IPD/AOS

Communication présentée par
OUOBA Clémentine OUEDRAOGO

Conseillère en Formation et Recherche

Institut Panafricain pour la Développement Région Afrique de l'Ouest / Sahel
01 BP 1756 OUAGADOUGOU 01
TEL : 226 50 36 47 62 / 50 36 48 07
FAX : (226) 50 36 47 30
E.mail : ipd_aos@cenatrin.bf Site web : www.ipdaos.bf

Brève présentation de l'auteure

Madame OUOBA Clémentine née OUEDRAOGO de nationalité burkinabè, est Conseillère en Formation et Recherche en service à l'Institut Panafricain pour le Développement Afrique de l'Ouest et Sahel (IPD/AOS) depuis quinze ans (1991) après avoir exercé de 1973 à 1991 respectivement i) le métier de professeur d'histoire et de géographie au niveau de l'enseignement du second degré en même temps ii) documentaliste à l'Institut National d'Education du Burkina Faso. A la Direction Générale de Recherche Scientifique et Technologique elle a occupé la iii) fonction de Directrice de la Documentation et de la Publication (DDP) / Direction de l'Information Scientifique et Technique (DIST) lui a permis de superviser les services de bibliothèque et de publication scientifique, d'être membre coordonnateur au Burkina du réseau CARIS mis en place par la FAO. Elle a également coordonné les activités du Comité national RESADOC – Réseau Sahélien de documentation à travers la Direction de la documentation et des publications de la DGRST. Par la suite iv) elle a été recrutée au PNUD comme expert national documentaliste pour les projets BKF/Appui à la Planification et à la Coopération avant d'intégrer l'Institut Panafricain pour le Développement en Afrique (IPD) à travers le Projet Femmes et Santé en Afrique Sub Saharienne.

* Géographe de formation elle est titulaire d'une maîtrise en géographie et d'un diplôme d'Etudes supérieures spécialisées en Sciences et techniques de l'information et de la documentation du Conservatoire National des Arts et métiers / Institut National des techniques de la documentation de France Paris.

* Elle a des bases solides en andragogie, des connaissances et compétences et en appui-conseil, suivi-accompagnement d'organisations, en genre et développement- inégalités sociales, en information communication pour le développement, en IEC-Santé de la Reproduction /VIH/SIDA-IST.

* A IPD/AOS les unités de formation dans la filière Femmes, genre, développement, santé de la reproduction relèvent de ses responsabilités. C'est au cours de ces années de travail qu'elle a pu réaliser en travail individuel ou d'équipe, plusieurs activités de formation, de formation de formateurs en genre et développement, de promotion des organisations locales et des activités économiques des femmes, de développement de l'esprit entrepreneurial des femmes entre autres, d'IEC pour le développement, de la recherche-action, de l'appui/accompagnement d'organisations, de planification, de suivi et d'évaluation y compris l'auto évaluation de programmes/projets de développement.

* Depuis 1991 en se lançant dans le mouvement associatif pour la promotion de la femme, elle s'est spécialisée dans les questions de Genre et Développement ; c'est une personne ressource/consultante en genre pour les services de l'état et la société civile (ONG et Associations), les agences du système des Nations Unies : Commission Economique de l'Afrique / Centre Africain/IPD pour le Genre et Développement avec réalisation de formations genre, suivi et évaluation pour le gender mainstreaming dans la mise en oeuvre de la Plate forme de Beijing (2001-2003) ; UNFPA avec lequel directement et indirectement, elle a beaucoup travaillé : formatrice en genre et développement avec Equipe Appui Technique de Dakar, genre et santé de la reproduction, membre équipe cadres du Burkina, participation à des séminaires/rencontres régionales et sous régionales, au niveau pays, sur la promotion de la femme et du genre (Cap Town 2001, Rio de Janeiro, Toronto, Johannesburg 2004, Beijing'95, Addis Abéba 2004, New York 2005 ect...Tout cela grâce au soutien des Partenaires Technique et financiers.

* Clémentine milite dans plusieurs associations de promotion de la femme comme RECIF/ONG-BF)-créé en 1992, bien connu au Burkina Faso et ailleurs au niveau sous-régional, régional et mondial, Fondation pour le Développement Communautaire (FDC).

* **Clémentine a bénéficié de deux distinctions honorifiques : Chevalier de l'Ordre des Palmes Académiques du Burkina Faso - octobre 2003, et Chevalier de l'Ordre National - mars 2005.**

Lors du colloque international sur « genre et développement : quels enjeux pour la formation ? » qui s'est tenu à Bordeaux du 2 au 4 février 2006, l'auteure a été invitée à présenter une communication sur « Genre et développement : Impact et leçons tirées des programmes de formation de IPD/AOS ». Aussi a-t-elle abordé ce thème à travers la présente contribution basée sur sa longue expérience du terrain.

Après une brève présentation de IPD/AOS, deux catégories de formation en genre à régimes et facettes différents mais ayant des objectifs communs ont été répertoriées.

En se basant sur ces nombreuses sessions de formation et de sensibilisation, d'appui-accompagnement réalisées de 1995 à 2005, l'auteure a décrit leurs impacts en termes d'effets sur les groupes cibles formés pour en tirer les leçons avant de proposer quelques pistes pour améliorer la situation.

Introduction

L'Association internationale Institut Panafricain pour le Développement est une organisation non gouvernementale. La direction régionale de l'Afrique de l'Ouest – Sahel, IPD/AOS installée à Ouagadougou au Burkina Faso depuis 1977 couvre 11 pays (Bénin, Burkina Faso, Cap Vert, Côte d'Ivoire, Guinée, Guinée Bissau, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Togo). Ses activités rayonnent au-delà et touchent les pays comme le Congo, Burundi, Madagascar, Rwanda, Tchad.

L'IPD/AOS œuvre à la promotion d'un développement intégré, participatif et durable des populations rurales et urbaines. Il fait du terrain la référence constante de toutes ses activités que sont : la formation des agents de développement, l'appui/consultation, la recherche au profit des structures de développement.

L'IPD/AOS élabore et exécute des programmes de formation adaptés aux besoins des partenaires. Les sessions de formation sont organisées sous formes d'atelier ou de séminaires de courte durée autour de plusieurs filières dont la promotion de la femme et genre et développement. Un appui- accompagnement est apporté aux structures et organismes de développement à travers plusieurs aspects y compris la conception et la mise en œuvre des programmes de formation, le développement institutionnel des organisations à la base.

L'IPD/AOS dispose d'une équipe de formatrices et de formateurs, chercheurs, internationaux, pluridisciplinaires et d'un réseau de consultants et d'experts hommes et femmes dans les domaines les plus divers.

A l'intervalle d'une quinzaine d'années, c'est –dire depuis 1990 notre institut pionnière dans la contextualisation de l'approche genre et développement, a pu réaliser plusieurs sessions de formation relatives à la promotion de la femme et au genre et développement dans le cadre de ses programmes annuels de renforcement des capacités des ressources humaines. Ce travail se fait sous deux angles : soit sous forme d'unités de formation pour le renforcement des capacités des agents de développement accueillis à l'interne et sous forme d'appui/consultation à l'externe pour les partenaires qui sollicitent l'expertise de IPD/AOS.

La formation oui, mais est-ce la formation directe telle qu'elle se donne est la seule solution aux problèmes de renforcement des capacités des personnels et structures en matière de genre ? Le diagnostic genre institutionnel ne constitue t-il pas une autre porte d'entrée d'un processus vers une formation ciblée et mieux adaptée à un contexte où les questions de genre ont été identifiées et analysées de façon participative ? L'IPD/AOS en a fait l'expérience.

En se basant sur le répertoire des expériences réalisées à travers les différents pays de l'Afrique au sud du Sahara qui sont répertoriées,

- 1) Quelles sont les impacts de ces transferts de connaissances et de compétences en matière de genre et développement sur les publics cibles, sur les formatrices et formateurs et sur les institutions/organisations commanditaires des formations pour leurs agents ?
- 2) Quelles leçons tirées de ces formations/sensibilisations ?

C'est autour de ces axes qu'est bâtie notre partage d'expériences. En conclusion quelques pistes seront suggérées pour contribuer à relever des insuffisances.

I. Formation en genre et leurs impacts

1.1 Formation pour le renforcement des compétences à l'interne

Depuis l'apparition des concepts et approche genre et développement, l'IPD/AOS a amélioré le contenu de ses programmes de formation axée sur les femmes. Ainsi certaines unités de formation ciblant spécifiquement les femmes, ont été reformulées pour tenir compte du genre: à la place de Gestion des relations hommes femmes dans le développement (GERED) il est question de Formation en genre et développement ; femmes et gestion des ressources naturelles (FGRN) devient Genre et Gestion des ressources naturelles (GGRN) ; de nouvelles unités de formation ont vu le jour comme Genre et Gestion des Services de Santé communautaires (GESCO), Formation de formateurs en Genre et Développement (FFGD) dans un premier temps en collaboration avec le KIT d'Amsterdam, et puis IPD/AOS seul ; Genre et changement Institutionnel (AGCI) en collaboration avec une ONG du nord qui est l'Institut Royale des Tropiques d'Amsterdam,. En outre il est introduit dans le cycle longue durée Planification Régionale et Aménagement du Territoire (PRAT) des heures pour introduire l'approche genre et développement dans le programme des stagiaires et faire aborder les outils genre dans la méthodologie de recherche en sciences sociales. En outre des stagiaires bâtissent leur mémoire de fin de stage sur l'approche genre et développement pour la promotion de la femme.

De tout ce qui précède, c'est l'IPD/AOS qui dans sa programmation annuelle offres des modules aux clients et fixe les critères d'admission. Les stagiaires (hommes et femmes) sont envoyé-e-s par leurs organisations employeurs pour suivre la formation au sein de institution selon une courte durée allant de trois à quatre semaines.

1.2 Les formations pour le renforcement des capacités des agents de développement à l'externe

En ce qui concerne le renforcement des capacités à l'externe, le régime est différent. Ce sont des partenaires qui font appel à l'expertise de l'IPD/AOS pour rejoindre leurs agents chez eux afin de les former. Un appui/consultation est alors réalisé pour l'agence d'exécution. Un programme de formation à la carte est alors élaboré selon la compréhension des Termes de référence et exécuté. C'est ainsi que IPD/AOS a été prestataires de services pour plusieurs services publics de l'état (Ministères sectoriels tels l'Agriculture, l'Institut d'Economie Rurale, la Promotion de la femme, la Santé, l'Education nationale ...) ONG/Associations nationales et internationales (Diakonia, famille OXFAM ...), partenaires des agences du système des Nations Unies et les coopérations au développement qui financent des projets de développement communautaire qui prévoient formation genre (partenaires de l'Ambassade du Canada, UNFPA, UNICEF..), Projet BIT. Dans le cadre du partenariat Commission Economique pour l'Afrique : Centre Africain pour le Genre et la Développement (CEA/CAGED), une série de préparation et de réalisation de plusieurs sessions de formation de formateurs/trices et cadres au suivi et évaluation de la prise en compte de la dimension genre dans plans d'action de Dakar et Beijing.

En plus de ces formations, on ne passer sous silence les multiples sessions de sensibilisation à travers des communications suivies de débats. L'objectifs est de familiariser les groupes cibles avec le concept genre. Il s'agit de : décideurs c'est-à-dire des Cadres de l'Etat

(Secrétaires généraux des Ministères), de l'Assemblée Nationale au Burkina Faso, de l'Armée, de la Gendarmerie, des Responsables Cadres de concertation (Commission Nationale de Promotion de la Femme), de cadres de concertation de la société civile (ONG, Associations, Réseaux...).

1.3 Formation en cascades aux niveaux intermédiaire et à la base. Cette stratégie concerne les animatrice/teurs qui font la liaison entre les formatrices/formateurs et les publics cibles à la base qui eux font le relais avec les populations à la base. Au sommet de la pyramide il y a l'équipe propulseuse. A chaque niveau les profils des agents sont bien définis ainsi que leurs tâches et responsabilités, la composition des groupes (1/3 d'hommes et 2/3 de femmes) en tenant compte des critères sexe, âge, statut. Les formations et les sensibilisations se font en français et en langues locales. C'est une expérience des discussions pratiques des questions de genre au niveau communautaire de 1990 à 1995 au Burkina Faso et au Togo dans le cadre du Projet Femmes et Santé en Afrique subsaharienne avec appui de ACIDI.

1.4 Le diagnostic genre institutionnel

La formation oui, mais est-ce la formation directe telle qu'elle se donne est la seule solution aux problèmes de renforcement des capacités des personnels et structures en matière de genre ? Le diagnostic genre institutionnel ne constitue t-il pas une autre porte d'entrée ?

Les expériences vécues sont relatives aux sollicitations d'organisations à IPD/AOS pour réaliser les études. Les résultats ont permis d'identifier le profil genre des partenaires en termes de forces et de faiblesses et d'élaborer des plans d'action de redressement dans lesquels figure en bonne place la formation par la pratique..

- **SNV Mali** - Appui-conseil à SNV-Mali avec collaboration de KIT Amsterdam pour un "mainstreaming" Genre au niveau des programmes et projets et au niveau institutionnel Mars à septembre 2000.
- **Secrétariat concertation des ONG du Sahel** : Diagnostic genre dans les programmes du Secrétariat Coordination des ONG au Sahel, Burkina Faso
- **BUCO**
 - Diagnostic Genre des Programmes du Bureau de la Coopération Suisse au Burkina Faso- Equipe Batabé Mathias, IPD/AOS, Coulibaly Zénabou, Ouôba C. (janvier à Mars 2002)
- **Christian Aid Bureau Burkina Faso** : Recherche opérationnelle sur la prise en compte de la dimension genre (problématique genre et inégalités sociales) dans les projets et programmes des partenaires de Christian Aid au Burkina Faso, décembre 2003 février 2004

Le répertoire des expériences en formation en genre et développement de l'IPD/AOS est fourni mais quels ont été leurs impacts en termes d'effets?

1.5. Impacts des deux catégories de formations sur

1.5.1 Les personnes formées

Nombreuses sont les personnes touchées (cf différents rapports pour les statistiques) par les sessions de formation et de sensibilisation sur l'approche genre et développement. Elles sont certes de profils divers (niveau d'instruction, d'alphabétisation); mais tous sont des agents de développement (cadres de conception- planificateurs, cadres d'exécution à différents niveaux des administrations et des ONG, techniciens terrain dont ceux chargés de la prise en compte de l'approche dans les secteurs ministériels tels les points focaux genre), hommes et femmes de pays divers, du sud et du nord.

Par exemple, à travers le partenariat CEA/CAGED-IPD, des cadres formatrice et formateur IPD ont contribué 2001-2002 à la formation de 99 cadres dont 18 hommes, de 11 pays de l'Afrique de l'Ouest et du Centre francophones et lusophones. Ce sont des responsables au niveau conception et gestion des politiques et programmes et projets de développement dans différents secteurs du développement (Promotion de la femme, agriculture, économie et finances, plan, industrie et commerce, santé, environnement et eau et d'ONG à la base). Leur pouvoir d'influencer le niveau macro pour des changements nécessaires est important. Voilà un potentiel constitué qui pourra servir de référence pour des actions futures. Les pays couverts sont : Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire Togo (14 dont 1 homme) (14 dont 2 hommes); Cameroun, Congo, Gabon (18 dont 1 homme) Tchad;(7 dont 2 hommes) ; Iles Comores, Djibouti;(29 personnes dont 10 hommes) et Angola(17 dont 2 hommes).

Le **résultat majeur** est une contribution de IPD/AOS à un éclairage des acteurs au développement sur i) clarification de la compréhension des concepts liés au genre, différence entre genre, sexe, femmes, approche genre et développement y compris l'historique du concept, les approches Intégration des Femmes dans le Développement IFD, GeD ii) une gamme importante d'outils d'analyse des questions de genre aux niveaux des politiques, projets et programmes, des organisations, des questions de développement avec applications pratiques liées à leur réalités iii) des stratégies pour prendre en compte la dimension genre dans la conception, l'élaboration, l'exécution - suivi et l'évaluation des politiques, projets et programmes de développement ; des modules de formations sont élaborés en même temps que des cahiers de la participante et du participant qui leur sont communiqués pour soutenir la suite de leurs activités. iv) les participant-e-s sont incité-es à identifier les disparités de genre, leurs causes dans leur milieu et proposer des solutions et mesures d'accompagnement pour améliorer la situation ; cela les a amené à connaître les mécanismes nationaux, régionaux et internationaux de promotion du genre dans le développement.

Dans le cas précis du partenariat CEA/CAGED IPD/AOS, il ressort le renforcement des capacités de cadres africains dans le suivi et évaluation de la prise en compte de la dimension Genre dans la mise en œuvre du Plan d'action de Dakar et de la Plate forme d'Action de Beijing'95. Un retour a été fait sur les concepts genre et approche GED avant de s'approprier les contenus des manuels d'accompagnement conçus par le CAGED à cet effet. Aussi, chaque participant-e- a pu élaborer un plan de réinvestissement de la formation en termes d'activités à mener à leur retour pour le suivi évaluation qui leur est demandé.

A tous les niveaux le genre a été clarifié, démystifié, l'évaluation de chacune de session par les participant-e-s en témoigne.

* Avec l'expérience du "Projet IPD/Femmes et Santé" un aspect de l'impact est la mobilisation sociale pour le changement de comportement grâce à une étroite collaboration avec les leaders communautaires en se basant sur organisations sociale.

Une amorce d'un changement de comportement des groupes ciblés en faveur d'une meilleure répartition des tâches au sein de la famille dans un contexte où les pesanteurs socio-culturelles constituent un obstacle à la promotion de la femme a été visible.

Les populations (Décideurs et cadres de l'administration à la base en passant par les responsables coutumiers chefs de villages- et religieux, leaders d'opinion) des zones concernées par le projet au Burkina Faso, au Togo ont épousé sa philosophie et se sont fortement engagés dans l'action. Les cadres de l'administration du projet, le partenaire financier, n'ont été que des propulseurs.

Les témoins sont les archives (production/créations de support adaptés par les populations qui se sont impliquées dans les actions vu la démarche adoptée.

L'exemple du projet a fait l'objet d'échange d'expériences à travers des communications jusqu'au niveau des Rencontres Internationales sur Femmes et Santé à Rio de Janeiro et à Toronto p.e.

* Si au niveau des enseignements théoriques tout semble bien se passer, l'application pratique / mise en œuvre n'est pas évidente, elle est même difficile et partielle car il manque dans la plupart des cas un suivi après les formations, et même les promesses faites à la fin des formations par les participant-e-s ne sont guère tenues pour plusieurs raisons d'ordre matériel, financier et organisationnel.

*Des mutations s'opèrent : Après les différentes formations plusieurs personnes formées se transforment en formatrices ou formateurs et même en formatrices/teurs de formatrices et formateurs même sans souvent une formation donc sans une vérification quelconque de la qualité.

1.5.2 Les organisations/ structures des personnes formées

Elles sont enclines à envoyer leurs agents se former dans la mesure où elles disposent de moyens offerts par un partenaire technique et financier. L'intérêt suscité va-t-il perdurer ?

En outre à travers l'appui-accompagnement plusieurs organisations ont sollicité IPD/AOS pour réaliser un diagnostic genre de leur institution. Cela leur a permis d'évaluer le degré de prise en compte de la dimension genre dans leurs projets et programmes de développement ainsi que dans leur organisation. Les forces et les faiblesses dégagées ont permis d'établir un plan de renforcement de capacités genre à l'institution. Mais ce travail a rarement été fait. Cependant IPD/AOS- KIT Amsterdam a un exemple très illustratif de suivi du processus dégagé :

Avec la SNV Mali le diagnostic genre au niveau des composantes de leur structure centrale et décentralisées a dégagé leur profil genre en termes de forces et faiblesses et proposé des solutions qui se sont traduites entre autres par un apport théorique pour relever le profil genre et un travail sur les programmes respectifs niveau des personnels, joignant la pratique à la théorie, en utilisant les outils genre. C'était une occasion de réaliser une sensibilisation sur le genre en français facile et en langue "bambana" (langue officielle au Mali) au profit du personnel d'appui (secrétaires, chauffeurs, plantons, gardiens, personnel de ménage) de SNV. Etant très sollicités lorsqu'il y a des consultant-e-s en genre, ils étaient curieux d'en savoir un tout petit peu ; aussi un programme de deux jours avec un système de roulement pour ne pas geler le service, a été établi pour échanger avec eux sur : compréhension du genre (le genre,

les femmes, les hommes, qu'est-ce à dire), les manifestations du genre dans leurs milieux respectifs au Mali, quelques pistes de solutions dans le changement de comportement en faveur de l'égalité entre les sexes et de la promotion de la femme. C'était un exercice intéressant qui peut être répété ailleurs.

1.5.3 A mon niveau personnel en tant formatrice et formatrice de formateurs en genre, accompagnatrice

Le champ d'expérience s'élargit à chaque session de formation à partir de celle des collègues et personnes ressources et des personnes formées. Une recherche à être un exemple de l'agent de changement vis-à-vis de soi-même en tant qu'individu, vis-à-vis des membres de sa famille et dans la société toute entière, est manifeste. Le compagnon de vie a fini par être "genré". L'individu n'est-il pas la base de tout changement de comportement s'il veut être agent de changement ?

Il ressort également une soif d'améliorer constamment le contenu des cours. Cela passe par l'exploitation documentaire et de site internet sur la question pour constituer sa propre base de données, d'avoir la définition du genre selon différentes sources/institutions (PNUD, UNFPA, UNICEF, Union Africaine, Canada, Pays Bas, Coopération Suisse, selon les Objectifs du Millénaire pour le Développement...), de capitaliser des outils/supports pour enrichir et illustrer les cours et les conférences. Tout cela est omni présent à cause de l'incitation à la recherche d'informations nouvelles sur l'approche et des exemples pratiques d'adaptation et d'application à nos réalités africaines. L'exploitation du site genre et action constitue non seulement des références, mais un outil pour les échanges d'idées pour la promotion du genre. En outre la participation aux rencontres diverses relatives au développement d'une manière générale et au genre opérationnel/restitution de résultats de recherche sont des occasions d'apprentissage, et de partage d'expérience tout enrichissant.

En croisant nos idées par le donner et le recevoir, nous aidons à avancer ! La formatrice améliore et met à jour ses connaissances sur le thème et renforce ses capacités d'action par des innovations en allant chercher ce qu'elle n'a pas.

On parle alors de d'auto formation permanente.

II. Leçons tirées des formations en genre

Les leçons tirées de toutes les formations/sensibilisations en genre réalisées par une formatrice dans le cadre global du développement ou appliqué à un domaine sectoriel donné (santé de la reproduction, agriculture, environnement, budget..), peuvent se dégager se présenter ainsi qu'il suit :

- ✓ L'approche genre est un outil de travail, il est appliqué à un domaine précis/secteur de développement pour examiner la réalité afin de détecter les inégalités, en rechercher les causes et proposer des solutions idoines. Il faut savoir comment l'utiliser dans un contexte précis en tenant compte des réalités socio- culturel du milieu ;
- ✓ N'est pas formatrice ou formateur qui veut ! il y a des pré requis et des conditions à remplir. Il s'agit entre autres de :

Comprendre le concept genre car ce qui est courant c'est la confusion entre genre et sexe, genre comme une question de femmes seulement ect ;

Maîtriser la gamme variée des outils d'analyse des questions de genre adapter et/ou créer selon votre besoin, surtout celui de votre groupe cible ;

Etre convaincu-e du bien fondé de l'approche qui est socio-culturelle et économique des problèmes de développement et qui utilise une démarche participative avec toutes les personnes concernées à responsabiliser ;

Avoir l'andragogie ou la pédagogie de la formation des adultes ;

- ✓ La théorie ne peut pas aller seule, il faut une application pratique avec un suivi/accompagnement de proximité pour confirmer vos connaissances et vos compétences pour le changement souhaité ;
- ✓ Le changement de mentalités est un œuvre de longue haleine aussi ne pas penser que la formation seule et parfois de courte durée (3, 5, 6 jours) suffit. Il faut en moyenne deux semaines avec un public dont le profil vous est connu parce que votre étude des besoins vous l'aurait révélé. Ce public doit dans sa composition comporter des hommes et des femmes et être en nombre raisonnable et non pléthorique. Certaines demandes de formation en genre tablent uniquement sur les femmes en oubliant que seules il leur sera difficile de réussir le changement eu égard en partie aux pesanteurs socio-culturelles facteurs de blocage de leur promotion ; en outre qu'il n'y a pas meilleur allié qu'un homme convaincu !
- ✓ Il ne faut pas donc pas escamoter ou survoler la formation en acceptant l'imposition d'un nombre réduit de jours pour un contenu inadéquat (on veut beaucoup de choses en peu de jours à prix réduit pour les prestations de services). C'est dire que les budgets alloués sont insuffisants et se limitent le plus souvent à la durée de la session de formation qui n'est qu'une phase d'un processus en plusieurs phases.
- ✓ Il est important de faire de la co-animation en équipe mixte (les hommes "genrés" on en cherche) pour mieux se compléter, faire une très bonne préparation pédagogique, respecter les principes de la co-animation.
- ✓ Avec le Projet Femmes et Santé en Afrique Subsaharienne "La division sexuelle des tâches et des responsabilités et son impact sur la santé des femmes » des outils pédagogiques et de sensibilisation en français et en langues locales ont été conçus : chansons messages, dictons et des proverbes, série de dessins, affiches, enregistrements cassettes audio et audio visuelle ect. C'est une grande expérience pratique des discussions Genre au niveau communautaire qui a brillé par sa pertinence. Malheureusement il ne reste que des cendres ! La relève n'a pas été préparée et les activités se sont arrêtées car le projet s'est terminé ! La leçon ici c'est que les acteurs/trices doivent savoir planifier leurs activités et penser stratégique c'est-à-dire concevoir leur programme pour le long terme et chercher longtemps à l'avance les moyens de sa mise en œuvre pérenne.

III. Recommandations, Perspectives :

En termes de recommandations il ressort principalement l'impérieuse nécessité de :

Prévoir un suivi - accompagnement auprès des personnes formées quelques mois après la formation (besoin fortement exprimé par les concerné-e-s selon notre expérience) et le réaliser est une disposition incontournable au risque de faire des réalisations à mi chemin limitant ainsi l'atteinte de objectifs du développement durable, équitable et participatif recherché. Les actrices et acteurs au développement doivent en tenir compte dans leur cadre stratégique et leur planification opérationnelle pour prévoir les dispositions utiles surtout dans les budgets.

Travailler en réseau pour un meilleur partage des expériences. A l'heure des NTIC les rubans multicolores des sites web du genre doivent permanemment se croiser et s'entrecroiser.

Le plus important est une réelle opérationnalisation de l'approche genre au niveau macro surtout par une contribution à la définition d'une politique nationale genre claire avec des directives et des outils et des mécanismes appropriés. Un task force existe dans les pays de notre sous région et au niveau du Burkina Faso p.e le processus d'élaboration de la Politique Nationale Genre est en cours sous l'égide du Ministère de l'Economie et du Développement.

En termes de perspectives

Avec la Volonté et engagement des partenaires techniques et financiers à soutenir la promotion du genre/égalités entre les sexes tant aux niveaux étatique que société civile, l'IPD/AOS pourrait mieux confirmer son existence en tant qu'organe d'exécution de projets et programmes de plusieurs agences du systèmes de Nations Unies et des structures étatiques pour la sous région et au-delà. On retient que l'Institut a contribué à semer la graine genre qui a poussée, en témoignent les nombreux cadres formé-e-s en genre et développement dans les pays qui servent de potentialités pour une bonne promotion de l'égalité entre les sexes. Les premières personnes formées en GeD constituent à leur tour un potentiel non seulement de formateurs/trices mais également de formateurs/tices de formatrices et de formatrices/teurs. La formation des formatrices et des formateurs en cours le prédispose à un partenariat ouvert pour la poursuite de cette activité de taille qui contribue à n'en pas douter à renforcer les capacités des actrices et acteurs au développement pour la prise en compte de la dimension genre dans les politiques, programmes et projets de développement selon la réaffirmation du Plan d'action de Beijing lors de la 49 ème session de la Commission de la Condition de la Femme, bilan 10 ans après.

Le présent colloque est la bienvenue en ce sens qu'il nous permet de réfléchir sur le rôle de la formation et sur les enjeux liés aux transferts de savoirs et de compétences en terme de genre. Nos échanges d'expériences nous permettre entre autres de consolider des partenaires Nord-Sud, sud-sud, nord-nord en vue d'un renforcement de nos savoirs et savoir faire en genre et développement adaptés à notre diversité culturelle.

Bibliographie

Partielle car les références sont nombreuses

- ✓ Site Web Genre en Action
- ✓ Genre et développement économique : Vers l'égalité des sexes dans les droits, les ressources et la participation / Rapport de la Banque Mondiale sur les Politiques de Développement.
- ✓ Ministère de la Promotion de la Femme. Burkina Faso.- Politique Nationale de Promotion de la Femme. 2004
- ✓ Zéneb Touré.- Manuel d'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets de développement.- Ouagadougou :Ministère de l'Economie et du développement du Burkina Faso, Direction Générale de l'Economie et de la Planification, mars 2004
- ✓ IPD/AOS-Projet Femmes et Santé en Afrique Subsaharienne.- Livret pédagogique sur la division sexuelle du tâches et des responsabilités et son impact sur la santé des femmes.- Ouagadougou, [1993].
- ✓ Ismaëla Kanté, Pascaline Sebgo, Clémentine Ouôba.- Auto évaluation du projet Femmes et Santé en Afrique de l'Ouest et du Sahel réalisée au Togo, au Burkina Faso en 1994
- ✓ Guide d'élaboration d'un programme de formation en genre, IPD/AOS-Ouagadougou /KIT Amsterdam novembre 1997 et les versions améliorées 1998, 2000

Rapports d'exécution de toutes les formations et sensibilisations, recherches/diagnostic genre organisationnel réalisées (peuvent être consultés à IPD/AOS)

Exemples

- ✓ Clémentine Ouôba .- Atelier de formation en Genre et Développement/ égalités entre les sexes de sept (7 dont 2 hommes) agents de la coopération canadienne des structures CSI, Oxfam Québec, CCFC, Jeunesse du Monde.-Ouagadougou, 15 au 19 mars 2004 à Ouagadougou.- Collaboration Coopération Canadienne au Burkina Faso/IPD/AOS
- ✓ Clémentine Ouôba, consultante IPD/AOS- Atelier de formation sur les droits humains de la femme à l'intention d'une trentaine de responsables des associations nationales des Femmes éducatrices africaines (FAWE) du Bénin, Burkina Faso, Mali, Niger, Togo organisé par le Centre Africain pour le Genre et Développement (CAGED) de la Commission Economique Africaine (CEA) en collaboration avec le Ministère de la Promotion des Droits Humains du Burkina Faso.- Ouagadougou : 27 au 31 octobre 2003.
- ✓ Clémentine Ouôba.- Rapport d'exécution ; Formation en genre et développement de 25 points focaux genre du Ministère de la Promotion de la Femme du Burkina Faso

nommés dans les différents secteurs ministériels et d'autres cadres des Directions des Etudes des projets et Programmes, autres cadres des ministères sectoriels décentralisés et d'ONG. Appui UNICEF. Sept. 2003

- ✓ Clémentine Ouôba. - Contribution à l'atelier de la Fondation Naturama sur la capitalisation des expériences des membres du réseau en matière de lutte contre la désertification et l'approche genre : présentation d'une communication sur Genre et Gestion des ressources naturelles.- Pô, province du Nahouri – Burkina Faso : 6 août 2003
- ✓ Clémentine Ouôba.- Atelier sur Genre et Santé de la Reproduction à l'intention des membres du Réseau Population et Développement des Parlementaires Burkinabé organisé par la Direction de la Santé de la Famille avec l'appui du FNUAP.- Ouagadougou : 26 au 29 Août 2003.
- ✓ Clémentine Ouôba.- Communication sur l'approche genre lors rencontre organisée par les Femmes parlementaires du Burkina Faso, du Mali, du Niger et de la Suisse sur le thème "Genre et procédures législatives".- Ouagadougou : 1^{er} juin 2003.
- ✓ Clémentine Ouôba.- Communication sur la prise en compte de la dimension genre dans les projets et programmes au profit des cadres impliqués dans le Programme AMTA /Ministère de l'Agriculture du Burkina Faso .- Kamboincé : 17 oct. 2002
- ✓ Equipe de formatrices/teur ; Clémentine Ouôba consultante principale. - Atelier de formation de formateurs en Genre et Développement de 36 dont 17 femmes hauts cadres de l'administration et d'ONG/Associations à Bujumbura (Burundi) dans le cadre de la collaboration de l'ONG/ACORD Burundi-IPD/AOS, octobre 2002
- ✓ Idrissa Ouédraogo, sociologue, Clémentine Ouôba.- Atelier de Formation en genre et développement pour 24 femmes et 18 hommes, cadres partenaires de Diakonia venant de 7 pays de la sous région Ouest africaine.- Ouagadougou : février 2001. Partenariat Diakonia/IPD/AOS.
- ✓ Equipe de formatrices UNFPA/EAT Ouagadougou et Dakar dont Clémentine Ouôba.- Formation en genre et santé de la reproduction ; genre, population et développement, formation de formateurs en genre et développement ; préparation et réalisation d'un atelier sur l'élaboration des indicateurs prenant en compte la dimension Genre pour le suivi et l'évaluation du Sous-Programme Santé de la Reproduction y compris les projets y relatifs; Ouagadougou , Tenkodogo atelier de production du 8 au 20/10/01. Une trentaine de cadres dont sept (7) femmes, responsables de services et/ou de projets des Ministères de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, d'ONG/Associations partenaires.
- ✓ Clémentine Ouôba, Formatrice principale, Consultante CEA/CAGED : Série des rapports des ateliers de formation/pays sur le suivi et l'évaluation du Plan d'Action Africain à l'intention des responsables nationaux, sectoriels et d'ONG des Comores, de Djibouti, de l'Angola , du Cameroun, du Congo, du Gabon, du Tchad. Cadre partenariat entre l'IPD/AOS et le Centre Africain pour le Genre et le Développement de la CEA. L'objectif visé est d'accélérer la mise en œuvre de la Plate Forme d'Action de Dakar 2000-2004 et du Programme d'Action de Beijing. 2000 à 2004

- ✓ Coumaré ; Clémentine Ouôba .- Formation à l'approche genre et développement des cadres du Projet Mali PNUD-BIT "Appui à la Promotion de Femmes" Janvier et Mars 1999 à Bamako. Rapport d'exécution.
- ✓ Clémentine Ouôba.- Rapport d'exécution de la formation des cadres de l'Institut d'Economie Rurale Programme Genre Mali, en Techniques d'analyse et d'appui conseil selon le Genre.- Bamako, septembre à Octobre 1999.
- ✓ Moustapha Yacouba, CILSS Ouagadougou, Clémentine Ouôba, IPD/AOS.- Formation de formateurs en genre et développement du personnel cadre du PSAP/Ministère de l'Agriculture du Tchad ; durée de trois semaines en Mai-Juin 1998 à N'Djaména,
- ✓ Didier Allagbada, Hamissou Talba, enseignants chercheurs Université de Niamey Clémentine Ouôba et.al. - Atelier de formation des professeurs des ENEP du Niger sur genre et développement, Niamey, 9 au 19 septembre 1997. Colla.IPD/AOS avec enseignants chercheurs Université de Niamey, pour la Phase II du projet relation maître/élèves dans l'enseignement du premier degré du Ministère de l'Education Nationale.
- ✓ Clémentine Ouôba.- Communication sur genre et santé de la reproduction pour une appropriation du concept par les spécialistes de la santé – médecins, gestionnaires, élèves infirmiers ;

Etude-recherche/appui accompagnement avec élaboration de rapports pour

- ✓ **Christian Aid Bureau Burkina Faso** : Recherche opérationnelle sur la prise en compte de la dimension genre (problématique genre et inégalités sociales) dans les projets et programmes des partenaires de Christian Aid au Burkina Faso, décembre 2003 février 2004
- ✓ **BUCO** : Diagnostic Genre des Programmes du Bureau de la Coopération Suisse au Burkina Faso- Equipe Batabé Mathias, Coulibaly Zénabou, Ouôba C. (janvier à Mars 2002)
- ✓ **Secrétariat concertation des ONG du Sahel** : Diagnostic genre dans les programmes du Secrétariat Coordination des ONG au Sahel, Burkina Faso. 2000-2001
- ✓ **SNV Mali** : Appui-conseil à SNV-Mali collaboration KIT Amsterdam (Jocelyne Talbot, consultante) IPD/AOS (Clémentine Ouôba) pour un "mainstreaming" Genre au niveau des programmes et projets et au niveau institutionnel. Mars à septembre 2000