

Contribution à l'analyse de quelques réticences et facteurs de blocage à la mise en œuvre de formation « genre » au Burkina Faso

Paule Elise Henry

Résumé

Lors du colloque international sur « genre et développement : quels enjeux pour la formation ? » qui se tient à Bordeaux du 2 au 4 février 2006, l'auteure a été invitée à présenter une communication sur « l'analyse des réticences et des facteurs de blocages » dans la mise en œuvre des formations genre.

L'analyse des réticences et des facteurs de blocage dans la mise en œuvre de formations « genre » sera abordée à travers les trois temps forts du processus de mise en œuvre d'une formation genre. Il s'agit de s'interroger et d'analyser ce qui se passe principalement avant, pendant et après une formation genre au niveau des institutions, des bénéficiaires des formations et du formateur/trice.

Présentation de l'Auteure

Madame Paule Elise Henry est d'origine burkinabè, sociologue-formatrice et consultante pour le Bureau d'études Appui Recherches-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 dizaine 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 1- La Sorbonne.

Lors du colloque international sur « genre et développement : quels enjeux pour la formation ? » qui se tient à Bordeaux du 2 au 4 février 2006, l'auteure a été invitée à présenter une communication sur « l'analyse des réticences et des facteurs de blocages » dans la mise en œuvre des formations genre. A ce titre, elle propose d'aborder cette thématique à travers la présente contribution à partir de son expérience du terrain.

Introduction

La « formation genre » pourrait être perçue sous une double dimension :

- l'acquisition d'un savoir dans un domaine particulier (les relations de genre et d'équité) et
- les possibilités que cette formation offre en terme de perspective de changement pour une amélioration des conditions de vie des hommes et des femmes vivant dans un contexte social, économique, politique et culturel donné.

Cette communication est centrée sur notre expérience de praticienne du développement sous l'angle (sociologue-formatrice) de « pratiques de formation » en genre et développement, dans un pays du sud : le Burkina Faso, et en qualité de « prestataire de service ».

Cette communication se fonde sur la diversité d'expériences acquises à travers les diverses prestations réalisées au profit d'Associations du monde rural, d'Organismes Non-Gouvernementaux, de Collectivités locales, de Structures publiques et privées, d'Agences de coopération bilatérale et multilatérale à travers les Programmes de développement local dont le Bureau assure la mise en oeuvre¹.

Pour les besoins de partage de notre expérience, nous avons retenu quelques formations genre dispensées (annexe 1 : bibliographie), comme trame de notre analyse.

Comme postulat de départ, nous considérons que la connaissance et l'expérience sont les meilleurs moyens d'amorcer des changements qualitatifs à condition que le partage du savoir et des expériences positives se fasse dans des conditions fondées sur la recherche de l'égalité et du partenariat. Dans cette logique, le renforcement des capacités spécifiques à l'approche genre à travers la formation peut répondre aussi à ce défi. Cependant, la formation en tant que moyen d'accès aux savoirs et aux savoir-faire, pour qu'elle soit réellement efficace, exige de s'impliquer à travers deux approches complémentaires :

- une approche « professionnelle » qui renvoie à la maîtrise technique du domaine d'intervention, c'est –à dire l'approche genre et développement (maîtrise des concepts, maîtrise des outils d'analyses, maîtrise de la technique du mainstreaming...)
- une approche plus « personnelle » qui renvoie à une volonté et une capacité d'intégrer des innovations, des comportements, des nouvelles manières de faire et de pensées qui interpellent et induisent des changements.

La combinaison de ces deux modes d'apprentissages permet de placer l'apprenant ou le public ciblé dans une situation où le **souci d'équité dans les rapports hommes femmes** devient au-delà de la capacité « technique », une attitude permanente, comme une flamme en permanence allumée.

L'analyse des réticences et des facteurs de blocage dans la mise en œuvre de formations « genre » sera abordée à travers les trois temps forts du processus de mise en œuvre d'une formation genre. Il s'agit de s'interroger et d'analyser ce qui se passe principalement avant, pendant et après une formation genre. De même, ce regard critique va cibler trois grandes catégories d'acteurs impliqués dans la mise en œuvre des formations genre exécutées. Il s'agit principalement des acteurs suivants :

- les institutions qui sollicitent et/ou financent les formations
- les bénéficiaires des formations ou groupes ciblés
- le prestataire de service.

Notre présentation comporte de deux grandes parties :

1. Les causes ou obstacles majeures dans la mise en œuvre des formations genre
2. Des propositions de pistes de solution pour surmonter ces obstacles.

1. Causes ou obstacles majeures des faiblesses des formations genres ?

1.1. Au niveau des institutions

Nous avons opté de focaliser notre analyse essentiellement sur les contraintes rencontrées « avant » et « après » la mise en œuvre des formations genre. De notre point de vue, c'est principalement à ces deux niveaux que les blocages sont le plus souvent perceptibles.

1.1.1. Avant la formation genre

¹ Padl- Yatenga ; PDL-ouest-Balé ; ADELE ; PrEst

- *L'ambiguïté de l'institution face à l'expression de son besoin de formation*

La plupart du temps, l'intérêt du besoin de connaissance en terme de compréhension des concepts clés et des enjeux est bien perceptible au premier abord au niveau des responsables des institutions. Cependant, dans le fonds, lorsque les échanges s'engagent pour clarifier la compréhension du mandat et vérifier les enjeux liés à la formation, il est surprenant de constater comment le passage de l'intérêt peut se transformer en craintes surtout liées aux modalités pratiques de mise en œuvre des actions d'accompagnement.

La « contrainte » de veiller à rendre visible et lisible les acquis et nouvelles connaissances des outils genre en « pratique expérientielle » rend timide l'appropriation de ces acquis. En effet, la prise en compte du genre apparaît toujours dans les programmes de développement local, comme thème transversal bien souvent pour lequel les résultats attendus et les indicateurs n'ont pas été formulés clairement au moment de la conception du programme. D'où le sentiment de contrainte et de vécu mal digéré de son application.

De même, la faible disposition d'esprit du personnel de l'institution et son niveau de responsabilité pour engager des changements dans une perspective genre au niveau de l'institution peut réduire les chances et le niveau de transformations possible dans la suite à donner aux formations genre.

On peut alors se demander si la formation n'est pas perçue simplement comme un « phénomène de mode », ou comme un « alibi » facile qui accroche et donne l'impression que cette préoccupation du genre découle d'un intérêt particulier pour la question.

- *Identification du besoin de formation*

Il s'agit dans ce point de faire l'analyse critique de l'identification du besoin de formation genre et de la manière dont elle se pose concrètement. De façon pratique, cette identification est souvent la réponse à un manque ou une insuffisance de maîtrise de la problématique genre et de la meilleure façon de la rendre opérationnelle dans la mise en œuvre des activités de l'institution qui sollicite notre appui. Au-delà de ce fait, la prise en compte du genre comme « condition » et obligation de résultats tangibles « oblige » l'institution à trouver des voies et moyens susceptibles de rendre compte de son intérêt pour cette question. Se pose alors la question de savoir si la formation sollicitée répond à un besoin réel librement exprimé ou s'il s'agit plutôt d'une initiative suscitée pour faire plaisir aux termes de références et aux bailleurs de fonds ?

- *Financement de la formation*

La question du financement des formations genre dans la pratique n'est pas pensée dès la conception du programme ou alors se fonde sous une « rubrique formation » dont le contenu reste à définir.

Le coût de prestation de formation fait aussi souvent l'objet de trop de négociations afin soit de réduire le coût, soit le temps de prestation pour « entrer » dans l'enveloppe financière retenue pour cette activité. La qualité de la prestation peut s'en ressentir, notamment en ce qui concerne les produits attendus de la formation. Comment allier le rapport qualité / coût et surtout s'assurer que le déclic induit par la formation pourra être efficacement porté ?

Les réticences ou faiblesses constatées qui affectent les formations genre au plan financier sont imputables le plus souvent au mode de mobilisation de ces ressources (ligne budgétaire spécifique ou globale ?), au niveau de ressources à investir dans un processus de changement, (jusqu'à quel niveau ?) et aux modalités et conditions de financement de ces formations.

Parfois, si le budget de formation genre existe, l'exécution de la formation se réalise non pas en début d'exécution de programme, ce qui serait l'idéal, mais plus tôt en fin de phase du programme (cas du PA/FR). Dans ces conditions, quelle chance de réussite la stratégie d'intégration du genre a-t-elle ?

Si la formation en genre n'est pas perçue comme une nécessité pertinente pour la structure, le financement en ressentira le coup. Davantage lorsqu'il s'agit d'y introduire des coûts liés au suivi.

- *Planification de la formation*

La contrainte majeure se situe en terme de choix de la période d'exécution de la formation. L'exemple du PA/FR à titre illustratif montre combien les participants ont fortement déploré la période à laquelle la formation leur a été dispensée. En effet, ce n'est qu'en fin de phase du projet que les agents ont été outillés pour mener une analyse genre du mode d'intervention de leur pratique sur le terrain. Un diagnostic a été fait et des actions prioritaires identifiées et planifiées pour prendre en compte les préoccupations des femmes et des jeunes pour le reste du projet.

Face à cette situation, on est en droit de se poser la question de savoir pourquoi la formation genre a été finalement organisée ? S'agit-il d'une formation alibi ou bien, y-a-t-il des perspectives d'amélioration possible pour une suite à donner au projet. La question est d'autant plus importante, qu'une analyse genre avait été conduite une année auparavant et des pistes et propositions concrètes formulées à ce moment.

1.1.2. Après les formations

Les évaluations en fin de formation attestent de la bonne compréhension des concepts de base et des capacités de bonne maîtrise des outils sur le terrain. Cependant, les contraintes majeures enregistrées se posent en terme de :

- *Inadéquation entre besoin de formation et investissement dans le « réinvestissement de la formation »*

Les structures qui sollicitent les formations souhaitent que certains outils d'analyse soit utilisés afin de rendre visible son action ou sa stratégie genre en construction. Bien souvent, des recherches, des réflexions doivent être engagées en sus du travail quotidien. D'où l'exigence d'une planification mieux construite et adaptée à cette nouvelle approche.

Dans le cas du Programme ADELE, le système de monitoring mis en place au cours de sa deuxième phase d'exécution a introduit des indicateurs spécifiques relatifs à cette dimension.

Un autre exemple portant sur l'exécution du plan d'actions élaboré avec des agents d'encadrements des bas-fonds aménagés pour la production du riz. Mais, dans ce cas, le plan de réinvestissement de la formation a eu peu de chance d'être mis en œuvre dans la mesure où le projet était en fin de phase. Les priorités genre n'ont pas eu assez d'échos comparativement aux autres activités du projet.

- *Insuffisance dans le suivi des formations afin de vérifier :*
 - la maîtrise des concepts (théoriques et application pratique possible)
 - la mise en œuvre effective des actions retenues de façon formelle.

En effet, le contrat de prestation de service se limite le plus souvent à l'exécution de la formation en terme de transfert de connaissance et non pas en terme de transfert de compétences. La connaissance acquise non expérimentée n'a pas de crédibilité forte. Car, la compétence s'acquière par la pratique et la manière dont l'individu arrive à imbriquer le savoir et les savoir-faire. C'est la pratique et les situations différentes de mise en application des théories sur le terrain qui renseigne et qui enseigne sur les bonnes pratiques en la matière.

- *Déphasage entre les accords préalables établis lors des négociations contractuelles et la mise en application effective des actions retenues.* Le temps ou la période de mise en œuvre joue un rôle important pour espérer voir des impacts des formations.

La planification de nouvelles activités qui au départ n'avaient pas été prises en compte comme un produit attendu du projet exigent une volonté ferme de les intégrer. Cette volonté pour qu'elle puisse se traduire en acte concret devra nécessairement être soutenue par le bailleur de fonds.

1.2. Au niveau des participants

Les réticences et contraintes s'observent surtout *pendant les formations*. Plusieurs paramètres peuvent être retenus pour expliquer cette situation, mais nous en retiendrons seulement ceux qui nous semblent être les plus sensibles :

- *le contexte culturel et les relations de genre*

Dans la pratique, en fonction du milieu socioculturel des participants les blocages se situent plus en terme de compréhension de la vision d'équité dans les relations de genre en lien avec les rôles et responsabilités déjà définis et vécus au quotidien au sein de la communauté d'origine.

Dans la société moaga et gourmantché par exemple les rapports sociaux s'organisent et se fondent sur un mode de gestion très structuré où le respect de la hiérarchie et l'obligation de soumission à l'aîné (chef de la structure familiale, ou chef de l'organisation sociale) selon la position sociale de l'homme et la femme sont vécus comme une « valeur sociale forte ». Ce fondement se traduit dans la vie quotidienne à l'intérieur de la cellule familiale d'abord et ensuite au niveau de la vie sociale communautaire. Par conséquent, les relations de genre sont sous tendues par le fait qu'être un homme ou une femme (la différence biologique, homme ou femme) dans chaque contexte spécifique implique des comportements ou attitudes en conformité avec la structuration au niveau social.

Dans la mise en œuvre des actions de développement, où des formations, notamment celle en genre sont initiées celles-ci devient un canal facile pour mettre en exergue la différence biologique comme naturellement transférable au niveau des prises de responsabilités et des prises de décisions, où la femme et les jeunes sont perçus comme des individus peu outillés et peu aptes pour se prévaloir de telles responsabilités.

La prise de parole des femmes et des jeunes face à un public mixte et où se retrouvent les autorités administratives et coutumières de la localité devient alors un défi à relever.

La trajectoire de vie de chaque participant façonne l'individu de manière consciente ou inconsciente et le prédispose ou non à une large ouverture d'esprit susceptible d'induire des changements.

- *le contexte religieux et les relations de genre*

Dans certains villages fortement islamisés par exemple, les hommes assurent le maximum de confort et de sécurité à leurs épouses car selon le coran, « *il ne faut pas faire souffrir la femme qui est la mère de tout le monde. Si tu fais souffrir ta femme, Dieu t'en voudra* ». Mais en contrepartie les femmes sont en situation de « subordination totale » vis à vis du mari. Cette absence d'autonomie influence aussi grandement les rapports sociaux. Dans un tel contexte, la formation genre qui revisite et met en exergue des relations équilibrées et un partage des responsabilités et des bénéfices équitables est perçue comme élément perturbateur et destabilisant, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, si l'approche genre n'est pas bien comprise par les acteurs.

- *la position du bénéficiaire dans son institution (agent d'exécution ou agent de conception) et critères d'identification pour le choix des participants*

Il se pose ici la question de la capacité réelle des participants à introduire des changements dans la manière de travailler à comment intégrer la préoccupation genre au quotidien. Les agents à qui est dispensée la formation sont souvent en position d'exécutant. Si le responsable

de la structure, chargé de faire appliquer les actions où la stratégie genre retenue ne dispose pas ou n'est pas aussi sensible à la question relative au genre, la mise en œuvre sera inévitablement pénible.

Par contre, si l'on a affaire à un public ouvert aux changements, l'appropriation des concepts et des outils d'analyse adaptée à chaque catégorie de groupe cible devient un socle assez solide sur laquelle l'institution peut bâtir et conduire son approche. En effet, l'acteur cherchera à comprendre le comment et le pourquoi des évolutions aussi bien au plan conceptuel, que dans les modalités pratiques de mise en œuvre de l'approche genre. Pour le cas du programme ADELE par exemple, l'équipe opérationnelle assez septique au départ se présentait plus comme des acteurs en quête de preuves palpables, concrètes qui faciliteraient leur intérêt de s'impliquer dans une telle démarche à travers la formation.

- *Après la formation : la mise en pratique du savoir pour acquérir l'expertise*

Pour notre part, il est difficile d'aborder cette question de façon objective, dans la mesure où le suivi des formations n'a pas été réalisé de manière systématique. A titre illustratif, sur environ huit contrats de formation exécutés entre 99 et 2005, un seul contrat avait intégré un aspect de suivi de la formation.

Mais à partir des échos que nous avons pu entendre, certaines appréhensions sont perceptibles et sont induites surtout par le mode d'animation et le niveau de maîtrise des concepts approximatifs de la formatrice qui peuvent perturber le public ciblé. En effet, « animer une formation en genre, ce n'est pas aller en guerre contre les hommes » ou bien « animer une formation genre, ce n'est pas se prévaloir d'une mission syndicale ». Ces propos entendus lors de nos missions d'évaluation de formation genre au cours d'échanges avec des personnes formées se traduisent ainsi par des réflexions ou des comportements négatifs de rejet peu favorables au genre sur le terrain.

1.3. Au niveau du Prestataire de service/ la Formatrice

A partir des expériences vécues, les principales difficultés qui se posent à nous se traduisent en terme de :

- *Absence d'une référence de vision stratégique genre au niveau national.*

Pourtant, toutes les grandes rencontres et conférences tenues au Burkina Faso, prônent dans leurs discours la prise en compte du genre, la responsabilité et la représentativité des genres en terme d'équité dans la gestion des affaires publiques.

Néanmoins, la pratique des outils sur le terrain et la nature des évolutions observées au niveau des contextes socioculturels nous obligent à une grande prudence dans la façon de mettre en mot et en image les concepts, les théories et les pratiques au cours des formations genre.

En effet, la grande possibilité d'adaptation de certains outils intéressants du cadre d'analyse de Harvard dans la réalisation de diagnostic technique ou institutionnel et ensuite l'application pratique au cours de la formation exige de s'accorder sur le contenu des concepts en se situant dans le contexte social étudié.

Exemple, la répartition des rôles et responsabilités des genres dans la production du riz, l'aménagement des bas-fonds, l'accès et le contrôle des facteurs de production, des ressources du projet et des bénéficiaires dans la filière de production sont à lire et à analyser en rapport avec la culture du milieu. D'où l'intérêt de la connaissance du milieu social à travers l'application des outils d'analyses.

- *Espaces d'échanges et de circulation de l'information limités entre théoriciens/nes et praticiens/nes dans le domaine*

Le partage des expériences de bonnes pratiques en la matière reste très insuffisant. La culture de réseau de connaissance thématique relativement récent sont surtout l'initiative de coopération bilatérale ou multilatérale (coopération suisse, coopération néerlandaise, Banque mondiale...). Chaque formateur ou formatrice travaille de façon plus ou moins autonome et « isolé ». Alors que la mise en place de groupes de réflexion ou d'un réseau fort aurait facilité le renforcement des compétences des formateurs ou personnes ressources dans le domaine. La formation en genre est de plus en plus demandée. L'expertise en la matière devrait aussi se perfectionner et se nourrir des expériences variées d'exécution de formation pour affiner les outils, les concepts, les méthodes et pratiques de formation sur le terrain.

- *Disponibilité et accessibilité limitée en matière des résultats des recherches sur la question dans le pays*

La recherche sur la question aux fins de partage est relativement récente au Burkina. La capitalisation dans le domaine est assez disparate et l'accès aux résultats des études et recherche dans le domaine n'est pas aisée dans la mesure où les documents produits restent souvent la propriété des commanditaires des études. La diffusion des informations à travers l'accès aux NTIC est aussi relativement récente.

2. Pistes de solutions possibles (perspectives)

Pour chaque catégorie d'acteur, au regard des constats et analyses, quelques pistes de solutions sont proposées pour servir d'éléments de partages à ce colloque.

2.1. Au niveau des formateurs

En tant qu'intellectuelles formatrices, les actions prioritaires à renforcer sont :

- *Le questionnement permanent sur l'évolution de nos sociétés et nos réalités sociales*

La connaissance et la diffusion du savoir en terme d'expertise exigent du formateur une vocation forte de recherche et de remise à niveau permanente des connaissances, croyances, réflexions qui se développent autour de cette thématique. Pour avoir une force de proposition solide et constructive, notre esprit a besoin de rechercher et de comprendre le sens des évolutions en tenant compte de l'environnement social, politique, économique de la société dans laquelle on évolue mais aussi et surtout en restant attentif aux perturbations géopolitiques qui d'une manière ou d'une autre, influencent l'évolution du monde en général et de nos sociétés en particuliers. D'où l'intérêt d'une connaissance réelle des fondements culturels et sociaux de chaque milieu de vie sur lesquels les hommes et les femmes organisent et perpétuent la vie et la gestion de la cité.

Au-delà des concepts et des visions d'équité et de mode de réflexion conformes à une culture, à un besoin de développement et de satisfaction des conditions de vie propre à chaque continent, « l'élite intellectuelle africaine » doit se positionner et réfléchir à partir de ses besoins propres et ses aspirations profondes à un modèle de vie et de société qui lui soit approprié et non imposé par l'extérieur et/ou envié pour être et non paraître.

- *La définition d'une vision claire en terme de rapports sociaux et d'équité de genre*

Afin d'orienter au mieux la prise de conscience et de valoriser les acquis des formations genre, la construction et la référence à une vision nationale d'équité de genre et toutes les implications que cela suscitent (formation, sensibilisation, prise de position éclairée, financement...) devrait être définie et adoptée au niveau national.

La volonté politique qui existe déjà doit être traduite et accompagnée en actes concrets. Ainsi, la formation genre viendrait en soutien à cette orientation nationale et serait effectivement perçue comme un outil d'accompagnement à la prise de décision et d'orientation stratégique. Dans cette logique, la conception d'équité dans les relations hommes et femmes, de représentativité et de participation active et citoyenne à la gestion de la cité ne seront plus des « modèles » ou des « options » imposées de l'extérieur, mais réfléchis et conçus à partir d'une vision nationale éclairée et acceptée par les hommes et les femmes organisés au sein de la société civile qui accompagnent les actions des décideurs politiques.

2.2. Au niveau des institutions

- *L'appui technique et financier pour soutenir la recherche (bourses...)*

Avant de se lancer dans un processus de formation, un diagnostic du besoin de formation doit être fait. En ce qui concerne le genre, on assiste maintenant à une forte médiatisation de la question sans pour autant connaître les enjeux et défis qui sous-tendent clairement cette position pour les pays du sud. Connaître l'évolution et les changements qui se dessinent dans nos propres cultures s'imposent de plus en plus.

La « recherche coûte chère » car elle est exigeante et le produit de la recherche n'est pas nécessairement un bien de forte consommation facilement commercialisable. Il faut vouloir s'y investir et être convaincu que les résultats soient utiles pour nos décideurs, si l'option clairement définie de s'y investir devient une priorité au même titre que l'économique. D'où la recherche de partenariat pour soutenir cette activité.

- *L'appui technique et financier pour soutenir la diffusion des résultats de la recherche*

Une fois les produits de la recherche disponibles, une large diffusion ou dissémination des résultats et réflexions s'imposent aux différents publics concernés par la question. A ce niveau, la diffusion de l'information devient aussi un enjeu, car « plus et mieux informés sont les populations, plus et mieux sont les chances d'ouverture et d'expression diversifiées ».

L'Université et les instituts de recherches spécialisés existent, mais ne disposent pas de ressources suffisantes pour engager des recherches spécifiques. Un travail de plaidoyer en direction des partenaires au développement et/ou de partenariat inter université du nord et du sud pourrait être envisagé pour soutenir cette production et cette diffusion.

- *La volonté de créer et/ou soutenir des cadres de réflexions spécifiques genre(réseau)*

Des personnes ressources spécialistes ou intéressées par la question peuvent constituer et mettre en place des groupes de réflexions ou des réseaux. Le fonctionnement de ce type de structures formelles et/ou informelles reste cependant un élément important pour la crédibilité de telle structure.

- *La négociation du suivi des formations de façon formelle*

La négociation de « budget genre » devrait être clairement établit au moment du montage des Programmes. De cette façon, l'exécution, le suivi et l'évaluation des impacts de la formation pourront être un processus plus durable dans l'acquisition et le transfert des compétences en genre.

Il serait en effet, pertinent de toujours proposer dans le contrat de prestation de service, un appui accompagnement pour la suite de la formation, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre des plans d'actions retenus et validés par les responsables de la structure. Ainsi, les impacts de la formation pourront être mieux perçus et plus facilement exploitables.

2.3.Au niveau des participants

- *Favoriser ou inciter les participants à renforcer leurs connaissances dans le domaine*

La formation est un puissant moyen d'acquisition de connaissances, de savoirs. Mais cette connaissance pour être utile et « opérationnelle » exige une expérimentation sur le terrain. La réflexion et l'exigence d'une analyse critique permanente de toutes les informations collectées à travers différents médias (audiovisuel, presse écrite, ...) est un exercice intellectuel qui demande une volonté et une disponibilité d'esprit pour s'engager dans des actions de changements. Renforcer ses connaissances en genre c'est adhérer à la recherche d'un idéal de société plus humaine.

- *Mettre à leur disposition des outils d'analyse faciles, adaptés et opérationnels pour l'application pratique*

Cela renvoie à la question de l'adaptation des outils en lien avec la réalité sociale en place. L'expérience terrain donne l'opportunité aux praticiens de rechercher et affiner les méthodes et outils de travail afin de les rendre plus pertinents. La théorie et la pratique se complètent mais de rapportent au contexte social. D'où l'importance d'une expertise de qualité dans le domaine de la formation en genre.

Conclusion

Ce partage d'expérience donne quelques exemples de situations de blocage vécu sur le terrain. L'enseignement important à tirer porte sur la nature du contenu des modules genre dispensé et sur la qualité de la prestation en la matière. En effet, la demande d'information et de formation dans ce domaine devient de plus en plus forte au niveau de différentes institutions de la société civile ou même de décideurs au niveau national. Les professionnels de la

formation genre devraient effectivement s'engager dans des réflexions, comme c'est le cas du présent colloque. Mais surtout opter pour une stratégie de perfectionnement ou renforcement des compétences dans le transfert des connaissances et des savoir adapté à chaque contexte.

Bibliographie :

DDC Suisse : Guide pour la formation en genre.

Henry P.E, Yaméogo D, Nébié M, Nacoulma D : Evaluation de la charge de travail des femmes et des hommes en milieu rural dans les provinces d'intervention du PADDAB : Boulgou et Komondjari, CSE/ PADDAB – Coopération Danoise. ARC Mars 2005

Henry P.E : Analyse genre dans la mise en œuvre des projets de désenclavement dans les villages de Balga et Tantiaka pour le Programme Pistes Rurales à l'Est (PrEst) – ISG/ARC – Helvetas, février 2004

Henry P E, Guéla N G : Suivi des formations en Leadership féminin, Genre et Développement des productrices du Programme ADELE. ARC, avril 2004

HENRY P E : « 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.

Henry P E, 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

Henry P E, Yaméogo Denise : 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

Henry P E : Analyse Genre du Plan d'Actions pour la Filière Riz (PA/FR), CG/PAFR – SP/CPSA. ARC, décembre 2003

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.

Henry P.E : 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.

Henry P.E et ... : 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 oust, Hauts bassins, Boucle du Mouhoun, Boulkièmdé), Ministère de la Promotion de la Femme du Burkina, février 1999.

Henry P.E, Ouédraogo J : Appui accompagnement et suivi des milles jeunes filles formées dans les Centres de formation du Sourou (Débé et Niassa), Engagements Nationaux, Présidence du Faso Ouagadougou. ARC, mai 1995, février 1999.

Sawadogo Y : Formation Genre des agents des districts sanitaires de Gaoua et Dédougou, Projet “ Services de Santé en Milieu Rural ” (SMR) GTZ/Projet de Santé Publique. ARC, décembre 1999.

Henry P.E, 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).

Vouhé C : Institutionnalisation de la planification-genre : vrai pouvoir et fausses excuses, in Cahier Genre et Développement N° 2-2001, pages 457- 477,