

Uppsala Papers in Africa Studies

6

Editor: Sten Hagberg

« Femmes de devant ! »

Combat du leadership féminin au Burkina Faso

Par :

Sten Hagberg, Ludovic O. Kibora, Bintou Koné,
Adjara Konkobo, Eulalie Zongo, Sidi Barry,
Yacouba Cissao et Pascaline Kaboré



UPPSALA
UNIVERSITET

Uppsala 2021



© The authors and Uppsala University 2021

ISBN 978-91-506-2857-9

<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-423447>

Distribution: Forum for Africa Studies,
Dept. of Cultural Anthropology and Ethnology, Uppsala University,
Box 631, SE-751 26 Uppsala, Sweden

Cover photo: Sten Hagberg
Production: Graphic Services, Uppsala University
Printed in Sweden by DanagårdLITHO AB, 2021

Table des matières

Sigles et Abréviations	9
Préface	11
Chapitre 1. Introduction	13
Objectifs	14
Leadership féminin – c’est quoi ?	15
Pratiques de décentralisation	17
Méthodologie	18
Organisation de l’étude	19
Chapitre 2. Leadership féminin par commune et région	21
Contexte national	21
Présentation des communes d’étude	24
Commune de Koudougou	24
Commune de Réo	25
Commune de Yako	26
Commune de Gomponsoum	26
Commune de Dori	27
Commune de Fada N’Gourma	28
Commune de Manga	28
Commune de Bindé	29
Commune de Tenkodogo	29
Commune de Pô	29
Commune de Tiébélé	30
Commune de Samorogouan	30
Arrondissement 5 de la commune de Bobo-Dioulasso	30
Commune de Pénì	31
Variations régionales et culturelles	32
Conclusion	34

Chapitre 3. Caractéristiques d'une femme leader	35
Propos locaux	35
Comment doit être une femme leader ?	37
Représentations culturelles de la participation publique de la femme	39
Conclusion	41
Chapitre 4. Espaces de leadership féminin	43
Lieux d'expression du leadership féminin	43
Interconnexions rurales-urbaines	44
Espaces d'enseignement et de formation	47
Estime de soi : Éducation informelle et non-formelle	50
Conclusion	52
Chapitre 5. Vie sociale et trajectoire individuelle	53
Discours sur les rôles traditionnels	53
Scolarité et déscolarisation	55
Engagement public et vie conjugale	60
Violences domestiques et harcèlements sexuels	62
Attentes sociales	64
Coups bas, ragots et mesquineries : « femme ennemie de la femme »	65
Conclusion	66
Chapitre 6. Comment « entrer », « percer » et « rester » ?	67
Tremplins politiques	67
La loi sur le quota genre	70
Moyens et réseautage	72
Appartenances communautaires et régionales	73
Placement ou figuration ?	74
Pratiques occultes	76
Conclusion	78
Chapitre 7. Leadership féminin et transformations sociopolitiques	79
Femmes et insécurités	79
Accès aux financements, gestion des moyens	80
Visibilité du leadership	82
Attentes non-comblées de l'insurrection populaire	84
Quand les hommes parlent des femmes leaders	85

Démocratie interne des partis	87
Conclusion	89
Chapitre 8. Comment casser le plafond de verre burkinabe ?	91
Autonomisation économique	91
Partis politiques	92
État, services déconcentrés et gouvernance communale	93
Résistance aux masculinités toxiques	94
Renforcement de la confiance en soi et relations familiales	94
Représentations culturelles	95
Conclusion	95
Chapitre 9. Conclusions	97
Leadership féminin à la recherche de ses marques	97
Contexte national difficile – à quand le tour des femmes ?	98
Violences	99
Moteurs de changement... et leurs blocages	100
Bibliographie	103

Sigles et Abréviations

ADF/RDA :	Alliance pour la Démocratie et la Fédération / Rassemblement Démocratique Africain
ARDI :	Alliance pour la Renaissance, la Démocratie et l'Intégration
Asdi :	Agence suédoise de coopération internationale au développement
CDP :	Congrès pour la Démocratie et le Progrès
CVD :	Conseil Villageois de Développement
FAARF :	Fonds d'Appui aux Activités Rémunératrices des Femmes
FAFPE :	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
FAPE :	Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi
FASI :	Fonds d'Appui au Secteur Informel
FAIJ :	Fonds d'Appui aux Initiatives des Jeunes
FCG :	Fonds Commun Genre
MBDHP :	Mouvement Burkinabè des Droits de l'Homme et des Peuples
MGF :	Mutilations Génitales Féminines
MPP :	Mouvement du Peuple pour le Progrès
NAFA :	Nouvelle Alliance du Faso
NTD :	Nouveau Temps pour la Démocratie
ODD :	Objectifs de Développement Durable
ODJ :	Organisation Démocratique de la Jeunesse
ODP / MT :	Organisation pour la Démocratie Populaire / Mouvement du Travail
OSC :	Organisation de la Société Civile
PDC :	Parti pour le Développement et le Changement
PDS / Metba :	Parti pour la Démocratie et le Socialisme / Parti des bâtisseurs
PNG :	Politique Nationale Genre
PRDF :	Parti pour la Renaissance de la Démocratie au Faso
RGPH :	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SNG :	Stratégie Nationale Genre
UNDD :	Union Nationale pour la Démocratie et le Développement
UNIR / PS :	Union pour la Renaissance / Parti Sankariste
UPC :	Union pour le Progrès et le Changement

Préface

Cette étude analyse les contextes, structures et circonstances qui conditionnent la participation des filles et des femmes dans l'espace public, dans des sphères de prise de décision et dans des rôles de leadership dans les arènes locales au Burkina Faso. Elle pose la question de savoir comment renforcer le leadership féminin et la participation publique des femmes et, par extension, leur autonomisation sociopolitique dans un pays en pleine transformation sociale et politique de plus en plus exposé à des insécurités multiples. Les femmes étant au centre de la politique, des protestations publiques, des associations et des élections, elles demeurent cependant sous-représentées en termes de leadership politique formel et de positions électorales.

Cette étude propose une ethnographie qui se veut comparative dans le sens qu'une équipe de 8 chercheurs en anthropologie et sociologie a mené l'enquête de terrain dans 14 communes burkinabè. L'étude a été menée dans le cadre du programme « Le Burkina Faso vu par le bas » conduit par le Forum for Africa Studies de l'Université d'Uppsala (Suède) et l'Institut des Sciences des Sociétés du Centre National de la Recherche Scientifique et Technologique (Burkina Faso). Le programme est financé par l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (Asdi) par le biais de l'Ambassade de Suède au Burkina Faso. Sur la base des recherches anthropologiques qualitatives menées dans différentes communes burkinabè, les analyses visent à mieux comprendre les enjeux sociaux et politiques des grandes questions du développement et de la société burkinabè en général.

Du fond du cœur, nous voudrions remercier toutes nos interlocutrices et tous nos interlocuteurs dans les 14 communes pour leurs disponibilités et patiences. Femmes et hommes, filles et garçons, ils ont voulu partager leurs expériences, leurs vécus, leurs observations et leurs points de vue avec nous. En particulier, nous sommes profondément reconnaissants à toutes ces femmes leaders avec qui nous avons travaillé et qui, au quotidien, mènent le combat pour changer les choses.

La mise en œuvre de l'étude sur le leadership féminin a bénéficié des commentaires et contributions importants de plusieurs personnes. En mars 2019, avant de lancer les recherches de terrain nous avons organisé un atelier avec des personnes ressources spécialistes des études de genre : Dr. Zeinabou Coulibaly, Dr. Awa Carole Bambara, Dr. Lydia Rouamba et Dr. Jocelyne Vokouma.

Cet atelier a permis aux membres de l'équipe d'approfondir leurs connaissances des enjeux du genre au niveau national avant de se rendre sur le terrain.

L'atelier de validation de l'étude a eu lieu à Ouagadougou le 9 janvier 2020. Cet atelier a regroupé une centaine de participants spécialisés dans les questions de genre et de leadership au Burkina Faso. L'atelier a été présidé par Mia Rimby, Chargée d'Affaires de l'Ambassade de Suède au Burkina Faso. La modération a été assurée par Lydia Rouamba. Collectivement, nous souhaitons remercier tous les participants de l'atelier qui ont apporté de nombreuses contributions à l'étude. Une mention particulière à la 4ème vice-présidente de l'Assemblée nationale, la députée F. Elise Ilboudo-Thiombiano. Cette étude fait partie des travaux collectifs produits au sein du Laboratoire d'Anthropologie Comparative, Engagée et Transnationale (LACET, <https://www.lacet.org/>). Trois collègues du LACET ayant facilité l'organisation de l'atelier sont ici particulièrement remerciés : Dr. Siaka Gnessi, Dr. Amado Kaboré et Mariatou Zongo.

Un grand merci additionnel à nos collègues Lydia Rouamba et Jocelyne Vokouma qui ont également fait une lecture critique avant la publication. Les conclusions préliminaires de cette recherche ont également bénéficié de commentaires et critiques constructifs lors de différentes rencontres académiques, comme par exemple au Colloque de Southern African-Nordic Centre (SANORD) organisé à Gaborone, Botswana, en septembre 2019.

Le partenariat avec l'Ambassade de Suède à Ouagadougou a été porté par Florence Ouédraogo et Aboudoulaye Sanou, tous les deux Chargés de programme de l'Ambassade de Suède, sous la direction de Susanna Hughes, ancienne cheffe de coopération à ladite ambassade. D'autres collègues ont aussi apporté leurs commentaires et réflexions individuellement. En particulier, nous tenons à remercier les personnes suivantes à l'Ambassade de Suède : Susanna Hughes, Florence Ouédraogo, Mia Rimby et Aboudoulaye Sanou.

Nous remercions notre collègue géographe, Dr. Aude Nikiéma de l'Institut des Sciences des Sociétés, qui a produit la carte sur les communes concernées par l'étude. Un grand merci à Dr. Véronique Simon qui a fait un dernier toilettage linguistique du manuscrit avant sa publication.

Chapitre 1. Introduction

Cette étude a pour but de décrire et d'analyser les structures et circonstances qui conditionnent la participation des filles et des femmes dans le public, dans les sphères de prise de décision et dans des rôles de leadership au sein des arènes locales au Burkina Faso. Elle pose la question de savoir comment renforcer le leadership et la participation publique des femmes et, par extension, promouvoir leur autonomisation sociopolitique dans un pays en pleine transformation sociale et politique, qui est de plus en plus exposé à des insécurités multiples (Hagberg et al. 2019b). Malgré des décennies de campagnes d'information et de sensibilisation menées, de mesures engagées et de décisions prises, l'égalité du genre en ce qui concerne le leadership sociopolitique et la participation politique demeure faible (assemblée nationale, conseils municipaux, société civile, etc.) au Burkina Faso, tandis que les femmes comme mobilisatrices sociales et politiques sont mises en avant. Autrement dit, les femmes sont au centre de la politique, des protestations publiques et des élections, mais demeurent sous-représentées en termes de leadership politique formel et de positions électorales, et, d'une manière générale, dans la prise de décision dans l'espace public.

Cette étude est basée sur les recherches de terrain ethnographiques conduites dans 14 communes burkinabè, ainsi que sur des entretiens menés auprès de quelques femmes leaders à Ouagadougou. Dans chaque commune, l'enquête de terrain qualitative a été conduite par un ou deux membres de l'équipe. Cette étude cible aussi les hommes et les garçons, voire même les masculinités, étant donné que la promotion de la participation publique des femmes burkinabè est contrainte par des structures d'exclusion et de marginalisation, voire même des violences et harcèlements. L'étude analyse l'autonomisation sociale et politique des femmes et des filles – ou l'absence d'une autonomisation – dans ces communes à travers le pays.

Le thème central est le combat des femmes leaders. Il s'agit de ces « femmes de devant » qui ne se laissent pas faire. Elles luttent au quotidien pour construire un leadership féminin qui peut définitivement changer la donne pour permettre à ce que les femmes puissent percer en politique. L'analyse des différentes formes et expressions du combat du leadership féminin constitue le fil rouge de cet ouvrage.

Les questions suivantes ont guidé les recherches de terrain : Quelles sont les attentes, perceptions et cultures qui prévalent quant à l'égalité du genre au Burkina Faso ? Qu'est-ce qui empêche les femmes d'entrer, de rester et de percer

en leadership ? Quels stéréotypes influent sur les carrières des femmes ? Parmi celles qui arrivent à « percer », quels sont les facteurs qui expliquent leur réussite ? Quelles ressources culturelles et quels rôles traditionnels pourraient être promus pour renforcer le leadership féminin ?

Objectifs

Sur la base de recherches de terrain anthropologiques qualitatives conduites dans 14 communes à travers le Burkina Faso, cette étude vise à produire des connaissances à la fois détaillées et stratégiques des contextes, structures et circonstances qui conditionnent la participation publique des femmes et des filles, ainsi que leur implication dans les prises de décision formelles et les rôles de leadership afin d'identifier des voies et moyens pour renforcer le leadership féminin dans les arènes locales (villages, secteurs, communes, provinces, régions). En combinant des recherches sur la politique communale (Hagberg et al. 2019a) et sur les femmes politiques (Hagberg 2013 ; Hagberg et al. 2017 ; Hagberg et Koné 2019), l'étude vise à éclairer pourquoi les approches et politiques publiques genre ont tant de mal à s'ancrer dans les pratiques sociales et politiques locales (cf. Forum National 17–19 février 2019 ; Lefaso.net 3 avril 2019). Malgré des lois votées, des actions multiples et des moyens mis en œuvre, la participation des femmes burkinabè en politique reste faible. C'est pourquoi il est important d'approfondir l'analyse des contextes, structures et circonstances qui façonnent la participation publique et le leadership politique des femmes.

Les objectifs spécifiques de l'étude sont : 1) d'explorer la participation publique des femmes et des filles, y compris les perceptions socio-culturelles, les aspects psychologiques, les contraintes économiques, les pratiques discriminatoires, les violences domestiques, etc. ; 2) de documenter les perceptions des femmes en ce qui concerne l'inclusion et l'exclusion de positions de leadership et de participation civique ; 3) d'analyser les interactions entre hommes et femmes, garçons et filles, dans des contextes spécifiques (école, réunion, lieu de travail, opportunités de travail) ; 4) d'exemplifier les dynamiques entre le leadership des femmes et la décentralisation (femmes et partis politiques, filles comme leaders des jeunes, le double fardeau ménager, vie associative, etc.) ; 5) d'analyser l'implication des femmes et des jeunes dans les défis de sécurité dans les arènes locales ; et 6) de documenter des bonnes pratiques pour renforcer le leadership et l'autonomisation politique des femmes et des jeunes en s'intéressant aux initiatives et pratiques locales.

Cette étude s'inscrit dans une anthropologie engagée où nous avons mené une recherche commanditée pour analyser la participation publique des femmes et des filles afin d'identifier comment renforcer leur implication dans les prises de décision au Burkina Faso. Il s'agit d'une ethnographie comparative sur le leadership socio-politique à partir des communes à travers le pays. Dans cette ethnographie, les voix, les propos et les perspectives des femmes leaders elles-mêmes sont au cœur de notre attention.

Leadership féminin – c’est quoi ?

La participation des femmes à la vie politique fait partie des grands discours publics tenus aussi bien par les acteurs politiques nationaux qu’internationaux. Depuis la Conférence mondiale sur les femmes de Beijing en 1995¹, il est reconnu que les femmes ne doivent plus être au second plan de la politique de la Nation, mais doivent assumer des responsabilités politiques en tant que leaders et élues. Ces propos ont aussi été traduits en projets, programmes et politiques publiques dans de nombreux pays, y compris le Burkina Faso. En plus, la promotion des femmes en politique fait partie intégrante des processus de démocratisation.

Cependant, malgré ces discours favorables à la promotion des femmes politiques, nombreuses sont celles qui sont toujours écartées lors de l’établissement des listes électorales des partis politiques. Ou bien, une fois élues, elles sont marginalisées et confinées dans les commissions et activités spécifiquement concernées par la promotion de la femme. Dans de nombreux pays, les lois sur le quota des femmes candidates sont instrumentalisées. À cet effet, pour analyser la loi sur le quota genre au Burkina Faso, il s’avère nécessaire de distinguer trois instances de promotion des femmes politiques : 1) la poule des candidates, souvent appelées aspirantes ; 2) les candidates qui se présentent sur les listes électorales ; et 3) les élues. À chaque instance, il y a des tentatives de récupération politique. « *Electoral quotas may be defined as regulations that in public elections require a certain minimum in numbers of percentage of a specific group at one of these levels* » (Dahlerup 2006 : 19). C’est pourquoi il ne suffit pas de décrire et analyser les règles et leurs applications, mais aussi les manipulations et les détournements des candidatures féminines (Hagberg et Koné 2019 : 164).

Notre point de départ est que les écarts entre les discours officiels et les pratiques quotidiennes doivent être conceptualisés comme des normes pratiques. Comme proposé par Jean-Pierre Olivier de Sardan (2008b : 13) : « *Admettre que les écarts entre normes officielles et comportements peuvent suivre des normes pratiques, c’est ouvrir un vaste champ de recherches empiriques pour découvrir quelles sont ces normes pratiques* ». Notre étude cherche à dépasser les écarts entre discours officiels et pratiques quotidiennes pour davantage cibler les normes pratiques, c’est-à-dire les idées, valeurs et attentes de comportement dans la société ainsi que les règles tacites de socialité.

Toutefois, pour documenter, analyser et comparer les contextes, conditions et circonstances dans lesquels des femmes leaders cherchent à entrer, rester et percer en politique, il est important de clarifier ce que nous entendons par les concepts de « leader » et « leadership ». Alors, si officiellement tout le monde est unanime que les femmes doivent occuper une place prépondérante en politique, l’exploration des normes pratiques sur ce qu’une femme leader doit faire et comment elle doit se comporter est au cœur de notre problématique.

¹ La quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing en 1995 a marqué un tournant important dans le programme mondial pour l’égalité des sexes, notamment en ce qui concerne l’autonomisation des femmes.

Nous proposons de travailler sur les concepts de « leader » et « leadership » pour circonscrire les différentes manières par le biais desquelles ces femmes arrivent à mener les autres. Le concept de leadership vient de l'anglais pour décrire le chef, désigné par ses pairs, d'un parti politique, d'un groupe ou d'un mouvement. D'une manière générale, le leadership peut être défini comme la capacité d'un individu à influencer, à motiver, et à rendre les autres capables de contribuer à l'efficacité et au succès des organisations dont ils sont membres. Il désigne les comportements que l'on peut reconnaître à celui qui assure la fonction de leader. Sur la base de la typologie du pouvoir de Max Weber – notamment l'autorité charismatique, l'autorité traditionnelle et l'autorité légale – Alain Caillé fait une distinction entre « manager » et « leader » (ou meneur). Caillé propose que le concept du leader privilégie la sympathie, la créativité et la passion. L'autorité de leader est charismatique : « *Le manager exerce un rôle plus administratif que politique, il gère les choses, les raisons et les fonctions. Le leader exerce un rôle plus politique qu'administratif. Il mobilise les personnes, les idées et les passions* » (Caillé 2016). Le concept anthropologique de « big man », qui, à l'origine, a été conceptualisée à partir de recherches menées en Mélanésie et Polynésie (Sahlins 1963), pourrait nous donner quelques éléments de réflexion sur la femme leader. Le « big man » n'a pas nécessairement une autorité formelle, mais peut maintenir une reconnaissance à travers sa persuasion et sa sagesse. Le « big man » donne la protection et l'assistance économique à ceux qui le suivent et reçoit en revanche leur soutien. Alors, la femme leader burkinabè est très souvent une « big (wo)man » dans le sens où elle distribue des rentes et protège les femmes qui la suivent pour garantir le soutien de celles qui sont « derrière » elle. Elle est également, pour reprendre Caillé, une mobilisatrice de personnes, d'idées et de passions.

La traduction de « leader » et de « leadership » en langues locales burkinabè s'est avérée une tâche difficile. Or, fidèle à notre approche, nous avons pu exploiter le caractère vague de termes pour ainsi englober toute une gamme de mots et interprétations utilisés par nos interlocutrices et interlocuteurs². Même si la femme leader n'est pas nécessairement « la cheffe des femmes » (*pagbnaaba* en mooré), les gens ont employé ce terme pour décrire ce qu'ils appréhendent comme terme *émique* de leader³. De même, nous avons travaillé sur des caractéristiques des femmes leaders afin que les interlocuteurs s'expriment, au-delà de la sémantique, sur ce qu'ils voient comme caractéristiques du « leadership féminin ». D'une manière générale, les exigences et les attentes des femmes leaders sont ambiguës, voire même contradictoires. D'une part, la femme leader est entourée de stéréotypes et de ragots, la taxant de « femme garçon », de « femme

² Dans cette étude nous utilisons « interlocuteur » et « interlocutrice » de façon variée pour que le lecteur s'aperçoive que ce ne sont pas uniquement des femmes et des filles qui ont été interviewées, même si elles ont constitué la grande majorité des personnes avec qui nous avons travaillé.

³ En anthropologie, les notions émiques (*emic* en anglais) se réfèrent aux idiomes et aux points de vue exprimés des interlocuteurs, contrairement aux notions étiques (*etic* en anglais) qui relèvent des notions et concepts de l'anthropologue lui-même.

légère », etc. D'autre part, elle est idéalisée comme « mère » et « sœur » et parfois même hissée à l'idéal de « femme battante ». C'est l'analyse de ces ambiguïtés qui nous permet d'explorer les normes pratiques et de proposer comment renforcer le leadership sociopolitique des femmes burkinabè.

Pratiques de décentralisation

Notre approche « par le bas » s'exprime en termes de leadership féminin à travers l'intérêt particulier porté sur la participation politique et publique des femmes au niveau communal et au niveau du village, du quartier, du secteur, voire même au niveau familial. C'est pour cette raison qu'il convient de faire quelques remarques sur le processus de décentralisation au Burkina Faso. En 1995, le pays a engagé un processus de décentralisation qui a abouti à l'adoption en août 1998 de quatre lois cadres d'orientation⁴ et la loi du 21 décembre 2004 portant Code Général des Collectivités Territoriales. Les conseils municipaux sont appelés à organiser le développement des communes qu'ils ont en charge afin de répondre aux préoccupations des populations (Sebahara 2000). Les premières élections municipales intégrales, c'est-à-dire qu'elles ont impliqué tout le territoire national burkinabè, ont été organisées en avril 2006, suivies des élections de décembre 2012 et de mai 2016 (Hagberg et al. 2019a). Jusqu'en 2014, la grande majorité des mairies étaient dirigées par des élus locaux du CDP, ex-parti au pouvoir : « *Des problèmes de gestion se sont posés dans le domaine du foncier, de l'aménagement urbain, des ressources financières et humaines, du patrimoine communal, de la salubrité urbaine, etc.* » (Hagberg et al. 2017 : 63). Les contestations populaires étaient fréquentes et certains maires avaient été relevés de leurs fonctions.

Le processus de décentralisation est un enjeu particulièrement important en ce qui concerne l'approfondissement de la démocratie et la promotion du leadership féminin. Les attentes de cette réforme politico-administrative étaient immenses. Si certains disaient que l'État africain pourrait être « refondé », d'autres craignaient que la décentralisation ne soit instrumentalisée par les élites (Sawadogo 2001 ; Mback 2003 ; Totté et al. 2003 ; Crook et Manor 1998). À notre entendement, les deux perspectives se complètent. Le conseil municipal est certes une nouvelle institution locale qui donne l'opportunité aux acteurs locaux de faire la politique sans toujours se référer aux quartiers généraux (QG) des partis politiques à Ouagadougou. En même temps, les communes ont de grandes difficultés à jouer le rôle qui est le leur, dû au manque des moyens et compétences ainsi que la mal gouvernance ce qui, somme toute, favorise l'accaparement des ressources et positions des élites locales.

La décentralisation a transformé le local, dans le sens qu'il y a de nouvelles opportunités, notamment en ce qui concerne la mobilisation des femmes poli-

⁴ Loi N° 040/98/AN : Orientation de la décentralisation au Burkina Faso ; Loi N°041/98/AN : Organisation de l'administration du territoire au Burkina Faso ; Loi N° 042/98/AN : Organisation et fonctionnement des collectivités locales ; Loi N°043/98/AN : Programmation de la mise en œuvre de la décentralisation.

tiques. Certes, le nombre de femmes élues demeure faible, mais la décentralisation a entraîné une prise de conscience et un débat sur comment gérer la cité. C'est pour cette raison que notre étude s'interroge sur la décentralisation en tant que pratiques politiques contemporaines au Burkina Faso. Nous abordons la commune comme une entrée par laquelle nous pouvons observer comment le leadership féminin s'articule et se manifeste. En se focalisant sur les pratiques (cf. Hagberg 2010a, 2019a) nous pouvons aller au-delà des propos normatifs sur la décentralisation pour comprendre comment concrètement les femmes et les filles qui cherchent à émerger vers des positions de leadership et de prise de décision sont soutenues et/ou empêchées, encouragées et/ou découragées.

Méthodologie

L'étude est basée sur l'enquête de terrain anthropologique qualitative à courte durée sur la base de l'approche méthodologique développée dans des études précédentes (Hagberg et al. 2017a, 2017b, 2018, 2019b). Elle s'inscrit dans les méthodes d'enquête de terrain collectives, comme celles de l'Enquête Collective Rapide d'Identification des Conflits et des Groupes Stratégiques (ECRIS) et d'autres méthodes de terrain développées, entre autres, dans le réseau de l'Association pour une anthropologie du changement social et du développement, APAD (Bierschenk et Olivier de Sardan 1997 ; Olivier de Sardan 2008b ; Hagberg 2019b, 2020 sous presse). Ce type de recherche ethnographique vise à combiner les recherches de terrain individuelles et collectives, ainsi que l'expertise ethnographique de longue durée en combinaison avec des études de cas. Les équipes de recherche sont composées de chercheurs seniors et juniors. Ainsi l'enquête de terrain qualitative est complétée par des ateliers intenses entre les membres de l'équipe, pendant lesquels les entretiens et les observations sont discutés et validés à travers un processus de suivi et de regards-croisés. En somme, l'approche méthodologique est ancrée dans les méthodes et les techniques d'enquête de terrain qualitatives, mais adaptée pour être pertinente quant aux besoins sociétaux et aux enjeux de développement.

Dans la conduite de cette ethnographie comparative du leadership féminin au Burkina Faso, nous avons constitué une équipe de 8 membres qui ont travaillé dans 14 communes. Les recherches de terrain se sont déroulées dans les communes suivantes : la commune rurale de Bindé ; l'Arrondissement 5 de la commune urbaine de Bobo-Dioulasso ; la commune urbaine de Dori ; la commune urbaine de Fada N'Gourma ; la commune rurale de Gomponsoum ; la commune urbaine de Koudougou ; la commune urbaine de Manga ; la commune rurale de Péni ; la commune urbaine de Pô ; la commune urbaine de Réo ; la commune rurale de Samorogouan ; la commune urbaine de Tenkodogo ; la commune rurale de Tiébélé ; et la commune urbaine de Yako. La sélection des communes a été faite sur la base des répartitions géographiques et des variations culturelles. Nous avons également cherché à avoir une combinaison des terrains connus et des terrains nouveaux (Hagberg et al. 2017b, 2019b, 2020 sous presse).

De même, nous avons travaillé dans des centres urbains et des communes rurales, dans des quartiers et des secteurs, dans des villages et des hameaux de culture.

L'enquête de terrain a été basée sur les méthodes anthropologiques conventionnelles, notamment des entretiens semi-structurés et informels, l'observation participante, le focus groupe, l'étude de cas, etc. Elle s'est déroulée de mars à juin 2019, soit deux semaines par commune. Elle a été conduite par une équipe de recherche composée de chercheurs de terrain bien outillés (chercheurs juniors avec diplômes de master ou de doctorat) en collaboration avec et sous la supervision de deux chercheurs seniors (Hagberg et Kibora). En plus de mener la recherche de terrain eux-mêmes, ces derniers ont dirigé des recherches dans les 14 communes. Ils ont également assuré la responsabilité de coordonner les synthèses des rapports de terrain produits par les chercheurs juniors.

Organisation de l'étude

Après cette introduction qui pose la problématique de l'étude, dans le chapitre 2, nous donnons un aperçu succinct de la politique nationale genre, suivi d'une introduction aux communes où les recherches de terrain ont été conduites. Dans le chapitre 3, nous décrivons, sur la base de nos entretiens, les caractéristiques d'une femme leader, notamment les perceptions de la femme leader comme celle qui est « devant » et, d'une manière générale, les représentations culturelles de la participation publique de la femme. Dans le chapitre 4, les espaces de leadership féminin sont détaillés, car son émergence est le plus souvent associée à des espaces précis, comme par exemple l'école et la vie associative. Aussi, les interconnexions urbaines-rurales en ce qui concerne le leadership des femmes sont analysées dans ce chapitre. Dans le chapitre 5, notre analyse porte sur la vie sociale et la trajectoire individuelle des femmes leaders. A travers ces propos nous abordons tous les problèmes auxquels « les femmes de devant » peuvent faire face, y compris les complications de la vie conjugale, les violences domestiques et politiques, les harcèlements sexuels et les stéréotypes. Dans le chapitre 6, nous nous intéressons à la question à savoir comment les femmes leaders « entrent », « percent » et « restent » en politique, notamment tout le long du processus par lequel elles deviennent leaders. Les tremplins politiques sont décrits pour introduire le chapitre. Dans le chapitre 7, les différentes formes de leadership féminin sont analysées à la lumière des transformations sociopolitiques au Burkina Faso depuis l'insurrection populaire en octobre 2014 qui a fait chuter le régime de Blaise Compaoré. Ce chapitre analyse les femmes dans le contexte d'insécurité ainsi que les difficultés d'accès aux financements exprimées par de nombreuses femmes leaders. La démocratie interne des partis politiques y est également abordée. Comment casser les plafonds de verre burkinabè est la question que l'on se pose dans le chapitre 8. Il s'agit d'une analyse transversale dans laquelle des thèmes tels qu'autonomisation économique, partis politiques, État, services déconcentrés et gouvernance communale, confiance en soi et relations

familiales, sont abordés. Enfin, le chapitre 9 comporte les conclusions sur les opportunités de renforcer le leadership féminin, notamment comment des femmes leaders se situent entre les rôles traditionnels de la « femme de devant » ou la « cheffe des femmes » et ceux de la femme politique, la présidente d'association et la coordinatrice. Il s'agit de résumer l'étude et de mettre en perspective les transformations du leadership, particulièrement la manière dont les femmes leaders cherchent à s'imposer dans des contextes culturels, institutionnels et économiques difficiles.

Chapitre 2. Leadership féminin par commune et région

Dans ce chapitre nous décrivons les politiques nationales de promotion de la femme et du genre, suivi d'une description succincte des 14 communes dans lesquelles les recherches de terrain ont été conduites, notamment en ce qui concerne la composition des conseils municipaux et la situation des femmes leaders locales.

Contexte national

Le tissu social burkinabè est composé de plus d'une soixantaine de groupes socio-culturels (ou ethnies) qui ont forgé des traditions solides et établi des systèmes de valeurs et de rapports de genre variés. L'organisation sociale est à prédominance patriarcale et gérontocratique, avec l'influence des normes socio-culturelles (coutumes, religions, interdits) qui réduisent les femmes à une place secondaire et les rendent victimes de discriminations et d'injustices sociales à travers des actes comme l'excision, le lévirat, le mariage forcé, etc. Malgré les spécificités de chaque groupe socio-culturel, on trouve, en règle générale, le pouvoir de décision aux mains de l'homme et la femme lui est subordonnée. En effet, les rapports de genre sont inégalitaires et se traduisent par la préséance du garçon par rapport à la fille dans les droits de succession, d'héritage et de propriété, les disparités dans la division du travail, la persistance des pratiques traditionnelles néfastes, des préjugés et des stéréotypes (SIGI Burkina Faso 2018).

Si les femmes sont actives dans tous les domaines d'activités, c'est surtout au niveau de la reproduction sociale et de l'établissement de relations sociales que leur rôle est reconnu. Le travail productif des femmes est moins reconnu ou valorisé comparativement à celui des hommes. Elles sont confrontées aux problèmes d'iniquité liés au genre tels que l'accès aux opportunités, aux services sociaux de base, aux facteurs de production, aux actions de renforcement de capacité et au pouvoir politique, économique et social.

La situation des femmes burkinabè dans le processus de prise de décision et dans les sphères privées et publiques est précaire. Pourtant pour l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD), la participation à la vie publique des femmes reste une condition préalable fondamentale à l'égalité des sexes, à la démocratie et à la réalisation du Programme de Développement Durable de 2030. C'est dans ce sens que l'objectif 5 des ODD est de « *garantir la participation*

entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique » (ODD Cible 5.5)⁵.

Depuis des décennies, plusieurs approches ont été expérimentées en vue de réduire les disparités entre les hommes et les femmes. Le Burkina Faso a participé à plusieurs conférences ouest-africaines et internationales pour promouvoir l'autonomisation des femmes en matière d'égalité des sexes. En outre, il a signé les différentes conventions et chartes internationales relatives aux droits de la femme.

L'engagement de l'État burkinabè en faveur de la promotion féminine s'est matérialisé depuis 1997 par la création d'un Ministère de la Promotion de la Femme. Ce ministère est chargé de coordonner et d'impulser des actions en faveur de la femme et ce, en relation avec les autres départements ministériels. En plus de ce mécanisme mis en place, l'État dispose de plusieurs textes et lois en faveur de la femme :

- La Constitution de 1991, qui en son article 12 entérine définitivement la nécessité de donner autant de chance aux femmes qu'aux hommes dans les instances décisionnelles et de gestion, sans aucune distinction précise : *« tous les Burkinabè sans distinction aucune, ont le droit de participer à la gestion des affaires de l'État et de la société »* ;
- La Politique Nationale Genre (PNG) en 2009, qui vise à éliminer les inégalités et disparités entre les hommes et les femmes dans tous les domaines, en promouvant l'égalité des droits et des opportunités. On compte parmi les objectifs spécifiques de cette politique l'accès aux services sociaux de base, la distribution équitable des ressources et des revenus, ainsi que la participation égale entre les hommes et les femmes aux sphères de prise de décision à tous les niveaux. Arrivée à échéance en 2019, cette politique est de nos jours supplée par une Stratégie Nationale Genre 2020 – 2024 ;
- La loi n° 010-2009/AN du 16 avril 2009 portant fixation de quotas aux élections législatives et aux élections municipales. Ces quotas de 30% de femmes sur les listes des élections législatives et municipales, instaurés de manière incitative ont pour objectif de promouvoir leur accès à la politique. Cette loi a été relue en 2020 ;
- Le Code des Personnes et de la Famille de 1989, qui est aussi en cours de relecture avec des polémiques sur les articles concernant l'âge du mariage de la jeune fille ;
- La création en 1991 du Fonds d'Appui aux Activités Rémunératrices des Femmes (FAARF) pour faciliter l'accès des femmes aux crédits ;

⁵ Les objectifs de développement durable ont été adoptés en 2015 pour répondre, d'ici 2030, aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>)

- La loi n° 043-96-ADP du 13 novembre 1996 portant répression des mutilations génitales féminines (MGF) ;
- La loi n° 061-2015-CNT du 6 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et proposant la prise en charge des victimes.

En plus de ces textes, l'État a élaboré et mis en œuvre des programmes de promotion de l'égalité et de l'autonomisation des femmes qui ont permis d'inscrire une dynamique favorable à une meilleure représentativité des femmes dans l'espace public et politique local.

Cependant, l'application pratique de toutes ces dispositions juridiques reste difficile, voire problématique en raison de la persistance des préjugés au sein de la société, du manque d'informations et de formations des actrices. En effet, ces textes ne sont pas suffisamment vulgarisés auprès des populations censées bénéficier de leurs effets. C'est ainsi que la prise de la parole et l'expression des femmes en public en présence des hommes, surtout en milieu rural ou dans certaines sphères de prise de décision, reste difficile. La crainte et le manque de confiance des femmes en elles-mêmes sont des freins à leur pleine participation à la vie publique, limitant ainsi leur engagement. Malgré les quotas de 30%, les femmes représentent moins de 10% des députés à l'Assemblée nationale depuis les législatives de 2015 (contre presque 19% en 2012 ; voir Tableau 1) et encore moins dans la législature de 2020.

Tableau 1 : Représentation féminine à l'Assemblée nationale⁶

Législatures	Nombre total de députés	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
1959–1965	74	73	1	1,37%
1965–1966	50	48	2	4 %
1970–1974	57	57	0	0 %
1977–1980	57	56	1	1,8 %
1992–1997	111	107	4	3,7 %
1997–2002	111	101	9	8,1 %
2002–2007	111	98	13	11,7 %
2007–2012	111	94	17	15,31 %
2012–2014	127	103	24	18,90 %
2015–2020	127	115	12	9,44 %
2020–	127	117	10	7,87%*

* Au moment de publier cet ouvrage, les résultats préliminaires des élections présidentielles et législatives du 22 novembre 2020 ont été publiés. Force est de constater que les résultats indiquent encore une régression avec seulement 10 femmes sur 127 députés dans l'Assemblée nationale. Même si certains députés élus vont céder leur siège au suppléant, le nombre de femmes dans l'Assemblée nationale pourrait augmenter sans pour autant atteindre des chiffres acceptables.

Présentation des communes d'étude

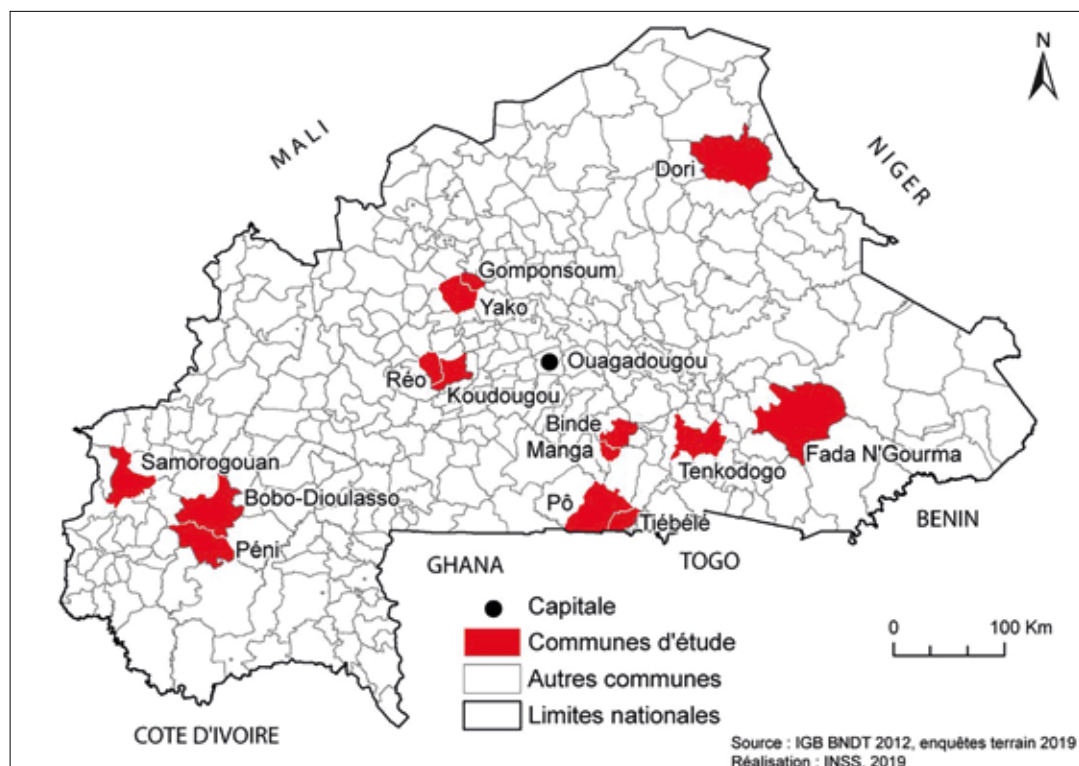
Dans cette partie nous présentons les terrains de recherche, particulièrement les 14 communes dans lesquelles les recherches de terrain ont été conduites. Ces communes sont dispersées sur l'ensemble du territoire national burkinabè (voir Carte 1).

Commune de Koudougou

La commune urbaine de Koudougou est le chef-lieu de la province du Boulkiemdé et le chef-lieu de la région du Centre-Ouest. Elle est située à 100 km au sud-ouest de Ouagadougou. Les principales voies de communication sont la route nationale 14 dont l'une des extrémités est à l'intersection de la route nationale 1 (Ouagadougou-Bobo-Dioulasso) et le chemin de fer reliant Ouagadougou à Abidjan.

En 2006, la population était de 138.209 (RGPH 2008). De nos jours, la population est de 216.774 (RGPH 2020). Les Moose et les Lyela dominent dans la commune. De par sa taille, Koudougou est la troisième ville du pays. Elle fut dans un passé récent une grande ville industrielle. Sa position géographique

⁶ Ce tableau a été construit à partir des données de Rouamba (2011), Palm et Hien (2009) et Hagberg et Koné (2014).



Carte : Communes d'étude. Conception et réalisation cartographiques : Aude Nikiéma.

centrale et son niveau de désenclavement ont fait de cette ville un important carrefour pour les échanges des produits de grande consommation (Hilgers 2009).

Le conseil municipal de Koudougou compte au total 74 conseillers dont 5 femmes, ce qui représente à peine 7%. Trois partis politiques partagent le conseil municipal répartis comme suit : le CDP avec 26 conseillers ; le MPP avec 47 ; et le PDS/Metba avec 1. Le Conseil Villageois de Développement (CVD) qui est l'organe de décision en matière de développement au niveau village ne présente pas meilleur visage. Sur les 15 villages de la commune, seule une femme est présidente CVD (village de Kolgrogogo).

Commune de Réo

Collée à celle de Koudougou, la commune urbaine de Réo est située à 120 km à l'ouest de Ouagadougou. Réo est aussi le chef-lieu de la province du Sanguié. En 2006, la population de la commune de Réo était 61.960 (RGPH 2008). De nos jours, la population est de 75.864 (RGPH 2020).

La commune de Réo se trouve au cœur du pays Lyele (Bayili 1998). La commune est caractérisée par deux phénomènes particuliers : une histoire marquée par l'implantation de l'église catholique et une longue tradition de migrations économiques vers la Côte d'Ivoire. Les missions catholiques se sont beaucoup

investies dans l'éducation primaire, la santé et la promotion de la liberté individuelle, notamment celle des femmes, au travers de la lutte contre l'excision, la polygynie et les mariages arrangés. Les missionnaires ont vulgarisé la plantation des arbres fruitiers, la culture maraîchère et l'élevage du porc. L'élevage du porc est une activité presque exclusivement féminine et constitue la spécificité de Réo.

Le conseil municipal est composé de 46 membres au total, dont 4 femmes et 42 hommes soit 9,5% de femmes. Quatre partis politiques occupent les 46 sièges au conseil municipal : le MPP avec 20 conseillers ; la NAFA avec 23 ; l'UPC avec 2 ; et le Faso Autrement avec 1 conseiller.

Commune de Yako

La commune urbaine de Yako, chef-lieu de la province du Passoré, est située à 110 km au nord de Ouagadougou. En 2006, la population était de 80.926 habitants (RGPH 2008). De nos jours, la population est de 117.403 (RGPH 2020). Les Moose sont majoritaires, même si on y retrouve aussi des Peuls, des Samo et des Gourounsi, ainsi que des Siilmimoose.

Les partis représentés dans le conseil municipal sont : le MPP avec 59 sièges (9 femmes) ; le CDP avec 22 (2 femmes); l'UNIR/PS avec 12 ; et le RDS avec 2. Il est composé de 95 conseillers, parmi lesquels 11 femmes, soit presque 12% de femmes. Une seule femme occupe un poste de responsabilité dans le bureau communal.

L'exploitation artisanale de l'or est devenue l'une des activités économiques les plus attrayantes pour les jeunes et les femmes, même si cela n'impacte que très faiblement les conditions de vie féminine.

Commune de Gomponsoum

La commune rurale de Gomponsoum est située à 12 km à l'est de Yako. En 2006, elle comptait 18.268 habitants (RGPH 2008). De nos jours, la population est de 27.064 (RGPH 2020). Les Moose constituent le groupe socio-culturel majoritaire de la commune. On y retrouve aussi des Peuls, des Samo des Lyela et des Siilmimoose

Les partis présents dans le conseil municipal sont : le MPP avec 26 sièges (8 femmes) ; le CDP avec 3 (dont 1 femme) ; et l'UPC avec 1 conseiller. Il est composé de 30 conseillers dont 9 femmes, soit 30%. Deux femmes siègent dans le bureau communal : la deuxième adjointe au Maire et la responsable de la commission finance.

Sur le plan économique, avec les deux barrages aménagés par feu El Hadji Omarou Kanazoé, grand opérateur économique et fils de la province, le maraîchage est devenu une activité florissante dans cette zone qui occupe une grande partie de la jeunesse particulièrement à Gomponsoum. Les femmes s'investissent beaucoup plus dans la production des oignons, ce qui leur permet d'avoir une relative autonomie financière, même si l'introduction de la culture de la banane douce par les jeunes hommes, a été très préjudiciable pour l'activité des

femmes. En effet, les femmes se sont vues retirer de grandes parties des terres sur lesquelles elles faisaient la culture des oignons.

Commune de Dori

La ville de Dori est à la fois le chef-lieu de la commune urbaine, de la province du Séno et celui de la région Sahel. Elle est aussi la capitale de l'émirat peul de Liptaako (Irvin 1981). La commune urbaine de Dori constitue un carrefour stratégique dans la sous-région étant à 265 km de Ouagadougou et à 260 km de Niamey. En 2006, la commune de Dori avait une population totale de 106.808 habitants (RGPH 2008). De nos jours, la population est de 180.512 (RGPH 2020). On note la prédominance de la religion musulmane qui est pratiquée par plus de 90% des habitants.

Le conseil municipal est dirigé par le PDS/Metba (104 conseillers), le MPP (51), le CDP (5) et l'UPC (12). Les élections municipales de mai 2016 ont renforcé l'ancrage du PDS/Metba du feu Arba Diallo (son fils a été élu maire), qui a arraché 104 sièges de conseillers (Barry et Hagberg 2019). Seulement 5 femmes siègent au conseil municipal soit 3% de l'ensemble des conseillers municipaux. Le PDS/Metba compte 4 élus contre 1 femme pour le MPP. Cette faible proportion de femmes élues au sein du conseil municipal constitue un frein à la participation et à la prise en compte des besoins des femmes dans les actions de développement de la commune.



La mairie de la commune de Dori sur l'Avenue Hama Arba Diallo. Photo : Sten Hagberg.

Commune de Fada N’Gourma

La commune urbaine de Fada N’Gourma est située au centre de la province du Gourma dans la région de l’Est. La ville de Fada N’Gourma, chef-lieu de la commune, de la province et de la région, est située à 220 km de Ouagadougou sur l’axe Ouagadougou-Niamey et sur la route Taparko-Fada, frontière du Bénin.

La population était de 124.577 en 2006 (RPGH 2008). De nos jours, la population est de 187.692 (RGPH 2020). Divers groupes socio-culturels peuplent cette citadelle parmi lesquels, les Gourmantché, les Zaossé, les Yaana, les Moose, les Peuls, les Bissa, les Dioula, les Yorouba, les Haoussa, etc. Les langues parlées dans la commune sont principalement le goulmanchéman, le mooré, le fulfuldé et le français. La croyance ancestrale des Gourmantchés est l’animisme avec la géomancie comme outil de recherche de solution et de dissuasion ; d’autres religions sont le christianisme (catholique et protestant) et l’islam. L’agriculture, l’élevage et l’artisanat sont les principales activités économiques de la commune et occupent la majeure partie de la population active. Le marché de regroupement de bétail d’envergure sous régionale fait la fierté des Fadalais.

Le conseil municipal de Fada N’Gourma est composé de 96 conseillers répartis entre les partis suivants : le MPP a 47 conseillers ; l’UPC a 39 conseillers ; le CDP a 5 conseillers ; le PAREN a 2 conseillers ; le NTD a 2 conseillers ; et le Burkina Yirwa a 1 conseiller. Initialement, le nombre des femmes au conseil municipal était d’une femme sur 98 conseillers, soit 1% seulement. Cependant, la commune de Fada N’Gourma a connu une crise post-électorale qui a entraîné le remplacement des conseillers démissionnaires par les suppléants qui étaient pour la plupart des femmes. Ce qui a porté le nombre des femmes conseillères à 18 (18%), dont 15 conseillères UPC, 2 conseillères CDP et 1 conseillère MPP.

Commune de Manga

La commune urbaine de Manga est à la fois chef-lieu de la province du Zoundwéogo et chef-lieu de la région Centre-Sud. La commune est située à 100 km au sud-est de Ouagadougou. En 2006, la population était de 33.042 (RPGH 2008). De nos jours, la population est de 44.068 (RGPH 2020).

Le commerce et l’artisanat constituent la base du tissu économique de la commune. De nos jours, l’économie de la ville est basée sur l’artisanat traditionnel et moderne qui concerne des domaines divers (forage, tissage, poterie, etc.). La poterie, la production de mil germé et le dolo sont des activités économiques importantes pour les femmes. Le commerce des produits agricoles (céréales surtout) et des produits de l’élevage (volaille et ruminants) occupent une place importante dans les marchés de la commune qui se tiennent tous les trois jours. La commune de Manga est située au cœur du pays moaaga, c’est-à-dire le pays des Moose.

Depuis les élections municipales de 2016, le conseil municipal a 37 conseillers, dont 3 femmes (8%), ce qui veut dire que le taux de femmes a régressé. Il y

avait 12 conseillères au cours de mandat 2012–2014. La composition du conseil est : le MPP a 24 conseillers ; l'UPC a 12 conseillers ; et le CDP a 1 conseiller. Le MPP a 2 femmes conseillères, tandis que l'UPC en a une seule.

Commune de Bindé

La commune rurale de Bindé est située dans la province du Zoundwéogo, dans la région Centre-Sud, sur l'axe Ouagadougou-Pô à environ 100 km au sud de Ouagadougou à partir des routes nationales 5, 29 et 17. En 2006, la population était de 36.512 (RPGH 2008). De nos jours, la population est de 42.769 (RGPH 2020). La commune de Bindé compte 31 villages et est distante de la ville de Manga de 19 km. Elle est dominée par les Moose.

Le village de Bindé est passé successivement au statut de canton rattaché au cercle de Ouagadougou en 1938. Ensuite placé sous l'autorité du cercle de Manga avant d'être érigé en département en 1983.

Le conseil municipal a 62 conseillers, dont 3 femmes (5%). La composition du conseil est : le MPP a 15 conseillers ; l'UPC a 15 conseillers ; le CDP a 12 conseillers ; l'ADF/RDA avec un conseiller ; et l'ARDI avec un conseiller. Le MPP a 2 femmes conseillères, tandis que l'UPC en a une seule.

Commune de Tenkodogo

La commune urbaine de Tenkodogo est distante de 185 km de Ouagadougou et se situe à proximité du Togo et du Ghana. La ville est également le chef-lieu de la province du Boulgou et de la région du Centre-Est. Cette commune fait partie du pays bisssa ou Bissako et abrite le siège de l'un des principaux royaumes (Dima) moose, à savoir le royaume de Tenkogodo qui s'est historiquement constitué sur une partie de l'actuel territoire de la province du Boulgou à partir du XVe siècle (Faure 1996 ; Guebré et Zouré 2009). En 2006, la population était de 124.985 habitants (RPGH 2008). De nos jours, la population est de 157.947 (RGPH 2020). La commune est peuplée essentiellement par les Bissa, les Moose, les Peuls, les Zaossé et les Yaana.

Le conseil municipal de Tenkodogo compte 202 conseillers dont 116 sont issus du MPP, 58 de l'UPC, 26 du CDP, 1 du NTD et 1 du PRDF. Sur ces 202 conseillers, on dénombre 37 femmes (18 %) dont 29 appartiennent au MPP, 5 à l'UPC, 2 au CDP et 1 au NTD. Au sein du bureau communal figure une seule conseillère issue du MPP occupant le poste de deuxième adjointe au maire. Le maire de la commune est issu du MPP, le parti majoritaire dans le conseil municipal.

Commune de Pô

Chef-lieu de la province du Nahouri depuis 1984, Pô est situé à 150 km au sud-est de Ouagadougou. Depuis 1995, Pô est une commune urbaine de plein exercice gérée par un conseil municipal. Situé sur l'axe Routier Ouaga/frontière du Ghana, elle est constituée de 25 villages et 8 secteurs. En 2006, la population

était de 51.552 habitants (RGPH 2008). De nos jours, la population est de 64.426 (RGPH). Cette population est constituée majoritairement de Kasena, ensuite viennent les Moose, Peuls, Bissa, Nankana, etc.

Le conseil municipal de Pô compte 63 conseillers dont 9 femmes (14%) : l'ADF/RDA a 18 conseillers ; le MPP a 34 conseillers ; le CDP a 11 conseillers ; et l'UPC a 6 conseillers. Huit femmes sont du MPP et 1 femme de l'UPC. Aucune femme n'occupe un poste de responsabilité au sein du bureau du conseil communal.

Commune de Tiébébé

La commune rurale de Tiébébé est située au sud-est de Pô à environ 30 km dans la province du Nahouri. La ville est à 15 km de la frontière du Ghana. En 2006, la population était de 54.985 habitants (RGPH 2008). De nos jours, la population est de 60.842 (RGPH 2020). Elle est composée en majorité de Kasena mais aussi de Moose, Peuls et Nankana.

Le conseil municipal de Tiébébé compte 135 conseillers répartis entre quatre partis politiques : UPC (67 conseillers), MPP (52), le CDP (10) et l'ADF/RDA (6). Douze femmes sont membres du conseil municipal (9%) : l'UPC (7), le MPP (4) et le CDP (1). Une seule occupe un poste de responsabilité au sein du bureau communal en qualité de chargée des affaires générales.

Commune de Samorogouan

La commune rurale de Samorogouan se trouve à l'extrême Ouest du pays, dans la province du Kéné Dougou dans la région des Hauts-Bassins, à proximité du Mali. Samorogouan fut chef-lieu de canton au temps colonial et est devenu un département en 1985 et une commune en 2006. En 2006, la population était de 35.015 (RGPH 2008). De nos jours, la population est de 45.410 (RGPH 2020).

À Samorogouan, on trouve surtout les Samogho, les Sénoufo et les Bolon. Y habitent aussi des Moose, Gourounsi, Samo, Peuls, Dafing, Bobo et Dagara. Deux courants de l'islam y sont pratiqués : l'islam « modéré » et les « Sunnites » (souvent appelés Wahabites du courant Salafiste) considérés comme moins modérés (Degorce et al. 2019).

Le conseil municipal de Samorogouan compte 33 conseillers. La majorité des conseillers est du MPP (18), le CDP (7), le NTD (5) et l'UPC (3). Il y a 4 femmes élues (12%) au conseil municipal : 3 conseillères du MPP et 1 du NTD.

Arrondissement 5 de la commune de Bobo-Dioulasso

Bobo-Dioulasso est un carrefour ouest-africain, souvent appelé la capitale économique du Burkina Faso (Werthmann et Sanogo 2013). La ville est le chef-lieu de la province du Houet et de la région des Hauts-Bassins.

L'Arrondissement 5 de Bobo-Dioulasso, appelé communément la commune de Dafra, est l'un des sept arrondissements de la ville (Bjarnesen 2013). En 2006, la population de l'Arrondissement de Dafra – dont une partie est devenue

l'Arrondissement 5 de la ville – était de 204.826 habitants (RGPH 2008). De nos jours, la population totale de Bobo-Dioulasso est de 983.552 (RGPH 2020).

Le conseil municipal pour toute la ville de Bobo-Dioulasso compte 205 conseillers dont 32 femmes (15,6%). En particulier, le conseil municipal de l'Arrondissement 5 compte 36 conseillers dont 6 femmes (16%). La composition du conseil est : le MPP a 17 conseillers ; le CDP a 11 conseillers ; et l'UPC a 8 conseillers. Les 6 femmes sont du MPP (5) et du CDP (1).

Commune de Péni

La commune rurale de Péni dans la province du Houet est située à 25 km de Bobo-Dioulasso sur la route nationale allant à Banfora et en Côte d'Ivoire. En 2006, la population était de 34.057 habitants (RGPH 2008). De nos jours, la population est de 51.187 (RGPH 2020). Les Tiefo et les Dioula sont les autochtones de la commune (Hagberg 2003, 2004), mais dans la ville de Péni on retrouve la plupart de groupes socio-culturels du Burkina Faso. La commune est divisée par la falaise de Banfora ; les villages en haut de falaise ont accès à la route bitumée, tandis que les villages en bas de falaise se trouvent plus ou moins enclavés, notamment en saison pluvieuse.

Le conseil municipal de Péni compte 48 conseillers : le MPP a 21 sièges ; la NAFA a 19 conseillers ; et l'UPC a 8 conseillers. Le maire est de la NAFA, malgré le fait que le MPP a eu plus de conseillers, car la NAFA et l'UPC ont fait une alliance. Il y a 3 femmes conseillères (6,25%), toutes de la NAFA.



Deux conseillères de Nouvelle Alliance du Faso (NAFA) de la commune de Péni : Martine Sanon, Lanfîéra, et Korotoumou Ouattara, Dodougou. Photo : Sten Hagberg.

Variations régionales et culturelles

Le leadership féminin est diversement exprimé et vécu en lien avec la nature de la commune (urbain/rural), la dynamique régionale et le groupe socio-culturel dominant du milieu. Cette diversité est changeante en fonction de certaines circonstances conjoncturelles, qui offrent des opportunités pour les femmes. C'est le cas par exemple à Fada N'Gourma où une crise post-électorale intervenue au sein du conseil municipal a permis au nombre de femmes conseillères municipales de passer de 1 à 18.

Il arrive aussi que la femme classée en seconde position puisse accéder au poste de conseillère, suite au décès du titulaire homme. La variation peut être expliquée par les pratiques locales des partis politiques qui ne favorisent pas un meilleur classement des femmes sur les listes électorales. Le plus souvent elles sont suppléantes des hommes et seules quelques-unes sont « têtes de liste » pour que le conseil ne se retrouve pas essentiellement masculinisé. Dans de nombreux bureaux de conseils municipaux il n'existe aucune femme. Parfois, la seule femme qui s'y trouve, occupe la responsabilité de la Commission Affaires générales. Cette responsabilité comme celle de trésorière de la section locale du parti sont vues comme des responsabilités prioritairement féminines. Ce qui est assez réducteur et n'est pas exempt de préjugé forcément défavorable au leadership féminin.

Dans toutes les communes, il est reconnu que les femmes sont des grandes mobilisatrices et électrices. L'utilisation des femmes par les hommes pour atteindre leur fin est une donne assez partagée dans les différentes communes de l'étude. Dans une commune rurale, une jeune dame très populaire qui avait été élue conseillère, fût invitée par les notables de la commune à retirer sa candidature au poste de maire afin de favoriser celle d'un homme supposé être plus expérimenté. Les esprits n'étaient pas encore préparés à accueillir une femme à ce niveau de responsabilité dans ce milieu rural.

Les différents groupes socio-culturels sont traversés par des disparités dans l'expression du leadership féminin au niveau communal et régional. Dans des sociétés très hiérarchisées sous l'autorité masculine, à l'instar de la société moaga, les femmes leaders n'éclosent que si les hommes font défaut. Lorsque le rôle politique de la femme n'est pas « bien vu » par la communauté, il n'est pas évident pour la femme de se frayer une voie de leader dans ce domaine sans l'appui d'un tuteur. On constate que chez les Moose, les Peuls et les Gourmantché le leadership féminin est confronté à beaucoup plus d'obstacles culturels et de normes sociales que dans les sociétés très peu hiérarchisées. Ainsi, dans le groupe Gourounsi (Kasena, Leyla, etc.) la place de la femme dans l'organisation sociale est un facteur favorable au leadership féminin, ce qui ne met pas toutefois les femmes à l'abri des complots et autres « peaux de bananes » des hommes. Il n'est pas rare d'y rencontrer des réactions similaires à celles des sociétés fortement hiérarchisées.

Souvent nous avons entendu dire qu'il ne s'agit pas d'avoir une « égalité mathématique » entre les hommes et les femmes, ce qui dans nos contrées serait du reste pour elles une utopie. Beaucoup de femmes leaders disent privilégier la notion de complémentarité. Ces quelques citations sont révélatrices des discours des femmes leaders, parfois aux antipodes des propos féministes.

« Moi, je dis madame, l'homme et la femme, leur égalité c'est la complémentarité. L'homme fait ce qu'il va faire et la femme apporte ce qu'elle a à apporter, c'est ça, l'égalité, mais ce n'est pas une égalité mathématique. Puisque le problème des femmes que nous rencontrons aujourd'hui c'est quoi ? Comme il est sorti moi aussi je sors, si c'est dans ce sens, madame, on ne peut pas avancer, parce que quoi qu'on dise, même si toi femme, tu as eu l'argent tu as construit la maison, tu l'as amené, l'homme reste l'homme, il y a l'orgueil qui est là. Tu ne peux pas, ce qu'il a fait, je vais le faire, non. Moi, je dis que la femme, pour agir, elle doit penser à ses enfants, tu ne dois pas faire quelque chose qui entache le moral de tes enfants. Donc ton égalité là, c'est vrai, tu peux demander, par exemple au niveau des postes politiques. Quand je vous disais, quand on dit le quota, genre ou bien l'égalité, oui, mais il faut que ce soient des femmes capables [...] au niveau des foyers, l'égalité-là c'est délicat hein, parce que c'est ce problème que nos sœurs ont rencontré. Moi, de toutes les façons on a dit que nous sommes les mêmes, ce qu'il fait, je peux le faire, oui, mais avec une certaine raison [...] Donc moi, l'égalité mathématique là, je ne suis pas très d'accord avec, la complémentarité oui. Puisque les premiers moments, nos aînées n'ont pas compris et ça a été un gros problème pour beaucoup de femmes. [...] Les femmes quand elles sont à certains niveaux veulent, on dirait, se venger des hommes, mais il faut que chacun sache sa place et joue son rôle pour que les choses aillent. » (Conseillère municipale, Fada N'Gourma).

Les mêmes idées ressortent dans une autre commune :

« Une femme et un homme ne peuvent pas être pareil, l'homme c'est la tête (le Zougou) et la femme c'est l'épaule (le Banko), comment voulez-vous qu'ils soient pareils, ce que l'homme peut faire la femme ne peut pas faire et la femme doit obéir à son mari » (Femme leader, Yako)

« La femme demande la maison pour s'asseoir. Donc elle ne peut pas être l'égal de l'homme qui est le propriétaire de la maison » (Conseillère municipale, Yako)

Une autre femme en revanche dans cette même localité pense que cette égalité est une réalité qu'elle vit au quotidien :

« La femme et l'homme sont pareils, ce que l'homme peut faire, la femme aussi peut le faire. Moi par exemple ça fait plus de 20 ans que mon mari est malade, c'est moi qui fais tout dans cette maison, de la nourriture à la scolarité des enfants. C'est moi qui assume tout. Moi, en tout cas il n'y a pas un truc que les hommes peuvent faire en termes de travail que je ne peux pas faire parce que je n'ai pas 'le roulem' [le sexe masculin], je peux dire que je suis une femme-homme. » (Femme leader, Yako)

Conclusion

Ce chapitre a introduit les politiques publiques de genre et a aussi fourni une description des communes dans lesquelles les recherches de terrain ont été conduites. La partie sur les variations régionales et culturelles est importante pour la suite de l'analyse, car les variations sont grandes entre, par exemple, la société hiérarchique moaaga et la société marchande dioula ou celle à pouvoir diffus des Kasena et Leyla. Il en est de même entre la société peule par exemple et les Samogho et Tiefo de l'Ouest et/ou Gourmantché de l'Est. Cependant, toutes semblent se rejoindre dans les entraves faites aux femmes à l'accès à des postes politiques à des degrés variables. Nous constatons aussi des différences quant au nombre de femmes conseillères, ce qui n'est certes pas systématiquement imputable aux pratiques culturelles, mais donne à réfléchir. À titre d'exemple, à Dori il n'y a que 3% des femmes au conseil municipal, tandis qu'à Gomponsoum, commune rurale dans le Passoré, il y a 30% de femmes élues. Dans les groupes socio-culturels Gourounsi, entre autres les Kasena et les Leyla, bien qu'ayant une pratique culturelle qui favoriserait l'éclosion du leadership féminin, la présence des femmes au sein du conseil municipal n'est pas très importante. Il n'y a que 9% des femmes par exemple au conseil municipal de Tiébélé.

Chapitre 3. Caractéristiques d'une femme leader

Au-delà des descriptions générales et parfois quelque peu schématiques, il nous semble important de dresser un tableau sur les caractéristiques des femmes leaders, selon les propos de nos interlocutrices. En commençant par nous intéresser aux termes utilisés, nous aborderons par la suite les perceptions de la femme leader et finalement les représentations culturelles de la participation des femmes dans les instances de prises de décision, notamment dans la sphère publique.

Propos locaux

Nous avons recensé plusieurs expressions dans des différentes langues burkinabè pour capter ce que les gens entendent par femme leader⁷. Il faut néanmoins souligner que les termes « leader » et « leadership » sont difficilement traduits dans les langues nationales du Burkina Faso. Dans une étude détaillée sur des figures féminines chez les Moose – la *Na-poaka*, la *Kurita* et la *Wem-naaba* – Rouamba et Zoungrana (2017) démontrent qu'il y a eu du leadership féminin traditionnel et que certaines femmes exerçaient un pouvoir politique dans la société traditionnelle. De même, sans être une femme politique, la Kadiko chez les Kasena assume des rôles de médiatrice sociale qui la mettent dans certaines circonstances importantes au-devant des hommes (Liberski-Bagnoud 2002 ; Kibora 2011). Dans ce qui suit, nous détaillons les différents termes utilisés pour désigner la « femme leader ».

À Bobo-Dioulasso, les termes en dioula de *Muso gnamogo* (« la femme de gens de devant »), *Muso kun* (« femme en tête ») et *Gnefemuso* (« la femme de devant ») ont été mentionnés. En particulier, la notion de la femme de devant est le plus souvent employée pour désigner une femme leader en dioula.

À Yako, le terme, en mooré, *Pagbnaaba* (« cheffe des femmes ») a été retenu par la majorité comme faisant référence au leadership féminin. Le sens du mot *Pagbnaaba* laisse entrevoir plus un rôle de représentation, qu'une posture de meneur. Encore que ce terme puisse être réducteur, parce qu'il correspond à la représentation de femmes par des femmes et pour des femmes. Un autre terme est : *Paga sin bé taoré* (« femme qui est devant »). Les interlocutrices ont aussi évoqué des expressions telles que *Soultaoaré soba* (« chef devant une association, un groupe-

⁷ Il s'agit des propos émiques, c'est-à-dire les expressions et termes utilisés par nos interlocuteurs eux-mêmes, leurs catégorisations et définitions en leurs propres langues.



*Grande productrice du beurre de karité et ancienne conseillère municipale, Jagalan Onattara est une femme leader – « une femme de devant » – dans son village Noumoudara de la commune de Pèni.
Photo : Sten Hagberg.*

ment ») et *Zanman zanda* (« responsable des gens ») comme étant des synonymes en mooré de leadership féminin. En langue mooré à Koudougou, les termes utilisés sont respectivement *Pougnwisenga*, *Pougyensga* et *Pagbnaaba* pour signifier une femme capable d'arranger sa propre situation et celle des autres femmes. Un autre terme qui émerge est celui de *Paagbatoore sooba*. C'est une femme qui peut faire avancer les choses dans le bon sens, qui écoute, qui suit, qui est humble, qui encourage les autres, qui est au-devant des choses.

En lyele, une des langues parlées dans la commune de Réo, le terme pour leader est *libia* qui signifie « celui qui domine les autres hommes ». Il s'agit de quelqu'un qui est au-dessus de tout le groupe, qui pardonne et qui rassemble. La femme leader est donc *Kabia*. Elle est ainsi désignée par le groupe parce qu'elle s'impose par son charisme et est capable de rassembler les autres.

En kasim, la langue des Kasena de la province du Nahouri, le terme pour désigner une femme leader est *Kaandidèru* (« femme puissante/forte/riche »). Le terme *didèru* désigne une personne matériellement riche, politiquement et socialement puissante et influente, donc ayant une bravoure capable de prendre le devant d'un groupe. Ce terme est le plus approprié pour désigner la femme leader. Une telle personnalité inspire l'envie et sert de modèle : « *Selon moi, être leader c'est servir d'exemple aux autres, c'est servir de modèle* ». Un autre terme plus usité *Kaana-yu-tu* (« celle qui gère la tête des femmes ») fait référence à la femme qui manage les associations féminines

et représente de ce fait un groupe de femmes pour lesquelles elle est la responsable désignée. Ce terme peut paraître réducteur et confiner la femme leader au seul rôle de dirigeante d'association et interlocutrice désignée des femmes face aux hommes.

À Dori, nous avons pu documenter un grand nombre de termes, en fulfulde (la langue des Peuls) utilisés pour parler de la femme leader: *Debbo ardido* (« femme engagée ») ; *Debbo horè-rènbè* (« femme leader ») ; *Debbo darido* (« femme battante ») ; *Debbo tchadoudo golè mou* (« femme qui se donne à fond pour son travail ») ; et *Debbo balitodo* (« femme qui se débrouille »).

En somme, nous retenons de ces exemples d'expressions des langues burkinabè que la femme leader est avant tout une personne avec la capacité de mener les gens. La femme leader est celle qui est « devant » ou « en tête » sans nécessairement être le chef. C'est probablement pour cette raison que la femme qui aspire à la chefferie politique, c'est-à-dire devenir conseillère municipale, rencontre des difficultés.

Comment doit être une femme leader ?

En ce qui concerne les caractéristiques d'une femme leader, des listes de critères ont été dressées par nos interlocutrices. La femme leader doit être ou avoir : l'esprit organisationnel et la transparence dans la gestion, la confiance en soi, bien formée, mobilisatrice, respectueuse envers tout le monde, compréhensible, tolérante, disponible, solidaire, sage, accessible, honnête, calme, fière, douce, très influente, écoutée et exemplaire. C'est celle qui coordonne, qui arrange quand ça ne va pas. Il s'agit d'une femme qui n'a pas peur de dire les vérités, qui ne se laisse pas faire et qui rassemble les autres autour d'un objectif. Et c'est aussi celle qui sait pardonner plutôt que d'être vengeresse. En somme, toutes ces caractérisations donnent réellement l'impression que la femme leader doit être presque un être surnaturel. Mais, parmi ces caractéristiques, la confiance en soi, l'honnêteté, la tolérance et la capacité de mobilisation restent les points fondamentaux.

« La tolérance, car chaque fois, il y a du changement, de nouvelles personnes de différentes éducations. Il faut savoir écouter les gens et uniquement avoir l'intérêt du groupe en tête pour permettre son développement. [...] Une personne qui n'abandonne pas malgré les difficultés. »
(Présidente d'association, Samorogouan)

Selon le président du Conseil Villageois de Développement (CVD) d'un village de la commune de Koudougou : « une femme leader, c'est lorsque la femme est au-devant des choses pour essayer de coordonner des activités entrant dans le cadre du développement de sa commune, qui arrange quand ça ne va pas, elle est battante, courageuse, supporte les critiques. » Pour les notables d'un village de Réo : « Une femme leader est celle qui respecte tout le monde, qui a la capacité de rassembler les autres pour travailler, une femme véridique. » La coordonnatrice des femmes de la région du Centre-Ouest définit une femme leader en ces termes :

« Une femme leader, c'est une femme qui sait ce qu'elle veut, elle le fait aussi de bon cœur, elle arrive à amener les autres vers un objectif donné. Si tu te dis leader et tu ne peux pas mobiliser les gens et les convaincre à faire quelque chose, ton leadership n'est pas encore arrivé. C'est une femme qui n'a pas peur de dire les vérités, une femme transparente et honnête. Une femme leader est celle qui regroupe les autres autour d'un argument. Elle n'oublie pas les autres. Sinon, si tu oublies les autres, elles vont dire que tu es leader de toi-même, de ton ventre. Donc, il faut penser aux autres avant de penser à soi-même. Là ton leadership sera reconnu. »

À Dori, une interlocutrice nous a affirmé dans le même sens ceci :

« Pour être une femme leader, il faut avoir beaucoup de patience, il faut se respecter, respecter les autres, il faut être disponible, être toujours présente pour venir en aide aux autres et aussi avoir un peu les moyens financiers, être libre et se donner ou être volontaire pour le travail. »

Un homme de Dori a pourtant exprimé un point de vue divergent avec un certain mépris. Il s'exprime en ces termes : *« Ces femmes leaders sont pour la plupart fabriquées par des hommes politiques qui les financent pour la mobilisation des électrices en période électorale. »* Aussi, par exemple dans les milieux moose, certaines personnes emploient parfois des terminologies à connotation négative pour désigner les leaders femmes : *Pogandaogo* (la femme qui porte la culotte), *Wemkoudré* (celle qui est libre désignant une femme volage, une femme qui est pour tous les hommes) et *Pog-panga* (la femme qui a la force et qui ne recule pas devant un obstacle, qui n'a pas peur de parler devant les hommes). Le terme *Pogsomtoré damba* désigne la femme qui est indépendante, celle que le mari ne peut plus contrôler.

Il ressort de nos recherches de terrain qu'une femme leader doit transcender les critiques et les injures à son égard. Elle ne doit pas garder rancune. Elle doit avoir une grande vision qui la pousse à atteindre ses objectifs. La femme leader a toujours eu un parcours parsemé de difficultés. Le leadership se cultive et se construit dans la durée. Le leadership s'acquière au prix d'un long cheminement. C'est un processus conduisant à la modélisation de la personne qui s'engage. On ne devient pas leader du jour au lendemain, car c'est l'aboutissement d'un parcours de combattant.

Il y a des discours qui véhiculent des représentations négatives des femmes leaders. Elles sont vues comme des femmes de *« mauvaise vie »* qui sont par conséquent en dehors des cadres normatifs socialement prescrits pour les femmes. Ces stéréotypes dévalorisants sont mal vécus par les femmes leaders et contribuent à éteindre leur motivation, leur engagement et parfois même leur ambition de rester leader. C'est ce qui ressort des propos de cette femme leader :

« Le fait qu'on traite les femmes leaders-là de 'Pogvito', (libertines) ou de femmes faciles ou encore de femmes de mauvaise vie là, de bordelles tout ça là, ça n'encourage pas à se mettre devant. Quand tu vis dans une société, tu veux être bien vue par les gens et si tu fais une chose et puis on va te taxer de pute ou de femme infidèle ce n'est pas la peine. » (Présidente d'association, Yako)

Par contre, les femmes leaders, parce qu'elles sont considérées comme des modèles, des exemples pour les autres femmes, sont supposées incarner la perfection. Elles sont ainsi hissées au rang de « super-femmes » dont le plus petit écart de comportement est considéré comme dramatique. Les capacités qu'on leur attribue ou dont elles s'affublent sont souvent ordinaires comme la disponibilité, l'écoute, le courage, l'honnêteté, le dynamisme, mais parfois extraordinaires telles que : « avoir la capacité de tout accepter », « se faire aimer de toutes ses suivantes », « ne pas avoir de loisir », etc. Tout se passe comme si ces femmes doivent avoir de super pouvoirs et qu'elles sont à la limite, surhumaines. Ces perceptions de la femme leader enfin de compte sous-tendent en grande partie toutes ces attentes sociales parfois « démesurées » envers elles.

Représentations culturelles de la participation publique de la femme

Le leadership féminin est aussi fonction des représentations sociales et culturelles. Comment la femme est vue dans l'espace public ? Quels sont les domaines d'expression qu'accorde chaque groupe socio-culturel burkinabè à l'itinéraire de la femme ? Ce sont-là autant d'éléments qui peuvent constituer des adjuvants ou des obstacles au leadership féminin. Au-delà des pratiques culturelles locales, il y a la religion qui intervient pour délimiter les domaines d'expression publique de la femme. Entre interprétation des dogmes religieux et des syncrétismes culturels, on constate une faiblesse des seules dispositions textuelles à favoriser le leadership féminin. En effet, des pratiques et des réflexes en apparence anodins sont liés à des héritages d'éléments culturels acquis de longue date. La culture dominante du milieu transcende souvent dans les pratiques et perceptions, et les lois et décrets nationaux, la plupart du temps sont en déphasage par rapport aux réalités du vécu social.

C'est dans ce sens qu'au-delà des engagements pris par l'État et les partis politiques, l'exploitation des éléments culturels favorise l'expression de la femme dans l'espace public ou l'entoure de considérations sociales négatives. Dans tous les groupes socio-culturels, « *la femme c'est le foyer* », selon une expression courante au Burkina Faso. Cette sentence est utilisée pour signifier le rôle déterminant de la femme dans la gestion quotidienne du ménage. Cela peut alors se traduire par femme « *gardienne de la maison* », « *femme cadette sociale* », toutes choses qui n'autorisent pas la femme à occuper une place de premier plan dans l'espace public. De tels cas sont légions surtout dans les groupes socio-culturels où les hiérarchies sociales sont bien marquées par l'âge et le sexe, la forte centralisation du pouvoir, comme chez les Bissa, les Moose et les Gourmantché. Lors d'un focus groupe à Bobo-Dioulasso les femmes ont déclaré :

« L'homme mossi n'accepte pas que sa femme hausse le ton quand elle s'adresse à lui. Elle doit s'adresser à lui d'une manière qu'une autre personne a de la peine d'entendre ce qu'elle dit. Le mari de la présidente est mossi, elle sait de quoi on parle. Les hommes mossi sont durs avec leurs femmes. »

Une dame d'une commune de la région de l'Est nous a dit ceci :

« Les hommes ne veulent pas que leurs femmes deviennent des conseillères municipales, parce que quand elle va rentrer là-bas elle va devenir 'gangster'. Les hommes disent que l'émancipation là, ce n'est pas bien. Les hommes disent ça. Parce qu'une femme émancipée, elle dit qu'elle connaît tout. » (Agent d'ONG, Fada N'Gourma)

Dans les groupes socio-culturels où la centralisation du pouvoir politique est faible voire diffuse (Lyela, Kasena), l'organisation sociale (Cassiman 2006 ; Kibora 1997, 2011, 2017) permet plus de marges de manœuvre à la femme. Sans pour autant détenir la fonction d'autorité de chef de famille la femme est le plus souvent une importante pourvoyeuse de ressources alimentaires et est en même temps responsable de la scolarisation des enfants :

« En pays Kasena, la femme se bat. C'est elle qui fait tout. Je suis présidente de l'Association des mères éducatrices (AME) à l'école, lorsqu'on convoque les parents des enfants, ce sont les mamans qui viennent. 90% des frais de scolarité sont payés par les mamans. » (Responsable d'association de femmes, Pò)

Dans ce groupe socio-culturel, il est reconnu la possibilité pour la femme de pouvoir entreprendre des activités et de s'exprimer sur la place publique :

« Notre avantage est que dans la culture kasena la femme a le droit d'entreprendre des activités sans le consentement de son mari. Ce dernier le sait, car beaucoup d'hommes ne donnent rien à leurs épouses et reviennent manger à la maison. » (Responsable d'association, Pò)

Cependant, il ne faut pas idéaliser ces prédispositions culturelles qui ne sont pas opérationnelles dans tous les domaines de la vie sociale. Cette femme leader a constaté :

« Sur le plan politique, le positionnement des femmes ne nous permet pas d'avoir les premiers postes. Actuellement dans le Nabouri, il n'y a aucune femme maire et aucune n'occupe le poste de première adjointe au maire. Les hommes utilisent des préjugés contre nous, pourtant la culture kasena est plus favorable que celle d'autres milieux où on rencontre des femmes maires. » (Responsable d'association, Pò)

Dans les groupes socio-culturels très hiérarchisés, l'expression de la femme sur l'espace public se fait sous la bienveillance de l'autorité de l'homme. Elle est donc encadrée par l'homme sous peine d'exclusion sociale, de caractérisations négatives et d'obstacles divers.

L'itinéraire de la femme leader dans l'espace public est tributaire du groupe socio-culturel et moyennement de la religion dont les interprétations des textes sont disparates dans le vécu quotidien. C'est avec détermination et persévérance que les femmes développent des espaces de liberté qui accroissent les faveurs à l'épanouissement du leadership féminin. C'est ainsi que les manifestations des femmes dans l'espace public pour protester contre l'autorité ont des conséquences certaines sur les transformations socio-politiques nationales comme on a pu le constater au Burkina Faso en octobre 2014 (Hagberg et al. 2015, 2017b). Des exemples sont légions en Afrique de l'Ouest où l'investissement de l'espace public par la femme « envers et contre tout », « pour se faire entendre » produit presque toujours des effets en termes d'évolution qualitative d'une situation socio-politique (Grillo 2018). Dans ces situations, la femme use des moyens de pression que lui offre la culture locale (brandir des spatules, se dévêtir en public) pour parvenir à ses fins (Hagberg et al. 2015). Les représentations liées à la participation de la femme dans l'espace public sont donc comme un registre d'éléments culturels dans lequel il est possible de puiser pour promouvoir le leadership féminin.

Conclusion

Les définitions locales de « femme leader » dans les langues burkinabè révèlent les caractéristiques du leadership comme la personne qui mène, qui est « devant ». Quelques voix se sont également exprimées pour clarifier les perceptions normatives d'une femme leader, notamment comment elle doit être. Ces aspects linguistiques permettent aussi de noter que les qualificatifs sont en général, originellement conçus pour les hommes et qu'ils sont par défaut adapté aux femmes leaders. Les représentations culturelles en ce qui concerne la participation politique des femmes dans les prises de décision ont été abordées pour mieux contextualiser les propos qui suivent dans les chapitres à venir.



Les femmes mobilisées autour d'une femme leader lors de la campagne des élections municipales dans un quartier de Bobo-Dioulasso en mai 2016. Photo : Sten Hagberg.

Chapitre 4. Espaces de leadership féminin

Ce chapitre s'intéresse aux espaces dans lesquels le leadership féminin s'exprime et s'articule au Burkina Faso. L'ambition est d'analyser là où le leadership émerge afin de comprendre les opportunités et les contraintes liées à la participation publique des femmes dans les prises de décision.

Lieux d'expression du leadership féminin

Dans cette section, nous décrivons des lieux et sites de manifestation ou d'émergence du leadership féminin. Ces lieux sont généralement des endroits de regroupement des femmes tels que les habitations familiales où les membres des tontines tiennent leurs rencontres, les lieux de commerce (marchés), de réjouissances et de manifestations culturelles (festivités du 8 mars, funérailles, baptêmes, djandjoba). Il s'agit également des sites où se retrouvent les membres des associations et des unités de transformation de produits forestiers non ligneux (nééré, karité, etc.) et surtout pendant le déroulement des activités politiques (meetings, rencontres), etc.

Les femmes qui « fréquentent et maîtrisent » ces milieux sont considérées comme des femmes battantes et leaders, car elles sont écoutées par leur paires. Certaines portent plusieurs « casquettes », car évoluant dans différents milieux à la fois. Elles s'appuient sur un domaine pour se positionner comme leader dans un autre. C'est par exemple le cas des femmes qui utilisent leur position de responsable de tontine, d'association ou de groupement pour se faire une visibilité dans le milieu politique. Elles mobilisent et se font élire (conseillère, maire, adjointe au maire ou membre du bureau du conseil villageois de développement) à des postes de responsabilité aux niveaux local, communal, provincial, régional et national. « *Je suis partout, je suis dans les associations, je suis dans la politique, je suis partout* », selon une responsable d'association d'un village de Tenkodogo.

Depuis quelques années, du fait de l'amélioration du niveau d'instruction des femmes et la mise en place des fonds d'appuis, tels que le Fonds d'Appui aux Activités Rémunératrices des femmes (FAARF), on assiste à un élargissement du champ d'expression du leadership féminin au niveau local. Par ailleurs, les lieux d'expression du leadership féminin sont devenus au fil des ans des terrains d'influence, de rivalité et de captation des ressources humaines, financières et techniques que « les hommes politiques » n'hésitent pas à exploiter pour

conquérir l'électorat féminin en période électorale comme l'a révélé les propos d'une conseillère municipale de l'Arrondissement 5 de Bobo-Dioulasso :

« Ils ne nous considèrent pas, alors que c'est grâce à nous qu'ils sont devenus des maires et des députés. Mais une fois élus, ils nous oublient. Le problème est qu'ils ne vivent pas avec les femmes, une fois qu'ils sont élus, ils s'en vont. Toi, tu te retrouves seule avec tes femmes. Finalement, c'est toi-même qui te débrouilles pour les calmer et faire en sorte que la prochaine fois, si tu leur demandes de sortir, pour qu'elles puissent accepter. C'est-à-dire tu te donnes à elles. J'ai même envie de laisser tomber la politique parce que je n'obtiens rien. »

Le leadership féminin s'exprime également dans les lieux de délibération politique, même si leur nombre est limité (Hagberg et Koné 2019). Entre les femmes élues, il y a une sorte de complicité exprimée en public, même entre les femmes de partis politiques différents. Des expressions telles que « *Bonjour, ma chérie !* » et « *Ça va, ma copine ?* » peuvent néanmoins cacher des bras de fer politiques, comme l'a démontré Hagberg (2013) dans son étude sur la lutte entre deux femmes politiques à Bobo-Dioulasso.

Interconnexions rurales-urbaines

L'analyse de la situation des femmes dans le contexte urbain et le contexte rural permet de mettre en évidence des particularités de deux contextes sans pour autant les séparer comme deux « univers » différents. Le milieu rural demeure un espace où l'accès aux opportunités destinées aux femmes est limité tant par l'absence physique d'institutions promotrices que par la capacité réduite de ces femmes rurales à tirer le meilleur parti des possibilités en termes d'épanouissement socioéconomique. Le niveau d'instruction des femmes reste faible dans le milieu rural où les considérations culturelles ont conduit historiquement à une très faible scolarisation des filles jusqu'à une époque récente. Les femmes leaders rencontrées en milieu rural sont, par conséquent, peu instruites comparativement à celles rencontrées en milieu urbain. Elles sont également de façon générale loin d'être au même niveau d'information que celles du milieu urbain qui ont un accès plus facile aux informations concernant les opportunités existantes.

L'alphabétisation reste une alternative pour l'épanouissement de la femme rurale et constitue une activité phare des associations féminines dans ce milieu. Au village, des femmes leaders des associations sont souvent des formatrices en alphabétisation et ont une longueur d'avance sur les autres femmes dans l'accès et le traitement des informations sur les opportunités existantes. L'alphabétisation représente donc un tremplin pour l'épanouissement de la femme rurale. Au village, les figures du leadership féminin se rencontrent principalement dans le domaine associatif mais la plupart de celles-ci s'investissent parallèlement dans les autres domaines en fonction du contexte ou des opportunités. Dans un village de la commune de Bobo-Dioulasso, une femme leader nous a, par exemple, expliqué comment elle a travaillé comme agent de développement avant d'entrer en politique.



Au Burkina Faso, la Maison de la femme est un édifice public construit pour les femmes au début des années 1990. Chaque commune devait en principe en disposer comme ici, la Maison de la femme de Pô. Photo : Ludovic Kibora.

La femme leader dans le milieu rural joue un rôle de pont entre le rural et l'urbain. Qu'elle soit conseillère municipale, responsable d'association ou de groupement ou membre du bureau du CVD, elle joue une part active dans la captation ou la mobilisation des ressources disponibles. C'est pourquoi le leadership féminin en milieu rural ne se construit pas en marge du monde urbain mais s'articule autour des possibilités qu'offre la ville, d'où l'importance des interconnexions rurales-urbaines. C'est d'ailleurs ce qui donne du sens à l'engagement de certaines femmes pour la cause de leur village d'origine : « *De la ville, je peux avoir des projets que je renvoie au village, moi-même je ne serai pas là-bas comme ça mais ce sont des trucs qui peuvent nous aider en tout cas à booster un peu le développement local* » (Conseillère municipale, membre de la coordination régionale des femmes, Tenkodogo).

Au sein des associations de femmes, les produits issus de la transformation des productions agricoles et forestières sont davantage destinés au marché urbain. Par exemple, une association de femmes du village de Ounzéogo dispose d'une boutique dans la ville de Tenkodogo comme vitrine pour commercialiser les produits issus de leurs activités et pour servir de lieu de rencontre avec des partenaires. La secrétaire générale de cette association est également la gestionnaire de la boutique ; elle est une femme leader qui occupe un poste dans le bureau de la coordination communale des associations de femmes. Avec sa présence quasi-quotidienne à Tenkodogo malgré la trentaine de km qui sépare cette

ville de son village, elle s'est imposée dans le domaine du leadership communal et est régulièrement sollicitée dans le cadre d'activités menées en ville.

La mobilité reste une caractéristique des femmes leaders en milieu rural, qui au quotidien assistent leurs proches dans leurs recours auprès des autorités en ville. Il n'est pas rare par exemple de voir des conseillères municipales de communes rurales arpenter les couloirs de l'administration au niveau de la ville pour, soit établir des documents d'état civil suite à la sollicitation des villageois, soit assister en tant qu'autorité locale à différentes cérémonies. Lors de notre entretien avec la deuxième adjointe du maire de Tenkodogo, une conseillère municipale nous trouva dans le bureau alors qu'elle était venue établir des documents d'état civil au profit des habitants de son village. Elle a dit se trouver dans l'obligation de jouer quotidiennement ce rôle de facilitatrice.

La pratique de l'activité agricole par les femmes rurales en saison pluvieuse qu'elles conjuguent avec d'autres activités, montre comment ces femmes naviguent entre plusieurs sphères (agricultrices, leader d'association, de groupement, conseillère municipale, membre du CVD). La conseillère municipale qui parcourt une certaine distance pour venir participer à la session du conseil communal en ville pendant la saison pluvieuse laissera derrière elle des activités champêtres qu'elle s'emploiera à rattraper de retour au village.

Nonobstant cet investissement, nous avons pu noter par exemple que les accusations de sorcellerie constituent une problématique majeure pour les femmes rurales et ce sont souvent celles qui sont dynamiques qui sont visées comme le soulignent les propos suivants :

« J'ai remarqué, il y a un truc qui est en train de se développer, je ne sais pas si vous êtes au courant. Quelqu'un se prononce en tant que guérisseur, on vous emmène tout de suite, je dis vous êtes sorcière et il faut qu'on vous batte pour que vous libérez les âmes que vous avez prises. Mais j'ai remarqué que toutes ces femmes qui sont victimes ce sont des dames et la plupart de ces dames sont des dames battantes. La plupart de ces femmes sont des femmes surtout des femmes qui ne dorment pas, qui sont debout, qui se battent tous les jours pour trouver leur pain. » (Animatrice de la radio, leader d'associations, Tenkodogo)

En dépit de ce tableau peu reluisant, de nombreuses femmes rurales trouvent leur salut dans l'agriculture. Les pratiques agricoles leur permettent de s'imposer comme un maillon fort dans l'approvisionnement en vivres ou en aliments divers des villes :

« C'est dans le secteur agricole que les femmes percent beaucoup. À titre d'exemple, la situation actuelle des femmes de Sikorola est illustrative. Quand la culture d'oignons était à ses débuts, beaucoup d'hommes avaient refusé que leurs femmes fassent cette activité. Mais aujourd'hui, non seulement les femmes sont nombreuses à le faire mais de plus en plus, on voit aussi des hommes. Avant, il y a beaucoup de choses qu'elles ne pouvaient pas faire. Aujourd'hui, elles portent des jolis habits et interviennent dans la prise en charge financière des enfants quand le mari n'a pas les moyens. » (Focus groupe avec les femmes d'un village de Samorogouan)



Les filles en classe. L'école est un espace de promotion du leadership féminin, comme cette école de la commune de Réo. Photo : Pascaline Kaboré.

C'est pourquoi d'ailleurs la question de la précarité de l'accès de la femme au foncier rural apparaît comme un problème majeur à résoudre dans un contexte où l'économie du pays repose largement sur les activités agricoles qui occupent une très grande majorité d'hommes et de femmes.

Espaces d'enseignement et de formation

Les espaces de l'enseignement et de la formation sont des lieux importants dans la constitution du leadership féminin. Le niveau d'instruction a été évoqué par de nombreuses femmes leaders, comme étant un élément important du leadership. Il existe certes des femmes qui excellent dans des secteurs d'activités grâce à des connaissances acquises de façon informelle, cependant même celles-ci reconnaissent être limitées par une insuffisance du niveau d'instruction et de formation. Cette femme qui a obtenu un prix de leadership régional en 2018, nous a déclaré ceci :

« Si aujourd'hui, je suis contente de mon itinéraire et que beaucoup de jeunes filles viennent me demander des conseils, mais je ne suis pas contente de n'avoir pas franchi la classe de 3ème. Si j'arrivais à corriger ce côté étude, je suis sûre que beaucoup de choses allaient être corrigées d'elles-mêmes. »

Les cadres d'enseignement et de formation sont de véritables laboratoires de leadership féminin. De nombreuses femmes leaders sur le plan national doivent leur leadership à leur itinéraire dans le milieu scolaire et universitaire :

« J'ai commencé avec le Bureau des Elèves et Étudiants, qui a été dispersé avec les événements de 2014. Je suis dans l'association G33 [qui signifie la génération des 33 secteurs de Bobo]. Ils ont pris un représentant dans chaque secteur. Je suis la trésorière. Nous sommes sept filles contre 26 garçons au sein de cette association. » (Étudiante à l'université et militante CDP, Bobo-Dioulasso)

Au niveau universitaire, nombreuses sont les jeunes filles qui ont des idées précises sur le domaine de leadership qu'elles souhaitent promouvoir plus tard dans leur vie professionnelle future. L'université est un lieu d'éclosion du leadership politique du fait des échanges des idées et des nombreuses associations d'étudiants dans lesquelles adhèrent les femmes. Lors d'un focus groupe, des étudiantes de l'université Nazi BONI de Bobo-Dioulasso ont expliqué :

« Tout le monde ne peut pas être leader ! C'est quelqu'un qui a la capacité d'entreprendre, qui a des connaissances, des expériences et de la détermination. C'est avoir confiance en soi, être humble et respectueux. Un vrai leader doit être un visionnaire, c'est-à-dire avoir des rêves afin d'atteindre ses objectifs fixés et de ne surtout pas avoir peur de prendre la parole. C'est aussi être capable de créer un dialogue. Il faut avoir du caractère et de ne pas se laisser influencer par toutes les idées. Surtout, il ne faut pas se laisser faire. »

Les universités et centres de formation professionnelle ouvrent l'esprit des jeunes filles vers d'autres formes d'entrepreneuriat. Parallèlement à ces institutions d'enseignement et de formation et en lien avec elles, des mouvements associatifs, principalement constitués d'élèves et étudiants sont de véritable fabriques de leadership, qu'ils soient d'obédience confessionnelle ou non. Certains de nos interlocutrices ont affirmé avoir été formés au sein de ces associations où elles ont développé une force mentale pour affronter toute sorte d'adversité, pour se « débrouiller dans la vie ».

« J'ai commencé le CP1 en famille à Diapaga, avec mes marâtres, ça n'a pas été facile pour moi, [...] j'étais une enfant qui était tout le temps dans son coin. C'est vrai qu'on me malmenaît mais je ne me laissais pas faire et comme j'étais tellement engagée au niveau de l'église, ça a fait que j'ai pris vite les responsabilités, avec le mouvement CVAV (Cœur Vaillant Ame Vaillante), j'étais responsable CVAV, j'étais dans la JEC (Jeunesse étudiante catholique). Donc à chaque fois j'étais dans le bureau et du coup, j'ai appris à m'imposer [...] C'est grâce à ça que je suis devenue ce que je suis [...] aujourd'hui, c'est grâce à ça, parce que c'était la formation humaine. Vous voyez, la formation humaine : comment surmonter les problèmes, comment ceci, comment cela et la formation religieuse aussi ça forme l'homme. » (Femme leader, Fada N'Gourma)



Formation des jeunes filles aux métiers de la couture et du tissage à la Maison de la femme de Tenkodogo. Photo : Yacouba Cissao.

Ces espaces de constitution du leadership féminin sont socialement si importants, que de nombreuses femmes devenues leaders par d'autres voies, estiment que les limites de leurs expressions dans l'espace public et la gestion de leurs affaires sont accentuées par l'insuffisante fréquentation de l'école comme l'a affirmé cette femme leader :

« Pour moi, le savoir, la connaissance est plus importante de nos jours que tout. Nous faisons tout sans formation, donc cela n'est pas bénéfique. Nous prenons des crédits, mais nous les utilisons mal parce que nous ne sommes pas formés à l'utilisation des prêts... » (Femme leader d'association, Pô)



Formation des jeunes filles aux métiers de la couture et du tissage à la Maison de la femme de Tenkodogo. Photo : Yaouba Cissao.

Estime de soi : Éducation informelle et non-formelle

L'estime de soi se cultive à travers plusieurs espaces de leadership féminin : la famille, l'école et le travail. La famille est un lieu de socialisation de l'enfant et détermine son estime de soi. Mais l'école est de nos jours incontournable pour construire une estime de soi ; elle est la voie pour obtenir la connaissance, la réussite professionnelle et le succès.

« Si c'est le niveau, je n'ai pas un grand niveau en tant que tel. Je m'exprime avec vous-même [en français] c'est grâce à Tin Tua⁸ parce que je n'ai pas dépassé le CM2. Après ça j'ai fait l'alphabétisation et après l'alphabétisation, j'ai enseigné en langue, en gourmantché. C'est dans ça j'ai eu la supervision Tin Tua. [...] Il y avait les conseillers villageois de santé et c'est ça que j'ai fait en son temps. Ensuite, il y a eu un concours interne et j'ai été là-bas comme animatrice. [...] Et en 2011 il y a eu un changement de bureau et j'ai été élue comme Diema de Fada. »
(Présidente d'association, Fada N'Gourma)

⁸ Tin Tua est une association de l'Est du Burkina Faso ayant son siège à Fada N'Gourma. C'est une ONG qui travaille dans le Gulmu. Le nom « Tin Tua » signifie en gulfancema, la langue des Gourmantché, « *Développons-nous, nous-mêmes* ». L'Association Tin Tua a longtemps excellé dans le domaine de l'alphabétisation et de l'éducation non-formelle.

L'obtention d'un diplôme ou d'une compétence à travers une formation est l'expression de joie, de satisfaction et de fierté en ce sens qu'il apporte une ascension sociale :

« Je sais qu'à mon début j'avais honte de prendre la parole lors des sessions. J'ai fait une année sans dire un mot à la mairie. Mais actuellement je suis éveillée je peux parler, je peux reprocher à quelqu'un d'avoir dit quelque chose qui n'est pas correcte. Je n'ai plus peur de parler. Je n'ai plus honte. Je connais beaucoup de gens à la mairie, j'ai le contact des autres conseillères, on s'appelle. » (Conseillère, Manga)

La formation est vue comme une arme puissante de lutte contre l'ignorance et le poids des traditions désuètes. Même si le niveau de scolarisation n'est pas une condition *sine qua non* pour accéder à un poste de responsabilité, lorsqu'une femme a reçu une formation ou est instruite, elle inspire confiance dans son milieu et est sollicitée à tous les niveaux :

« Je ne suis pas allée loin dans les études. Je me suis arrêtée en classe de 5^{me}. Mais quand on veut quelqu'un dans le village c'est moi qu'on choisit. J'ai été à l'association Nomewendé et on m'a choisi comme secrétaire. Je suis trésorière dans le bureau exécutif du Centre-Sud. On m'a proposé d'autres responsabilités que j'ai refusées parce que quand tu es dans beaucoup de choses tu ne t'en sors pas. » (Conseillère, Guiba)

L'estime de soi amène à la valorisation des compétences qui permettent de se projeter dans le futur, d'avoir de grandes ambitions parce qu'ayant confiance en soi-même, à ses capacités et à ses forces :

« J'ai un niveau CE2. Mais c'est grâce à l'alphabétisation que j'ai pu accumuler les différents postes. Je sais lire et écrire et compter en mooré, j'enseigne en mooré. Je tiens le cahier de compte de notre association. Lors de nos rencontres j'écris en mooré et je pars faire le Compte-Rendu aux autres. Si j'étais allée loin dans les études je ne serai pas restée là à être CVD ». (Femme CVD, Bindé)

L'acceptation des limites de ses compétences crée une estime de soi qui permet de transcender les jugements et les complexes d'infériorité pour se faire valoriser dans l'espace social :

« Depuis que j'ai quitté la formation sur l'autonomisation de la femme je n'ai plus peur de m'exprimer devant une autorité malgré mon niveau moyen. On a fait une rencontre avec le haut-commissaire sur la mine de Perkoa mais le jour que j'ai demandé la parole et on me l'a donnée. Je me suis excusée d'abord du niveau de mon français et j'ai donné mon point de vue et proposé des perspectives sur le sujet du jour mais après la délibération mes propos ont été retenus. » (Femme leader d'association et d'un centre de formation, Réo)

Conclusion

Tous ces espaces favorisent la constitution du leadership féminin au Burkina Faso, notamment les associations et les lieux de formation, étant donné que les filles et les femmes rencontrent des obstacles et contraintes dans d'autres espaces, comme par exemple l'administration, les pouvoirs locaux et les partis politiques. Au lieu de reproduire un clivage entre les milieux rural et urbain, il est important de souligner les interconnexions rurales-urbaines, notamment à travers le leadership féminin à vocation politique. La femme leader politique est effectivement obligée de surpasser ce clivage. Elle devient plutôt celle qui constitue le pont entre ces deux milieux. Enfin, l'estime de soi est renforcée dans plusieurs espaces de leadership féminin, notamment à travers l'éducation familiale informelle et celle non-formelle caractérisée en majeure partie par l'alphabétisation.

Chapitre 5. Vie sociale et trajectoire individuelle

Dans ce chapitre, nous analysons les différentes contraintes et opportunités auxquelles les femmes aspirant au leadership doivent faire face. Partant des rôles traditionnels nous abordons la problématique de la déscolarisation, les stéréotypes, les harcèlements etc., pour identifier les défis du leadership et de la vie conjugale.

Discours sur les rôles traditionnels

L'émergence du leadership féminin fait face à plusieurs facteurs, notamment des rôles traditionnels qui régissent le fonctionnement de la société burkinabè tant bien que mal. Ces rôles sont à la fois très présents, vivants, influents, acceptables, inacceptables, sévères, oppressants, discriminatoires, tolérants, règlementaires, etc. Ils varient d'une localité à une autre, d'une famille à une autre, d'un groupe socio-culturel à un autre ou d'une communauté à une autre, mais ces rôles assignent à la femme la place de second plan dans de nombreux contextes et situations. Dans cette section nous décrivons des rôles traditionnels qui entravent ou du moins compliquent l'émergence de leadership féminin.

La question de la religion est importante quand on parle du rôle traditionnel de la femme au Burkina Faso. Dans l'islam qui a le poids démographique le plus important (Degorce et al. 2019), les interprétations liées à la place sociale des femmes sont diversement questionnées. Pour certains, les dispositions religieuses ne favoriseraient pas toujours le leadership féminin. C'est dans ce sens que ce prêcheur musulman s'exprime :

« La femme doit être soumise à son mari car c'est une condition sine qua non pour accéder au paradis. Si l'époux ne pardonne pas à la femme, elle ne peut pas accéder au paradis quelques soient ses bienfaits. C'est une épreuve que Dieu a prévue et que la femme doit traverser pour son salut ici-bas et dans l'au-delà. Ici, les femmes sont prisonnières. Leur vie est une prison. C'est quand tu vas accéder à l'au-delà que tu seras en liberté. »

Par contre, un autre prêcheur a abordé le sujet sous un autre angle :

« Selon la culture islamique, l'homme doit consulter la femme dans tout ce qu'il entreprend. Donc, l'islam valorise et respecte la femme. Si on respectait les prescriptions islamiques, la femme serait mieux valorisée et respectée. En islam, les femmes sont des reines et la reine doit être respectée. »

La pratique de l'islam est plus rigoureuse dans certaines localités, communautés et courants religieux. La diversification des interprétations des textes fondamentaux en plus de l'imitation des pratiques culturelles arabes en lien avec la religion ne favoriseraient pas l'émancipation de la femme, comme proposé par cet homme de Dori :

« L'islam vient de chez les Arabes où on ne voit que les hommes. La société peule est calquée sur ce modèle social qui relègue la femme au second plan à savoir traire la vache et faire à manger. »

Dans de nombreuses situations la femme n'a pas droit à la parole en public et elle ne doit pas hausser le ton. En outre, elle doit montrer son infériorité pour accepter que ce soit l'homme qui commande. Les femmes doivent être endurantes, soumises, compréhensives, sages, tolérantes, fidèles, être des références, des modèles, etc. Cela donne l'impression qu'elles sont considérées comme des êtres insensibles qui doivent pouvoir tout supporter, comme l'a dit cet interlocuteur de Dori : *« La femme sabélienne reste soumise car elle n'a pas dans le sang l'esprit de la revendication et de la révolte. Elle préfère se laisser marcher dessus. »*

Aussi, malgré les tromperies, insultes et coups de la part du mari, on s'attend à ce que la femme supporte tout. Le divorce demandé par la femme est difficilement acceptable pour les familles, étant donné que le mariage va au-delà des conjoints et implique les familles et les communautés. Pourtant, les répudiations sont courantes. Alors, c'est le mari qui peut ne plus vouloir de sa femme. Pour banaliser ces comportements, on entend souvent de tels propos venant des femmes :

« L'infidélité de l'homme fait partie de sa nature, donc ce n'est pas un vilain défaut. De toutes les façons tous les hommes sont pareils. Si tu refuses celui qui urine, tu vas prendre celui qui chie. Donc, mieux vaut garder celui que tu as malgré ses défauts, car rarement tu trouveras mieux. Il n'y a pas deux vérités que ça, hein. »

Selon une autre perception traditionnelle, la femme doit être assez présente à la maison ; toujours informer, demander l'autorisation et surtout l'approbation de son mari avant de sortir. La présence régulière de la femme à la maison est perçue comme une bonne éducation. Pendant très longtemps une émission de la radio nationale du Burkina Faso a eu pour titre « la femme c'est le foyer ». Cette émission reprise en plusieurs langues nationale traduit une réalité sociale sur la fonction de gestionnaire de maison familiale de la femme burkinabè. Rester à la maison, c'est aussi ne pas prendre le risque d'être traitée de « femme qui a un os de chien dans le pied » ; c'est-à-dire une femme vagabonde, qui sort comme elle veut sans demander l'autorisation à son mari. Elle doit veiller sur les enfants, car la réussite d'un enfant est généralement considérée comme le résultat de la soumission et de l'endurance de la mère dans le foyer. Une autre exigence, est de savoir très bien faire la cuisine pour ne pas être la risée des autres femmes et « mettre la honte à ses propres parents ». L'éducation familiale commence par l'apprentissage à cuisiner.

Traditionnellement, le mariage représente la réussite pour une femme, surtout s'il est célébré assez tôt. Être célibataire est considéré comme un échec social. Il existe sur cette base des arguments sexistes même au niveau des universités, notamment de la part des étudiants masculins qui tiennent des propos pour décourager les filles ou les dénigrer afin de les empêcher de poursuivre des études supérieures comme eux : « *Les garçons disent que si tu fais des longues études, qui va te prendre en mariage ?* » (Focus groupe des étudiantes à Bobo Dioulasso).

Généralement, plusieurs de ces rôles traditionnels ralentissent, d'une part, la participation aux activités économiques importantes qui demeurent des éléments fondamentaux du leadership féminin. D'autre part, ces rôles handicapent les femmes qui sont moins présentes et visibles sur des scènes publiques. Finalement, si elles doivent concilier la vie de famille, les attentes sociales et les ambitions personnelles, le leadership féminin a encore du chemin à faire. C'est pourquoi, de plus en plus, des voix s'élèvent en faveur du respect des droits de la femme. On parle de l'égalité de chances, de la discrimination positive, de l'implication des hommes dans les tâches domestiques, de la question de quota, des politiques en faveur des femmes.

Scolarité et déscolarisation

Comme déjà mentionné, l'école devient pratiquement la seule alternative pour devenir une femme leader, acquérir un certain moyen financier, préparer un avenir, etc. L'école burkinabè a, pendant longtemps, été caractérisée par un faible accès des filles (Tiendrebeogo 1995 ; Sanou 1995 ; Lange 1998 ; Paré-Kaboré 2003 ; Maïga 2011). La sous-représentation des filles à l'école a continué jusqu'à la fin des années 1990. Des organismes internationaux ont décidé de travailler pour inverser la tendance. Le rapport sur le développement humain durable au Burkina Faso de 1997 reconnaissait :

« Les disparités fondées sur le sexe, les régions et l'origine sociale y sont aussi importantes. Les filles ne représentent qu'un peu plus du tiers des effectifs d'élèves (35,19% en 1995- 1996). »
(PNUD 1997 : 69-70)

L'inscription des filles à l'école apparaît comme une pression morale, une exigence ou une nécessité. Le faible niveau d'instruction limite les actions des femmes et, par conséquent, entrave leur leadership.

Cependant, de nos jours, les filles et garçons ont pratiquement les mêmes chances d'être inscrits à l'école quand l'âge le permet : « *On ne fait pas de distinction entre les garçons et les filles en ce qui concerne leur inscription à l'école. On les inscrit tous.* » Ces propos ont été confirmés par plusieurs directeurs d'école et d'autres interlocuteurs : « *Il faut reconnaître que ces dernières années-là, l'analphabétisme même était un frein. C'est vrai que ces dernières années le taux de scolarisation des filles a augmenté.* »

Malgré ces changements sociaux récents, rares sont les femmes qui parviennent à un niveau d'étude supérieur. Des facteurs historiques, politiques,

géographiques, économiques, socioculturels, sanitaires, liés au système scolaire lui-même (offre, pédagogie...) contribuent à la déperdition scolaire, la déscolarisation et la sous-scolarisation de la part des filles. Dans plusieurs localités, les grossesses et les mariages précoces, le rapt de filles, le transfert de l'école moderne vers l'école coranique et le statut social de la fille contribuent à la déscolarisation des filles. Des grossesses précoces peuvent aussi conduire à des mariages précoces ; des familles « obligent » l'homme ou le garçon « auteur » de la grossesse à prendre comme épouse la jeune fille enceinte.

Les grossesses précoces apparaissent comme l'un des facteurs qui favorisent la déperdition scolaire chez les filles. Généralement, au niveau du primaire, les filles sont plus nombreuses que les garçons et elles travaillent mieux. Mais au fur et à mesure que l'âge avance, les filles deviennent moins nombreuses. Pour certaines de nos interlocutrices, cette situation est due à la banalisation de la sexualité, au non contrôle des filles, à la débauche des filles, à la ruée des jeunes filles vers les fonctionnaires (policiers, gendarmes, enseignants, etc.), à la fuite de responsabilité des parents et au manque de dialogue entre les mères et leurs filles. Les pères des enfants sont souvent un camarade de classe, un voisin de quartier ou un proche parent. Leur responsabilité est minimisée, ignorée, tolérée, justifiée ou banalisée, ce qui fait que les jeunes pères sont moins sanctionnés que les jeunes mères. Ils n'ont pas d'obstacles pour poursuivre leurs études. Tout retombe sur la jeune fille et sa famille. Le refus même de reconnaître l'enfant est souvent encouragé par les grands-parents paternels. Mais moralement, certains grands-parents prennent en charge l'enfant et la mère et peuvent même forcer leur fils à épouser la jeune mère. Les propos qui suivent montrent l'ignorance et le libertinage des jeunes pères et la faiblesse des grands-parents à faire face à de telles situations :

« Le fils de ce monsieur a mis enceinte deux filles et toutes les deux sont chez lui. Son fils n'a rien et c'est lui qui se permet d'enceindre deux filles, il ne travaille même pas. C'est un enfant ! Comment son père peut accepter cela ? [...] La sexualité est tellement banalisée ici ! Quand elles deviennent adolescentes, il faut obligatoirement qu'elles passent à l'acte, sinon, elles seront considérées comme dépassées. L'éducation de base est ratée, c'est un manque de suivi. » (Conseiller, Samorogouan)

Nos interlocuteurs dans cette commune nous ont dit que c'est entre l'âge de 13 à 15 ans que les filles entrent dans la vie sexuelle active en ignorant les risques.

« C'est à partir de la 4^e et de la 5^e que leurs moyennes commencent à baisser considérablement. L'encadrement à la maison n'est pas bon. Si une fille étudie, il doit y avoir quelqu'un à la maison qui s'intéresse à elle. L'éducation des filles n'est pas prise au sérieux. Si une fille fait ce qu'elle veut, ce n'est pas bon, car la fille vers l'âge de 14-15 ans ne sait pas forcément si ce qu'elle fait, est bon ou mauvais. »



*Le prix d'excellence décerné à l'élève Bintou Traoré, Samorogouan.
Photo : Bintou Koné.*

Quand une fille « tombe enceinte » les pressions sociales sont énormes sur elle et sa famille :

« Le problème de grossesse des filles c'est la faute aux parents car ils ne les surveillent pas. L'enfant sort quand il veut et rentre quand il veut. Souvent, lors de mes prêches, je dis qu'on s'inquiète plus pour nos animaux que pour nos filles. Parce que si on ne voit pas nos animaux, on part à leur recherche. Par contre, on ne demande même pas après nos enfants. » (Imam, Samorogouan)

Les parents déversent leur colère sur la fille. Dans la plupart de cas, elle se retrouve dans une situation où elle est chassée, insultée, frappée, ignorée, isolée, marginalisée ou déscolarisée. Ce qui pousse généralement une fille à abandonner l'école, c'est la honte, la dépression, la fuite avec le père de l'enfant sans être mariée, le manque de personnes pour garder l'enfant.

La grossesse précoce ou non désirée conduit souvent à des avortements clandestins. C'est le cas dans la commune de Tiébélé où certaines filles n'hésitent pas à se rendre au Ghana voisin pour se faire avorter. D'autres préfèrent avorter à

l'aide des médicaments traditionnels ou des comprimés achetés dans la rue. Les avortements étant interdits par la loi, ils sont donc pratiqués clandestinement. Les conséquences médicales des avortements clandestins peuvent être énormes (Ouédraogo 2015). Malgré cette situation, certaines filles conscientes de leur situation et dans l'espoir de s'en sortir continuent à se battre après avoir eu un enfant : « *Si je suis repartie à l'école pour continuer l'examen, c'est parce que j'ai un corps qui ne supporte pas le soleil.* » Il y a également des parents, agents de santé et enseignants qui sont engagés aux côtés de ces filles-mères pour les aider à poursuivre leurs études. Par contre, d'autres parents d'élèves réagissent violemment, soit en avertissant, soit en menaçant leurs filles.

« Le problème des filles, ce sont les exercices qu'elles font avec les garçons. On va par-ci, on va par-là. Je n'accepte jamais qu'un garçon vienne faire des exercices chez moi avec ma fille. Si je le vois chez moi, je vais le chasser et ma fille va aller le rejoindre au dehors. » (Parent d'élève, Samorogouan)

Il a été constaté un autre phénomène sur le terrain, c'est celui du transfert des filles de l'école moderne vers l'école coranique pour faciliter une transition rapide vers la vie de foyer. Arrivées à un certain niveau (6^{ème} année), il y a des filles qui sont retirées de l'école pour être inscrites à l'école coranique pour « *ka coran durussi* » (« apprendre les versets coraniques par cœur », en dioula). Ainsi, quelques années plus tard, elles sont aptes pour être données en mariage :

« Pour tromper notre vigilance, les parents de ces filles les retirent de l'école pour soi-disant qu'ils vont les mettre à l'école coranique qui se trouve tout juste à côté pour apprendre par cœur les versets coraniques. Mais une ou deux années plus tard, ils les donnent en mariage. Ils ne veulent pas du tout que les filles quittent le village pour aller étudier ailleurs, parce qu'ils ont peur de n'avoir plus de contrôle sur elles. » (Directeur d'école, Samorgouan)

En général, ce sont les pères qui paient la scolarité des enfants, filles comme garçons. Alors, en cas de problème financier, le garçon reste prioritaire même si la fille travaille mieux à l'école. Les filles sont considérées comme celles qui sont appelées un jour à quitter le foyer pour se marier ailleurs, donc, une passagère qui reste au second plan. Pendant leur scolarité, les filles sont plus sollicitées pour les tâches domestiques (faire la lessive, chercher de l'eau au puits, faire la cuisine, etc.) que les garçons. Elles rencontrent d'énormes difficultés dans la conciliation de ces tâches avec les études comme l'affirme cette élève d'une commune rurale :

« Je travaille trop à la maison. [...] Avant-hier par exemple, j'avais deux devoirs à préparer (Math et Physique/chimie). C'est à 22h que j'ai pris mon cahier pour réviser mes leçons. J'ai dû renoncer à laver les ustensiles de cuisine. En plus, je devais me réveiller à 3h du matin pour préparer à manger pour les jeuneurs (mois de carême). L'envie du sommeil allait me tuer. »



Les élèves brillants, Samorogouan. Photo : Bintou Koné.

Enfin, le rapt ou l'enlèvement de la fille par force est une pratique culturelle encore fréquente dans des zones de l'Est. L'ampleur du rapt est telle que l'Association pour le développement du Gourma en a fait son cheval de bataille : « *Mais c'est quoi ça? Elle gagne son CEP, à partir de la 6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème}, on l'enlève et hop, c'est fini!* ». Véritable extrapolation d'une pratique culturelle qui handicape la scolarisation des filles au même titre que les grossesses et mariages précoces.

En somme, ces différents facteurs de déscolarisation des filles ont été évoqués comme étant des freins à l'émergence du leadership féminin. La plupart des filles qui ont vu leur scolarité écourtée se sentent perdues, car elles n'ont pratiquement aucune idée de ce qu'elles comptent faire dans l'avenir. Elles ignorent leurs potentialités, à plus forte raison comment valoriser leurs compétences afin de les mettre au profit d'autres femmes. Même pour celles qui parviennent malgré tout à s'en sortir, les limites engendrées par le manque d'école sont présentes dans leur vie.

Engagement public et vie conjugale

Comment combiner ces deux mondes ? C'est la crainte que beaucoup de nos interlocutrices ont exprimé. Au sein de la famille, voire même du ménage, le leadership féminin peut constituer un défi :

« Ce n'était pas facile. Ce sont des appels. Tu peux aller à des rencontres, mais tu es obligée de suspendre pour rentrer. Et ça a amené des petits problèmes. En 2014, je suis partie à Ouaga c'était une audience avec le ministre même. Quand j'étais assise en bas, on ne m'a pas autorisé de rentrer n'en parlons pas voir le ministre. Il m'a appelé et me dire de faire vite pour rentrer le voir. Donc, ce n'était pas facile. » (Présidente d'une association, Fada N'Gourma)

Rouamba et Descarries (2010) en étudiant les femmes dans le pouvoir exécutif au Burkina Faso (1957–2009), donnent des exemples illustratifs de femmes ministres dont la domination de leur conjoint a été un obstacle pour la poursuite de leur mandat. Dans cette logique, la femme est considérée comme un être inférieur à l'homme. Ainsi, dans la division du travail, les hommes ont un rôle productif et les femmes jouent un rôle reproductif (Kergoat 2001). Vu comme tel, l'homme doit s'occuper des tâches les plus valorisantes ; quant à la femme elle a pour devoir de s'occuper du ménage, de l'éducation des enfants.

Cette division du travail crée des tensions lorsque la femme occupe un poste en dehors du cercle familial. Danièle Kergoat (2001 : 30) parle d'élaboration socio-symbolique de la différence entre les sexes. Chaque tâche portant la marque du sexe qui en a la charge, tout changement constitue une rupture symbolique. Le changement et le bouleversement de cet ordre social n'est pas sans conséquence sur la vie des femmes qui s'engagent en public.

La femme confinée dans son rôle reproductif a plusieurs mains ; une main pour laver les enfants, une autre pour balayer et cuisiner, une autre pour le travail champêtre, une autre pour chercher du bois, de l'eau etc. Le temps du travail domestique limite son engagement à d'autres travaux. Bernard Zarca (1990 : 29) affirme que les femmes actives à plein temps sont d'autant plus insatisfaites d'effectuer une tâche d'un type quelconque qu'elles disposent de moins de temps libre. L'engagement de la femme dans la vie publique est conditionné par le soutien de sa communauté, de sa famille et de son mari. En revanche, la participation domestique active des conjoints contribue à améliorer les conditions d'accès et d'exercice d'un mandat, même si la « charge mentale », définie comme le travail d'organisation entre lieux professionnels et domestiques, reste largement assumée par les femmes :

« Bon, c'est moi, je l'ai proposé. Et quand on voulait une femme dans le quartier les hommes se sont réunis pour faire des propositions. Et c'est de commun accord qu'ils ont choisi ma femme. Parce que déjà, tout le monde voit ce qu'elle fait dans le quartier. Elle est très dynamique, elle arrive à mobiliser les femmes. Sinon au début c'est moi je l'ai proposé. Elle ne pensait pas qu'elle allait pouvoir arriver mais voilà. » (Conjoint de la 2^{ème} adjointe au Maire, Manga)

Rouamba et Descarries (2010) voient dans l'accompagnement du conjoint la domination de celui-ci sur sa femme car, selon elles, la femme ne peut s'illustrer qu'à travers un homme et en occurrence son mari. Mais d'autres femmes ont conduit leur mandat avec brillance sans difficulté majeure : « *car elles n'avaient pas à subir le courroux éventuel d'un époux ou à s'imposer des renoncements selon ses humeurs* » (Rouamba et Descarries 2010 : 16).

« Je vais vous dire à Fada ici. Nos devancières, celles qui ont été les premières à s'intégrer à la politique, soit elles étaient des veuves, soit elles étaient des divorcées. En tout cas, il n'y avait pas beaucoup qui vivaient avec leur mari. Parce qu'à un certain moment tu es obligée de faire un choix entre ta vie politique et ton mari. Celles qui ont vraiment adhéré à la politique, elles ne vivaient pas avec un homme. » (Responsable d'une structure féminine, Fada N'Gourma)

Le veuvage, loin d'être un souhait, a été cité comme un facteur déterminant dans l'engagement politique de certaines femmes. L'absence du conjoint peut permettre de surpasser le poids « des pesanteurs socio-culturelles » qui tendent à les enraciner dans les tâches ménagères et sous le contrôle du mari. Sans compromis elles réussissent leur carrière politique.

« Je ne peux pas dire que le fait que mon mari est décédé j'ai eu une certaine liberté mais en tout cas ça m'a permis de me lancer dans la politique. [...] Mais j'ai pu accumuler tous ces postes parce que mon mari n'était plus. Sinon ça ne serait pas possible. » (Femme leader, Manga)

L'espace politique est considéré comme un lieu de dépravation des mœurs et surtout une perte de pouvoir ou de contrôle des hommes sur les femmes. Ainsi, les femmes qui s'engagent en politique se voient traitées de femmes aux mœurs légères. L'accès des femmes aux postes de responsabilité leur confère aussi une liberté et un pouvoir.

« Effectivement, on voit que certaines femmes lorsqu'elles deviennent conseillères, elles ne s'occupent plus de leur mari. Elles parlent que leur mari est sale, elles n'ont plus le temps de leur mari. Elles sont tout le temps parties pour des réunions. Et du fait qu'elles suivent les formations, elles deviennent plus éclairées que leur mari. Elles n'acceptent plus se soumettre à lui. Donc, l'homme commence à douter d'elles parce qu'il n'a plus de pouvoir de contrôle sur elles. » (Conseiller, Manga)

Violences domestiques et harcèlements sexuels

Les violences exercées sur les femmes sont multiformes et diversifiées dans leurs manifestations. Elles peuvent être physiques, morales, économiques, sexuelles, psychologiques et politiques. Elles peuvent se manifester dans les espaces publics comme privés, par le déni de certains droits, l'exclusion, les brimades physiques, etc. Aussi, l'actualité internationale fait écho de femmes donnant de plus en plus de la voix pour dénoncer et lutter contre les abus sexuels exercés contre elles, à l'image des mouvements nés du *hashtag* américain « #MeToo » et de son équivalent français « #BalancetonPorc ».

Au Burkina Faso, le harcèlement sexuel semble être un sujet tabou même si d'un point de vue juridique il fait partie de violences regroupées sous la loi sur le registre des violences faites aux femmes et aux filles. Selon la loi n° 061-2015/CNT, est considérée comme violence envers les filles et les femmes :

« tout acte de violence dirigé contre les personnes de sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes et aux filles un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques, morales, économiques et culturelles y compris la menace de tels actes, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. »

Le harcèlement sexuel se retrouve noyé dans cette pléiade d'abus exercés sur les femmes et filles et est défini par la loi burkinabè comme : « *le fait d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* » (Article 11, Loi n° 061-2015/CNT du 6 septembre 2015). Toute personne coupable de harcèlement sexuel est passible d'une peine d'emprisonnement (3 mois à 1 an) et d'une amende (300.000 à 500.000 FCFA). Cependant, entre la connaissance de ces dispositions juridiques et le recours à celles-ci par les citoyennes et leur application effective, il y a un énorme abîme que les filles et femmes ne peuvent pas ou ne veulent pas sauter, du fait du tabou qui entoure toujours les questions de sexualité. Cette situation participe de l'invisibilisation non seulement, des faits de harcèlements sexuels, mais aussi de celle des réponses données à ces abus. Les personnes qui en ont fait l'expérience n'en parlent pas ou en parlent comme s'il s'agissait d'un fait divers ordinaire, banal ou d'une fatalité. Une interlocutrice nous a dit avoir été harcelée sexuellement par des individus qui lui envoyaient des stickers à caractère sexuel et des coups de fil « indécents », à des heures indues (5 heures du matin). Elle a expliqué qu'elle a fait avec et les a laissé faire jusqu'à ce qu'ils s'arrêtent d'eux-mêmes, face à sa détermination.

Par ailleurs, les femmes et filles font l'expérience d'autres formes d'agression qui ont des conséquences souvent dramatiques pour elles, dans la sphère privée et familiale : le viol conjugal, les rapt de jeunes filles, les mariages précoces et/ou forcés, l'excision, les violences verbales (injures, dénigrement), physiques (les coups et blessures volontaires).

Ainsi, toutes les femmes et filles sont certes des victimes potentielles de ces agressions, mais les femmes leaders les vivent de façons plus particulières. Les

violences employées contre ces dernières sont en lien étroit avec leurs activités professionnelles, ce qui peut entraîner très vite, un glissement de la sphère privée à celle publique. En l'occurrence, cette femme nous a raconté ce que son conjoint lui a infligé :

« Moi, à mon niveau je peux témoigner parce que je rencontre ces violences dans mon foyer [...] je suis responsable d'une association, tu vas aller prendre un financement [...]. Il faut venir le montrer d'abord [à son mari] donc, il prend. Quand il prend seulement haya. Toi, tu ne sais pas ce qu'il va faire. Mais ce n'est pas facile. En 2017 là, j'ai accouché c'est un garçon, mon 5^{ème}. L'enfant avait un mois, il m'a battu avec l'enfant là. Même le 6^{ème} là, quand j'avais sa grossesse de 6 mois, il m'a battu. Donc, tout ça, c'est à cause de l'argent de l'association là. »

Les femmes leaders sont aussi confrontées à des violences politiques en grande partie parce que d'entrée de jeu, elles sont considérées comme des « usurpatrices » lorsqu'elles investissent le champ politique, qui est un espace public et un univers éminemment masculin (Pionchon et Derville 2004 ; Hagberg et Koné 2019 ; Hagberg et al. 2017b).

Les violences qui s'exercent contre les femmes leaders sont souvent des tentatives d'intimidation de la part des hommes, suivies de menaces ouvertes ou voilées. Des femmes nous ont dit avoir été menacées de mort si elles acceptaient de siéger au conseil municipal. Dans ce même sens, certaines sont exclues, ou placées nuitamment sans leur assentiment à des positions inférieures à celles qu'elles méritaient, par le fait des manipulations et manigances des hommes pour les positionnements dans les bureaux communaux.

La violence est généralement pensée en rapport avec la domination masculine dans des contextes patriarcaux où la domination masculine s'exprime à tout point de vue. Ainsi, conscients des travers dans lesquels une étude sur la violence peut conduire, c'est-à-dire à ce qu'Elisabeth Badinter (2005) a appelé le « victimisme », notre ambition est non seulement d'appréhender la violence en tant qu'expérience vécue par ces femmes, mais aussi de ne pas passer sous silence leur capacité à agir face à ces agressions.

En réponse aux violences domestiques et politiques qu'elles subissent, certaines femmes leaders rencontrées se retrouvent dans des postures souvent de conciliation et/ou négociation surtout quand il s'agit des violences domestiques comme c'est le cas de cette dame :

« Mon monsieur méchant là, je le connais maintenant, quand je sens qu'il est en galère et que ça va m'amener des problèmes, je cherche un peu d'argent pour lui donner et puis je lui dis que j'ai des promesses et quand j'aurai je vais lui donner la moitié de l'argent que j'attends. Quand je dis ça, là, ah ! il est content jusqu'ààà, il me laisse tranquille deux jours et m'aide même dans mes courses, c'est comme ça on se gère, doucement, doucement, hum, on va faire comment ? (Rire) »
(Conseillère, Yako)

D'autres se résignent, quelques-unes cherchent des soutiens pour contrer les violences, et il s'agit en l'occurrence du soutien de parents masculins proches,

de conjoints ou personnes âgées, et de leaders religieux et coutumiers. Après la crise post-électorale qui a secoué la mairie de Fada N’Gourma, les femmes qui étaient les suppléantes ont été appelées à siéger au conseil municipal en remplacement des titulaires hommes, qui ont refusé d’y siéger. Les conseillères d’un village de la commune auraient été menacées de mort par les démissionnaires et elles ont eu recours à leurs proches et à des personnes âgées pour faire face aux éventuelles violences. C’est en substance ce qui ressort de cet extrait d’entretien :

« Nous sommes allées voir les vieux du village. J’ai dit à ma collègue de ne pas aller comme ça. Il faut qu’on aille voir les bons vieux pour leur faire part de notre démarche. Nous sommes allées voir le Naaba, les chefs coutumiers, nos grands frères, toute notre famille. Chacune de nous a expliqué les choses à sa famille et à son mari et nous sommes allées écouter et ils nous ont pris nos pièces et nous sommes venues dire à nos familles, puisqu’ils avaient dit que si nous acceptons, il y aura le feu à X, nous avons dormi à Fada et nous avons peur (rire). Quand nous sommes rentrées, nous sommes allées expliquer aux vieux que le maire nous a dit de siéger au conseil, mais nous avons peur et nous venons nous en remettre à eux. Ils nous ont encouragés [...] et soutenus. » (Conseillère, Fada N’Gourma)

Attentes sociales

La femme leader est confrontée à des attentes sociales exprimées par les membres de sa famille, de son groupement ou association, de son parti politique et même de la société dans les événements heureux ou malheureux. À cet effet, en même temps qu’elle est sensée assumer son rôle dans les travaux domestiques, d’éducatrice des enfants, d’assistante des membres de la famille, il y a comme un prolongement de ses activités dans la vie publique. C’est ce qui ressort de cet extrait d’entretien :

« Il y a l’association des mères des déficients mentaux qui est venue me voir et j’étais obligée de leur donner mon sac de riz. J’ai payé le transport d’une femme qui est repartie à Gaoua parce que son mari la battait beaucoup et on lui a dit qu’il faut qu’elle parte sinon elle va mourir. Il y a eu le décès du mari de Mme X je suis allée saluer avec 5.000 francs de ma poche au nom de la coordination. Il y a les malades du Sida tu ne peux pas écouter sans tendre la main même pour payer les médicaments. J’ai hébergé quatre femmes de Sapouy et cinq femmes de Léo lors d’une formation et cela malgré qu’elles aient reçu leurs per diem. » (Responsable d’une structure féminine, Koudougou)

En plus des caractéristiques spécifiques de la femme leader, il y a le fait qu’elle est vue comme le symbole du pouvoir, possédant toutes les capacités : financière, psychologique, matérielle : *« Quand on dit pagbnaaba on pense qu’elle a toutes les solutions. Les membres [de l’association] ont horreur quand on dit de cotiser pour une situation, mais je les comprends ce n’est pas facile. »*

La femme leader doit avoir une disponibilité accrue pour écouter les besoins de la société. Elle soutient par ses conseils les autres femmes sur les stratégies d’autonomisation financière. Elle cumule plus que les autres femmes les rôles

attribués à la femme dans la société. C'est dans ce sens que parlait une femme responsable d'association, éleveur de porcs et productrice de dolo :

« Dans le groupement je suis présidente et secrétaire dans l'association ; dans le groupement j'aide les autres femmes en les conseillant de lutter elles-mêmes de ne pas attendre qu'on vienne tout le temps les aider. Il y a d'autres que j'ai eu à donner des porcelets car je voyais qu'elle voulait travailler mais n'avait pas des moyens. Je les conseille toujours de s'engager de ne pas compter toujours sur leurs maris. »

Certaines attentes sociales sont exprimées comme des obligations de redevabilité de la femme leader à leur égard. Les propos de deux femmes conseillères de la mairie de Réo : *« Depuis que nous sommes devenues conseillères ça ne va plus au village. La population nous insulte en disant que la Mairie nous donne des choses mais que nous bouffons entre nous et avec nos familles. »*

Coups bas, ragots et mesquineries : « femme ennemie de la femme »

L'expression « femme ennemie de la femme » a été entendue dans presque toutes les communes où les recherches de terrain se sont déroulées. De façon idéaliste, c'est comme s'il est attendu des femmes, victimes permanentes de la société sous le pouvoir des hommes, une solidarité logique et naturelle. Cette expression fait aussi ressortir le jeu des acteurs dans un système, comme décrit par Crosier et Friedberg (1977) qui montrent comment dans un système organisé où les participants sont liés par les mêmes intérêts, ils adoptent des comportements tendant à faire reculer les objectifs du groupe. Ainsi, les ragots, mesquineries et coup-bas laissent apparaître l'interaction existante entre les acteurs d'un même système :

« C'est nous on crie qu'on est victime alors que les vrais coupables sont même en notre sein. Les coup-bas c'est à notre sein. Les yiminyim [ragots] un peu partout c'est à notre sein. Les mesquineries à notre sein. [...] Moi là où je suis là, les coup-bas sont actuellement mon drap. Les mesquineries là c'est mon coussin. Si c'est ça là, j'en reçois tous les jours. Et ça c'est plein. »
(Coordonnatrice des femmes, Fada N'Gourma)

« Si on n'a pas laissé les critiques là, ça ne va pas aller. Souvent on peut organiser une rencontre et deux femmes vont se retrouver pour parler. Si c'est elle là, elle est ceci elle est cela. »
(Présidente d'association, Fada N'Gourma)

Lorsque les objectifs du groupe ne s'accrochent pas avec les intérêts individuels, il se crée des batailles sociales secrètes et des tiraillements entre membres du même groupe. Le groupe de femmes étant un groupe composite de plusieurs générations, de niveau d'éducation différent et issus de milieu socio-culturel différent, la perception et la vision de l'intérêt commun au groupe ne saurait être uniforme :

« Une fois que tu es devenue responsable tu n'as plus le droit de porter un habit neuf même si c'est un habit que tu ne portes pas régulièrement. Le jour que tu le portes elles vont parler que c'est parce qu'elles t'ont voté que tu as eu ça. Par exemple après les sessions si tu tardes à faire le compte rendu elles vont commencer à dire non comme elle a eu pour elle, elle ne s'occupe plus de nous. » (Conseillère, Guiba)

Aussi des intérêts individuels tendent à noyer l'intérêt général de tous empêchant l'atteinte des objectifs communs. Des stratégies de négociation, d'ajustement et des compromis sont mises régulièrement en place pour relever la pente :

« Par exemple quand tu reviens de la session et que tu ne donnes pas quelque chose, elles vont dire que tu manges les laisser. Elles vont commencer à te critiquer et comme ce sont mes coépouses elles peuvent faire que le mari ne va plus te laisser te présenter prochainement. » (Conseillère, Manga)

Conclusion

Ce chapitre sur la vie sociale et la trajectoire individuelle des femmes leaders nous a permis de décrire toutes les contraintes et opportunités auxquelles ces femmes doivent faire face. La difficile combinaison des rôles traditionnels avec le leadership met en lumière la problématique de la déscolarisation des filles. Les défis de leadership et de vie conjugale sont analysés, suivis d'une discussion sur les violences domestiques et les harcèlements sexuels. Les interactions logiques et autres compétitions vécues par les femmes ne bénéficient pas de la même appréciation que celles des hommes.

Chapitre 6. Comment « entrer », « percer » et « rester » ?

Ce chapitre se focalise sur le processus par lequel les femmes leaders cherchent à entrer en politique, puis véritablement percer pour enfin rester. Il s'agit de trois phases différentes observables dans leurs trajectoires.

Tremplins politiques

Nos recherches de terrain ont pu documenter un certain nombre de trajectoires sociales et politiques à travers lesquelles le leadership féminin burkinabè se construit. Même s'il y a, certes, des variations individuelles et des prédispositions particulières à chaque leader, nous avons pu identifier des trajectoires fréquentes pour les femmes. Dans cette section, nous explorons les différents « tremplins politiques » pour le leadership féminin.

Un premier tremplin politique est le militantisme politique. Des femmes leaders parlent de virus politique : « *une fois rentrée là-dedans tu ne peux plus sortir.* » Il y a des femmes leaders qui se sont engagées en politique pendant la révolution sankariste des années 1980 et qui sont toujours là-dedans. Il y en a d'autres qui se sont engagées en politique bien plus tard. Une femme leader de Bobo-Dioulasso nous a raconté : « *Je suis entrée en politique depuis 1985, depuis la révolution. Les camarades étaient venus vers moi pour me dire de m'engager. Je ne savais pas ce qu'était la politique.* ». Cette dame était responsable des femmes de son secteur (quartier) pour ensuite être désignée comme déléguée de l'Union des Femmes Burkinabè pour toute la ville de Bobo-Dioulasso. Depuis lors elle a été responsable des femmes de l'ODP/MT⁹, du CDP et, plus récemment, du MPP. Pour des raisons de santé en mars 2019, elle a démissionné de ce dernier poste. « *Ce sont les femmes qui ont voulu que je sois à la tête* » nous a-t-elle martelé avec fierté.

Au niveau rural, l'engagement des femmes politiques peut également s'exprimer sous forme de militantisme. Une femme leader de Kotédougou, village rattaché à la commune de Bobo-Dioulasso, s'est engagée dans le PAI tendance Soumane Touré pour être candidate aux élections de 2006. Elle aurait été élue, mais à cause de ce qu'elle a appelé « le complot du CDP » elle n'a pas pu siéger

⁹ L'Organisation pour la Démocratie Populaire / le Mouvement du Travail (ODP/MT) fut le parti politique fondé par Blaise Compaoré. En 1996, l'ODP/MT fusionna avec douze autres partis politiques pour donner naissance au Congrès pour la démocratie et le progrès (CDP).

au conseil municipal. Le PAI étant un parti de gauche qui était en opposition radicale au CDP, le méga-parti d'autrefois. Le CDP régnait en majesté absolue et pouvait « faire ce qu'il veut ». Entre temps, en 2012, le PAI est devenu le PIT et cette femme leader n'a pas pu passer comme conseillère de ce nouveau parti créé par le même leader Soumane Touré¹⁰.

Les transformations sociopolitiques vécues depuis 2014 ont également ouvert la politique à des personnes nouvelles. La 3^{ème} adjointe au Maire de Bobo-Dioulasso est entrée en politique avec la création du MPP en début janvier 2014 : « *Je suis entrée en politique le 18 janvier 2014. [...] J'ai fait la politique pour changer le régime. À l'époque j'étais la seule femme. J'ai réuni les femmes pour le MPP. [...] Mais avec le nom de nouveau parti [le MPP fut fondé le 25 janvier 2014], j'ai dû affronter les problèmes* ». Ainsi, cette femme s'est engagée en politique pour militer au changement du régime de Blaise Compaoré.

Un deuxième tremplin politique pour les femmes leaders est le monde des associations. En effet, la voie royale pour construire un leadership féminin passe par les associations féminines. Beaucoup de femmes prennent le devant dans les quartiers, secteurs et villages. Le plus souvent ces associations sont fondées autour des activités précises, comme par exemple la transformation des produits locaux (nééré, karité, lait), la fabrication du savon ou l'entraide sociale sous forme de tontine. En milieu urbain, les associations se créent localement pour ensuite prendre une allure plus grande. De grandes actrices politiques ont le plus souvent créé des « Collectifs » pour permettre à plusieurs associations de se mettre ensemble (Hagberg 2013). En milieu rural, les anciennes formes d'organisation étaient des groupements pré-coopératifs, avec un groupement féminin par village. Dans le village de Péni, les femmes ont tenu les propos suivants : « *Les associations ne sont pas pareilles. Autrefois les femmes faisaient l'agriculture ensemble dans un champ collectif. De nos jours, on a divisé le groupement et on ne fait plus l'agriculture* ». Selon ces femmes, cette division des groupements peut être néfaste pour l'entente au niveau du village : « *Au temps de nos mamans on s'entendait, mais de nos jours nous sommes divisées* ».

En droite ligne des collectifs des associations suivent les postes de responsabilité dans la coordination des associations féminines. En effet, la coordination est un tremplin important pour le leadership féminin. La structure de coordination des associations de femmes est sous l'égide du Ministère chargé

¹⁰ Le Parti africain de l'indépendance (PAI) a été fondé le 15 août 1963. Il a fait des années en clandestinité, mais en 1983–1984 il a participé au gouvernement de Thomas Sankara. Dans les années 1990, après que le parti ait été officiellement reconnu, il a été affilié à l'ODP/MT – parti au pouvoir à l'époque – mais est entré en opposition avec la création du CDP en 1996. A partir de 1998, un conflit opposa les deux secrétaires généraux successifs du parti (Philippe Ouédraogo, 1991–1998, et Soumane Touré, 1998–1999) – et finalement le ministère de l'administration territoriale a tranché que le PAI est légalement dirigé par Philippe Ouédraogo sans que cette décision ne soit acceptée par la partie perdante. Soumane Touré a continué à utiliser le sigle PAI jusqu'en 2011, lorsqu'il a créé son propre parti : le Parti de l'Indépendance et du Travail (PIT).

de la Promotion de la Femme¹¹. Cette structure qui a été initiée par le Ministère pour mieux coordonner et faciliter l'accès aux financements des différentes associations féminines se situe à l'interface entre la société civile et la sphère politico-administrative, devant à la fois coordonner les activités associatives des femmes et fonctionner comme représentation régionale et provinciale du ministère. Les enjeux autour de la coordination sont grands, comme par exemple la lutte entre deux femmes politiques à Bobo-Dioulasso il y a dix ans de cela (Hagberg 2013).

Un troisième tremplin politique est le Conseil Villageois de Développement (CVD). Sous la tutelle du conseil municipal, le CVD est le regroupement de l'ensemble des forces vives du village. Il est doté d'une instance qui est l'assemblée générale et d'un organe de direction qui est son bureau¹². Le CVD est composé de 12 membres, dont deux femmes chargées de la promotion féminine, mais c'est surtout le poste de président de CVD qui est prisé. Le CVD est une structure mise en place par l'État et son président semble souvent remplacer les anciens responsables administratifs de village, communément appelés « les délégués »¹³. Souvent le président du CVD est un parent proche du chef de village, car il joue le rôle du chef de village « apolitique ». Nous avons rencontré deux cas de femmes présidentes de CVD, notamment dans les villages de Zoula (Réo) et Kolgrogogo (Koudougou). Celle du village de Kolgrogogo a expliqué comment elle a eu ce poste :

« Le mandat passé j'étais la secrétaire donc quand on a voulu renouveler le bureau les gens du village ont dit que j'ai bien travaillé que j'ai fait ce qu'ils voulaient. Que ce que le président ne peut pas faire je me déplaçais pour le faire. C'est ainsi que j'ai été nommée première responsable ».

Un quatrième tremplin politique d'ores et déjà analysé est le niveau d'instruction, car nous avons souvent entendu dire que pour qu'une femme puisse réussir en politique « il faut avoir le niveau ». Le faible niveau d'instruction est souvent

¹¹ Actuellement ce ministère porte le nom suivant : Ministère de la Femme, de la Solidarité Nationale, de la Famille et de l'Action Humanitaire (MFSNFAH).

¹² Décret 2007-032/PRES/PM/MATD du 22 janvier 2007 portant organisation, composition et fonctionnement des Conseils Villageois de Développement (CVD) – JO n°7 du 15/2/2007.

¹³ Dans les années 1980, l'institution du chef de village fut officiellement abolie avec la révolution dirigée par Thomas Sankara et remplacée par le délégué du Comité de Défense de la Révolution (CDR) du village. Après la chute de Sankara en 1987, le délégué CDR fut transformé en délégué du Comité Révolutionnaire (CR) du village avant d'être remplacé par le Responsable Administratif du Village (RAV). Depuis les premières élections municipales intégrales le responsable administratif du village a été aboli. De nos jours, le CVD joue le rôle de « délégué » à côté des conseillers municipaux du village ; le CVD n'est pas une fonction politique même s'il est stratégique pour les partis politiques. Pendant tout ce temps le chef de village est resté et a même été réhabilité sous le régime de Blaise Compaoré.

avancé pour justifier la faible représentation des femmes aux instances de prise de décision. Lors d'un focus groupe à Péné, des femmes du MPP, toutes illettrées, ont plaidé en faveur du rehaussement du niveau d'instruction des femmes leaders : « *Si quelqu'un veut nous escroquer, les femmes intellectuelles peuvent nous aider à voir claires* ». C'est pour cette raison, disaient-elles, que le MPP n'aurait pas eu des conseillères municipales lors des dernières élections. Curieusement, cet argumentaire ne semble pas s'appliquer aux hommes de Péné, car il y a beaucoup d'hommes conseillers qui ne sont pas instruits. De même, dans de nombreuses communes rurales, les sessions du conseil municipal ne se font pas en français mais dans une des langues couramment parlées dans la zone (dioula, mooré, fulfulde).

La loi sur le quota genre

Les propos convergent vers l'idée selon laquelle les femmes sont peu actives politiquement. Nos interlocutrices ont cité des facteurs qui freinent leur engagement politique : socioculturel, économique et politique.

Les contraintes politiques sont celles liées au système électoral, aux institutions et au système partisan. Pour réduire la contrainte politique le quota genre est utilisé dans le jeu politique au sein duquel les formations et partis politiques, répondent aux exigences liées aux dispositions de la loi. Ils enrôlent les femmes sur leurs listes mais les placent en second, diminuant ainsi leurs chances d'être effectivement élues (Hagberg et Koné 2019). La loi exige au moins 30% de femmes sur les listes de candidature. C'est pourquoi le Cadre de concertation des organisations intervenant sur le genre et la participation politique des femmes au Burkina Faso a toujours milité pour des mesures plus contraignantes (Vebama 2019). Mais les femmes sont souvent brimées dans le positionnement sur les listes électorales. Les propos d'une « candidate malheureuse » aux élections municipales de 2016 à Réo sont illustratifs :

« Je me suis présentée aux élections municipales, il y a eu un homme qui a quitté Ouaga venir ici. L'homme est du village mais il vit à Ouaga, lui et moi étions des candidats de notre parti et notre parti a préféré prendre l'homme donc je n'ai pas pu passer. Quand tu es femme on te place à la dernière position. »

La loi sur le quota genre a été adoptée par l'Assemblée nationale en 2009, mais dans son application cette loi est sujette à de mauvaises interprétations. Au lieu de 30% de toute liste, il a été préféré 30% de l'ensemble des candidatures du parti, alors que les femmes ne sont pas placées en tête de liste et qu'il y a très peu de femmes dans certains partis politiques. En outre, la sanction qui consiste à faire perdre au parti 50% du financement public en cas du non-respect du quota genre n'a pas été suffisamment dissuasive.

Ainsi, dans le cadre de la relecture de la loi sur le quota, la députée Worokia Rouamba, Coordonnatrice du Réseau Caucus genre de l'Assemblée nationale

notait que près d'une décennie après l'adoption de cette loi, les objectifs visés ne sont pas atteints : « *il y a donc lieu d'opérer des réajustements pour que hommes et femmes puissent activement participer à la prise des décisions* » (Lefaso.net 17/10/2018). En 2012, 19% des députés étaient des femmes ; en 2015 ce taux est passé à 11%, une baisse considérable.

Cette situation a conduit à un certain nombre de modifications liées à la révision de la loi et qui ont porté sur les points suivants :

- L'ajout de nouveaux articles qui visent le positionnement alterné homme-femme ou femme-homme sur les listes électorales ;
- au lieu de « *toute liste de candidatures présentée par un parti ou regroupement de partis politiques, lors des élections législatives et municipales, doit comporter au moins 30% de candidatures au profit de l'un et de l'autre sexe* » le nouveau texte stipule en son article 3 que « *chaque liste de candidatures présentée à l'occasion des élections législatives ou municipales par un parti politique, un regroupement de partis politiques ou un regroupement d'indépendants, dans une circonscription électorale dont le nombre d'élus est paire est alternée femme-homme ou homme-femme*⁴. »

La nouvelle loi a été votée le 22 Janvier 2020 par l'Assemblée nationale (Minute. bf 22/1/2020). Tout en regrettant l'absence de mesures coercitives fortes, les femmes espèrent que le quota de 30% pourrait les aider à améliorer leur positionnement politique. Cependant, les élections législatives du 22 novembre 2020 ont malheureusement marqué une nouvelle régression du nombre de femmes députées ; les résultats préliminaires donnent à peine 8% de femmes élues à l'Assemblée nationale.

Le rôle des partis politiques dans la promotion de la parité au niveau local est crucial. Ils sont les premiers soutiens des candidats et candidates en campagne. Ils ont le pouvoir de décider du dépôt d'une candidature et mettent à disposition les moyens financiers, médiatiques et logistiques nécessaires. Leur investissement est un appui important et un gage de légitimité souvent indispensable. Or, l'impression première qui se dégage au regard des résultats des législatives 2020, est que les hommes ne positionnent favorablement les femmes que lorsqu'ils sont sûr de leur élection sans coup férir. Cette fois-ci, de nombreux partis politiques n'ont pas voulu prendre le risque de mettre des femmes en tête de liste, car la bataille s'annonçait rude du fait de la multiplicité des candidatures et de la grande diversité de nouveaux des partis souvent créés par des transfuges d'anciens grands partis.

Dans ces stratégies de soutien aux différents candidats et candidates les partis politiques manipulent à leur guise les élections. La coordonnatrice régionale

¹⁴ Il faut noter que ces modifications ont été rejetées par l'Assemblée nationale ainsi que la suppression de bonification qui était allouée au parti politique qui aurait bien positionné les femmes.

des associations féminines résidente à Koudougou, qui n'a pas été élue lors des élections municipales de 2016, a raconté ses difficultés vécues en ces termes :

« Ce sont les politiciens qui font ça, les petites réunions là on les voit !! L'argent qu'on donne à telle personne et ne donne pas aux autres, on connaît tout. En terme de mobilisation des femmes elles-mêmes savent ce que je suis capable mais elles ont choisi avec qui travailler. Je fais la politique ça fait 25 ans, j'ai commencé la politique très jeune au lycée. Ils savent mes compétences. Si les hommes veulent exploiter les femmes ils savent où les trouver. »

Une autre responsable d'association de la ville s'est exprimée en ces termes :

« Oui les politiciens viennent dans l'association. On nous demande de mobiliser les femmes en disant qu'ils vont nous donner tant et tant mais après qu'ils gagnent ils ne reviennent plus. Les politiciens passent de cour en cour pour donner de l'argent aux femmes afin qu'elles les votent. »

Un jeune homme de Réo a proposé d'appliquer des méthodes coercitives pour amener les changements :

« Il faut imposer à ce que la femme soit positionnée à la première place. Souvent ils placent deux hommes en premières places et une femme en troisième. Moi je pense qu'un jour la femme prendra la première place et cela sera possible que toutes les femmes se mettent ensemble et imposent aux hommes à les placer à la première position. Les femmes doivent se soutenir mais souvent il y a des trahisons. Une fois durant les élections les femmes soutenaient une femme pour qu'elle gagne l'élection mais à la dernière minute un homme a donné de l'argent à d'autres femmes. Elles n'ont pas voté la femme qu'elle avait décidé de soutenir. »

Les élections des coordonnatrices communales, provinciales et régionales des associations féminines sont souvent plus ou moins récupérées par les partis politiques. Une responsable d'association raconte : *« Durant les élections, il y avait des difficultés de positionnement, on sentait que des personnes faisaient des coups bas, on sentait l'influence des hommes. On ne les voyait pas visiblement mais on sentait la mainmise des hommes. »*

Moyens et réseautage

Dans les communes, le leadership féminin se construit aussi par le biais des réseaux politiques, associatifs, économiques et institutionnels. Ces réseaux restent un moyen que de nombreuses femmes utilisent pour entrer ou se maintenir sur le terrain du leadership.

« L'argent est le nerf de la guerre » dit-on. Cependant, l'une des grandes difficultés des femmes leaders reste la mobilisation des ressources financières pour mener des actions. Certes des projets, programmes et ONGs les accompagnent à travers le financement des initiatives diverses, mais cela demeure insuffisant et en deçà des attentes des bénéficiaires comme l'indique ce témoignage d'une responsable d'un groupement féminin dans un village de la commune de Samorogouan :

« On nous demande de monter des projets et de les soumettre mais, à chaque fois, il n'y pas de suite. C'est beaucoup de courses et de dépenses pour déposer les dossiers. On ne fait que ça, mais rien. A cause de ça, les caisses de certains groupements féminins sont vides. Ces femmes n'ont plus rien pour pouvoir ouvrir un compte. A titre d'exemple, au temps de Blaise [ancien président du Burkina Faso], on nous avait dit de monter nos dossiers et de les soumettre parce qu'il avait 5 milliards FCFA disponibles pour aider les femmes. Nous avons soumis nos dossiers mais à notre connaissance, c'est un seul groupement de femme à Dana qui a eu 5.850.000 FCFA. Nous avons fait toutes les démarches et nous avons vidé notre caisse. Comme conséquence, nous avons eu des problèmes avec certaines de nos membres qui ont finalement quitté le groupement. Elles sont toujours en colère, elles disent que c'est à chaque fois des cotisations mais qu'elles ne voient rien. »

Pour surmonter les difficultés, certaines femmes ont recouru à leurs réseaux politiques, financiers, associatifs et institutionnels et de jumelage pour entreprendre des actions en faveur des femmes et la communauté. L'utilisation du réseautage est devenue un instrument de positionnement des femmes. *« On dira toujours d'une femme leader qu'elle est proche de tel ou tel leader politique, de tel opérateur économique ou dispose d'un puissant réseau à Ouagadougou ou à l'extérieur du pays »*, nous a expliqué un interlocuteur à Dori.

Appartenances communautaires et régionales

L'appartenance à la culture locale apparaît souvent comme un facteur déterminant et un moyen pour bénéficier d'un bon positionnement. Après avoir fait leurs preuves en termes d'engagement et de dynamisme dans le domaine associatif ou de l'entrepreneuriat, les femmes sont souvent nombreuses celles qui malgré leur potentiel ne parviennent pas à se faire une place sur la scène politique locale. Or, certaines femmes sont disqualifiées sur la base de cette règle tacite qui veut que l'origine sociale soit un élément fondamental pour diriger ou représenter politiquement une entité territoriale.

Des femmes s'abstiennent tout simplement d'afficher leurs ambitions politiques. C'est ce que souligne le témoignage de cette interlocutrice qui malgré les nombreuses années qu'elle a capitalisées en termes d'engagement dans l'espace public local reste confrontée à une telle réalité :

« J'ai des ambitions, mais le seul problème c'est que, ce n'est pas Tenkodogo seulement, le Burkina même vit ça en général, le problème de la décentralisation, le régionalisme, c'est ce problème qui se pose. Par exemple, nous qui sommes là, malgré qu'on ait les 13, 14 ans comme ça dans la localité, parce que nous ne sommes pas de la localité, souvent pour émerger dans la politique, les gens vous classent autrement. Est-ce que vous comprenez ? C'est surtout ça qui ne me pousse pas à aller dans la politique mais j'ai des ambitions parce que je compte repartir à la source, voilà je veux retourner à Dori, aller en tout cas intégrer la politique là-bas tout en étant ici, et c'est pour bientôt. » (Femme leader, Tenkodogo)

Même si une telle règle n'est pas très rigide dans la mesure où certains exemples permettent de nuancer, sur le plan psychologique cela produit un effet inhibiteur

chez la femme leader qui, entre hésitation et engagement, choisira de se rétracter pour laisser la place à celles ou ceux qui sont compétents du point de vue de l'appartenance ethnique ou régionale. C'est ce que suggèrent les propos de cette interlocutrice :

« Je suis allée aux élections mais je n'ai même pas levé mon doigt pour être votée et élue parce que j'ai vu que du moment où je ne suis pas de la localité [...] je me suis dit non, je vais laisser les autochtones et poursuivre avec mon association. » (Institutrice, Manga)

« Être du milieu » ou « appartenir au groupe autochtone » demeure donc une variable importante dans le domaine politique pour celles qui envisagent s'y lancer ou pour celles qui s'y investissent déjà. Souvent proches de l'échelle supérieure au regard de leurs qualités intrinsèques, les femmes leaders sont tirées vers le bas à travers ces mécanismes d'exclusion qui certes, sont plus perceptibles dans la sphère politique, mais qui constituent également une des modalités de fonctionnement des rapports entretenus dans le cadre des structures associatives :

« Ici les gens ont un esprit régionaliste, quand tu n'es pas de la région, l'action que tu mènes, ils ont tendance à combattre ça, alors que quand vous êtes ensemble l'action doit être commune quoi » (Femme leader CDP, Tenkodogo)

Placement ou figuration ?

Il est ressorti de nos recherches de terrain, des appréciations assez mitigées sur le leadership féminin dans le domaine politique. Une situation fréquente concerne les femmes qui sont encouragées par leur entourage, voire par des hommes, à s'engager dans la politique et aller aux élections :

« Je suis entrée en politique en 2010 pour soutenir un frère qui était de l'UNDD. C'est réellement en 2014 que je me suis résolument engagée dans le MPP et je suis dans le bureau politique depuis 2017. » (Militante politique et leader d'association, Pô)

Ou encore :

« Mon frère a mis mon nom sur la liste à mon absence (j'étais aux côtés de ma mère malade à Bobo), il a juste demandé l'autorisation de mon mari sans me consulter (en tant que première concernée). Quant à moi, il est venu récupérer ma pièce sans m'expliquer ce qu'il allait faire avec. C'est comme ça que j'ai été sur la liste des candidatures. »

Proposées ou placées certaines femmes développent leur *agency* (*agentivité*), c'est-à-dire, la capacité à se définir des objectifs et à agir sur ceux-ci (Giddens 1984 ; Long 1994). Des conseillères municipales nous ont déclaré avoir été inscrites sur les listes électorales sans leur avis et en leur absence. Mais, par la suite elles se sont créées leur propre chemin et ont pu se faire une place enviable en société :

« Je suis devenue conseillère grâce à X. C'est lui a pris mes papiers pour aller déposer c'est lui qui m'a amené à la mairie de Réo. Au départ nous étions quatre candidats, deux hommes et deux femmes. Après les élections il s'est avéré que c'est moi et X qui avons été élu comme conseillers. En tout cas moi-même j'avais les ambitions, moi-même j'ai aimé. » (Conseillère, Réo)

Les difficultés des premières heures peuvent ainsi être vite oubliées.

« C'est le papa de mon mari qui m'a mis dedans. Il était infirmier. Il est à la retraite maintenant, sinon il était dans la politique avant, avant avec le CDP. Maintenant, il m'a dit de rentrer dedans et moi j'avais trop peur, j'ai dit ah, que je ne peux pas et il a dit que je peux, donc je ne pouvais pas dire non, je suis rentrée dedans. » (Conseillère, Gomponsoum)

Cependant, une autre catégorie de femmes « impliquées dans la politique malgré elles » a choisi de demeurer dans la figuration selon leurs propres explications. C'est ce qu'a exprimé cette conseillère : « *Je suis conseillère parce qu'on m'a tiré mettre dedans* » (Conseillère, Tiébélé). Depuis, elle participe aux sessions du conseil municipal sans réel intérêt et lève le doigt uniquement lorsqu'on lui dit de voter. Elle avoue ne rien comprendre dans le fonctionnement du conseil communal après trois ans passés à ce poste. Elle reste passive dans la vie politique locale d'où le qualificatif de figurante que nous utilisons.

Ces femmes reconnaissent elles-mêmes participer physiquement aux sessions et voter lorsque la situation l'exige tout en restant silencieuses le reste du temps. Certaines femmes accusent les hommes de les avoir intégrées à cause des exigences des bailleurs de fonds et de l'État concernant le quota genre. Cette conseillère déclare : « *Les hommes n'accompagnent pas les femmes. Ils prennent quelques femmes pour qu'on ne dise pas qu'ils ne respectent pas le genre.* » (Conseillère, Pô)

La figuration est une autre facette de cette cooptation. Une femme conseillère a raconté comment en tant que responsable financière elle ne détenait en réalité aucun pouvoir :

« Les hommes se cachent pour bouffer entre eux et ne donnent que les restes aux femmes. Ils mettent les femmes dans les commissions comme les finances, mais c'est des postes pour le nom, seulement. Elles ne voient jamais passer l'argent. Elles ne sont au courant que quand c'est déjà dépensé et qu'ils en parlent lors des conseils. Ils m'ont fait ça ici même [...] Ce n'est pas la peine. » (Conseillère, Gomponsoum)

Cette femme ne gèrait aucune finance et se contentait de conserver les fiches et autres documents comptables que les hommes lui apportaient. Si ces femmes « figurantes » ne démissionnent pas, nous pouvons supposer qu'elles profitent de petits avantages et s'accommodent de cette situation qui ne fait pas abstraction non plus de l'*agentivité* qu'elles pourraient développer par ailleurs, hors du cadre politique, en tirant profit des opportunités de ce cadre. Après tout, le titre de « conseillère municipale » ou de « trésorière du parti », peut aussi les aider à atteindre d'autres objectifs bien pensés non-avoués. Cependant, nombreuses sont les femmes leaders qui, découragées, abandonnent.

Pratiques occultes

Les questions liées aux pratiques occultes telles que « la sorcellerie » et « le wack »¹⁵ sont souvent évoquées dans les discussions quotidiennes au Burkina Faso. Or, comme de nombreux auteurs l'ont indiqué, ce sont surtout les accusations de sorcellerie – ou les mouvements anti-sorciers (Geschiere 1995) – qui sont importantes à intégrer dans l'analyse. En effet, les accusations de sorcellerie sont fréquentes dans plusieurs communes de l'étude¹⁶. En français, des femmes sont appelées des « sorcières » et les hommes des « wackman » ou « tiptiim » (personne qui soigne, qui a un médicament). La « sorcellerie » est le plus souvent associée au fait de « manger l'âme » d'une personne alors que le « wack » donne à la personne qui s'y adonne des pouvoirs et de la puissance. La femme accusée de sorcellerie est bannie, exclue de la société ou mise à mort. L'usage des pratiques occultes est perçu comme un moyen de s'opposer aux femmes politiques :

« Moi je sais qu'il y a une-là qui était conseillère dans son village elle est décédée. Beaucoup de gens ont dit qu'on l'a wacké. Les gens ont dit que, non, que c'est lié au fait qu'elle est conseillère parce que les politiciens se bouffent entre eux. » (Conseillère, Fada N'Gourma)

« C'est une mort bizarre. Je sens la fumée. On n'a pas allumé feu. Je sens la fumée qui rentre dans ma gorge et puis c'est parti comme cela. Quelqu'un qui quitte Ouaga, arrivée jusqu'à la porte à Fada ici là ; elle fait accident et dans tout le véhicule là c'est elle qui est la seule à partir. Ce n'est pas bizarre ? Il y en a beaucoup qui sont morts comme ça. La dernière qui est décédée c'est la conseillère de Monbaran qui a été piquée par un serpent. Et jusqu'à ce qu'elle rende l'âme on ne sait pas c'est quel serpent qui l'a mordu. Bref ! » (Coordonnatrice provinciale des femmes, Fada N'Gourma)

« Quand nous avons pris nos places à la mairie, nous avons eu peur et nous sommes restées chez son petit frère [en indexant l'autre conseillère]. Lui aussi nous a fait peur. Il nous a dit : je ne vous ai pas dit de ne pas accepter et vous avez refusé. Rentrez ! On va voir. Vous n'avez pas dit que vous êtes des femmes au cœur dur ? Vous allez rentrer on va voir. Quand nous sommes rentrées au village, les hommes parlaient on va tuer quelqu'un ici et c'est vous qui allez l'enterrer. Vous n'avez pas dit que vous êtes des femmes qui n'ont pas peur de quelque chose ? On va fusiller quelqu'un et vous allez ramasser les parties de son corps. Et nous avons commencé à trembler. Nos maris nous ont soutenues. C'est ça qui a nous aidé à tenir bon. » (Entretien avec deux conseillères, Fada N'Gourma)

Ces croyances aux pouvoirs de nuisance des hommes par ces procédées, créent la psychose chez les femmes quand il s'agit pour elles de s'opposer aux hommes pour n'importe quel poste de responsabilité et surtout pour les postes politiques.

¹⁵ Terme populaire au Burkina Faso qui signifie l'utilisation d'objets et de pratiques mystico-religieuses pour atteindre un objectif. De là découle le verbe « wacker » et le substantif « wackman » en français burkinabè, voir même ouest-africain.

¹⁶ Les accusées, sont généralement des femmes âgées, vulnérables, non productives, veuves ou, parfois, sans enfant. Rares sont les hommes à vivre cette exclusion, car ils représentent l'autorité familiale (Lefebvre 2015).

C'est pourquoi Geschiere (2000) préconise d'inscrire la sorcellerie dans la réalité africaine contemporaine plus proche des villes et des partis politiques et des associations que de la brousse.

« Je pense que les femmes de Fada qui étaient politiciennes là, elles sont toutes décédées. Voilà une qui est décédée, elle n'était même pas malade, elle partait là-bas, elle est allée tomber avec voiture là, donc politique là, si tu n'es pas blindé, c'est compliqué, moi à mon idée je pense que c'est ça. Car, si tu t'amuses ici là, ils vont te manger avec wack seulement. » (Femme responsable d'association, Fada N'Gourma)

Il ne s'agit pas ici de poser la question de savoir si la sorcellerie existe ou non, s'il faut y croire ou non, mais de constater sa réalité ou la perception de sa réalité à travers le traumatisme de la violence faite aux femmes (Kibora et al. 2019 : 1). Le discours sur les pratiques occultes trouve place dans la représentation de la mort en ce sens que la mort peut être perçue comme une mort naturelle c'est-à-dire « un retour » chez les ancêtres ou une mort provoquée.

« Elles veulent entrer en politique mais il y a un deuxième problème qui est là, je voulais en venir. Avant les femmes leaders qui étaient devant dans la politique elles toutes sont mortes. Tu vois l'inquiétude des femmes c'est là-bas. D'autres sont mortes accidentellement, d'autres seulement une petite maladie seulement c'est la mort et les gens disent que c'est lié à la politique. Donc les femmes-là ont peur de combattre avec un homme. Tu vois même si tu dis que tu vas faire la politique, tes enfants vont te dire, maman, être conseillère là ça amène des problèmes. » (Responsable d'association, Fada N'Gourma)

Pour comprendre le discours autour des pratiques occultes il faut se référer à la construction sociale et hiérarchique du genre. Les représentations de la femme dans la société en ce sens qu'elle est « une étrangère » déterminent sa position et son rôle au sein de la famille. La femme occupe une seconde place dans la famille. L'homme est le chef de famille. De par cette posture, l'homme peut faire recours à ces pratiques occultes. Les femmes n'ayant pas cette autorisation subissent les menaces des hommes qui détiennent le pouvoir sur elles. Voici le témoignage d'une femme leader qui a échoué aux élections municipales passées et compte se présenter dans un village de Réo :

« Les pratiques obscures dans la société ne permettent pas à la femme de participer à la vie politique. Il y a beaucoup de femmes qui sont mortes à cause de la politique. Mon papa a fait la politique parce qu'il avait le wack. Le cas de notre mairie avec les ex-maires X et Y qui sont tous morts. [...] La tradition pèse beaucoup sur la femme, dans nos villages, la politique n'est pas simple, pour d'autres, il faut aller chez les féticheurs pour gagner les élections. Or, dans notre société, il n'est pas permis à une femme d'aller voir un féticheur. Tant que la politique sera toujours mystérieuse, les femmes auront toujours peur de se lancer dedans. »

Conclusion

Le chapitre a démontré comment les femmes leaders qui réussissent à entrer en politique doivent néanmoins travailler davantage pour percer et rester. Dès qu'une femme leader commence à prendre de l'importance elle est exposée à toutes les difficultés. C'est pourquoi l'analyse de ce dont la femme leader a besoin pour « percer » reste fondamentale. Il en résulte qu'une fois sortie du lot elle doit se battre contre toutes sortes d'adversités masculines pour faire son chemin dans la politique. Les hommes n'hésitent pas à être méchants en utilisant contre les « pauvres femmes » des pratiques occultes lorsque celles-ci dérangent leur ascension vers les sommets.

Chapitre 7. Leadership féminin et transformations sociopolitiques

Dans ce chapitre nous démontrons comment le leadership féminin s'est transformé depuis l'insurrection populaire en 2014 qui a entraîné la chute du régime de Blaise Compaoré. Il est particulièrement important d'analyser comment les rapports de genre ont été influencés par les quêtes d'un « Burkina Faso nouveau » (Hagberg et al. 2017b).

Femmes et insécurités

Depuis 2015, le Burkina Faso est touché par une vague d'attaques armées orchestrées par des groupes armés terroristes. Ces incursions d'hommes armés, qui s'étaient jusqu'ici opérées dans le nord et à l'est du pays, semblent ne plus épargner aucune partie du territoire. Les femmes sont touchées par cette situation d'insécurité grandissante qui met à rude épreuve les activités qu'elles mènent (commerce, tontine, vie associative, groupement, etc.). Les femmes sont touchées par une multitude de formes d'insécurité. Elles sont victimes de plusieurs formes de violences : psychiques, morales, conjugales et physiques. Si l'on ajoute à cela le terrorisme, les femmes sont confrontées à de nouvelles formes de violences, ce qui provoque une sociabilité incertaine partagée entre psychose et révolte (Hagberg et al. 2019b). Aussi, elles sont victimes de l'insécurité du fait de leur statut de mère et d'épouse, comme le relève ce témoignage d'une femme à Dori :

« Quand un homme est tué, c'est la veuve et l'orphelin qui sont touchés. [...] En situation d'insécurité, certes les femmes ne sont pas les victimes directes des attaques, mais elles en subissent car maltraitées, humiliées et vivant dans la hantise de perdre leurs enfants, époux et parents. »¹⁷

L'insécurité qui sévit dans plusieurs localités a instauré un sentiment de peur, de hantise et de suspicion empêchant les femmes de se déplacer et de mener leurs activités. Cette réalité constitue un frein à l'émergence des différentes initiatives en matière de leadership féminin. Pour une responsable d'association dans la région de l'Est où sévit l'insécurité :

¹⁷ Il convient de noter que ces propos sont tenus avant le massacre par des groupes armés de 31 femmes le 24 décembre 2019 dans la commune d'Arbinda (Lefaso.net 24/12/2019).

« Tu vois même quelqu'un que tu ne connais pas tu paniques, mais quel rôle tu peux jouer dans ça ? [...] Puisqu'ils vivent avec nous, trop parler même on peut te tuer. Puisque nous mangeons ensemble nous buvons ensemble sans savoir. S'il pouvait y avoir une solution là, l'État avait déjà trouvé ça. C'est prier Dieu là seulement. » (Leader d'association, Fada N'Gourma)

Il ressort que les initiatives menées en matière de lutte contre l'insécurité au niveau local n'impliquent pas suffisamment les femmes, comme l'affirme une interlocutrice qui s'en plaint en ces termes :

« Malheureusement, elles ne sont pas du tout consultées lorsqu'il s'agit de solutions pour venir à bout de l'insécurité. On préfère consulter les chefs de village, les religieux, les OSC et les conseillers villageois. Or, les femmes pourraient aussi apporter leur contribution dans cette lutte car elles voient des choses que les hommes ne voient pas ou ne perçoivent pas. »

Le statut de la femme au sein de la société et les activités qu'elle mène au quotidien en particulier dans l'espace rural sont susceptibles d'être perturbés en cas d'absence de quiétude sociale. En clair, la femme peut dans une certaine mesure jouer le rôle de vigile si l'on se réfère aux propos de cette conseillère municipale :

« La femme a un grand rôle même à jouer dans la sécurisation des communautés, puisque la femme, c'est son mari ou son fils qui se retrouve, entre guillemets, terroriste. On a peut-être des propos à tenir avec nos enfants, avec nos hommes et on a aussi à être vigilantes. Il faut être vigilante quand tu as ton enfant, d'un certain âge, qui a de ses sorties, des déplacements bizarres, il faut chercher à savoir ce qu'il fait, le mari c'est la même chose, bon, on ne dit pas s'il va chercher femme, il faut courir, mais quand par exemple, bon, il semble qu'ils ont souvent des apports d'argent, tu connais ton homme, tu sais l'activité qu'il mène et entre temps tu es assise, c'est l'argent qui descend sur toi comme la pluie [...] Donc je me dis que la femme, nous sommes les mères et nous sommes les femmes donc nous avons un rôle à jouer, dans la vigilance, la surveillance et dans les propos même que nous tenons avec nos enfants. »

Accès aux financements, gestion des moyens

« Avant l'argent circulait, maintenant ça ne va pas ! ». Ce discours est assez courant dans le milieu des femmes leaders. Il est identique à ce que l'on entend dans le milieu du secteur informel et du commerce même lorsque les affaires marchent. Cependant, après l'insurrection populaire et les transformations socio-politiques intervenues au Burkina Faso depuis octobre 2014, ces propos prennent une toute autre dimension (Hagberg et al. 2017b). En effet, ces événements ont entraîné une reconfiguration de la scène politique nationale et locale. De nombreuses femmes leaders qui bénéficiaient de la manne financière du fait d'une relation politique ont vu la disparition de leur réseau.

Nombreuses sont les femmes leaders dans les associations et entreprises qui avaient des liens avérés ou supposés avec l'ancien régime. Le changement de cap a entraîné un certain tarissement des sources de financements. Des femmes proches de l'ancien parti au pouvoir, le CDP, n'ont pas hésité à parler « de fermeture du robinet » pour ce qui les concerne. La captation des ressources, qui

se faisait par le passé de façon aisée grâce à un mélange entre entrepreneuriat, association et militantisme semble plus compliqué pour elles de nos jours : « *Ici au Burkina Faso c'est la politique qui gâte tout, même l'argent ne circule pas parce que tout est politique,* » nous a confié une conseillère du MPP de Pô.

Les hommes politiques ont souvent aidé certaines femmes leaders à obtenir des financements. Lors d'un focus groupe avec des femmes dans une commune de Bobo-Dioulasso, des femmes ont déclaré : « *Derrière toute aide se cache un politicien. Sinon, c'est difficile pour une femme leader qui va chercher de l'aide sans passer par un politicien.* »

Le nouveau régime sorti de l'insurrection étant lui-même confronté à de nombreuses priorités de développement, bousculé par les attentes du monde syndical, braqué par l'œil vigilant des mouvements et réseaux sociaux, voit sa marge de manœuvre réduite en termes de financements partisans. L'accent est plutôt mis sur les nombreux fonds nationaux auxquels les femmes peuvent prétendre. Il s'agit, entre autres, du Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi (FAFPE), le Fonds d'appui au secteur informel (FASI), le Fonds d'appui aux initiatives des jeunes (FAIJ) et des fonds spécifiques destinés aux femmes tels que le Fonds d'Appui aux Activités Rémunératrices des Femmes (FAARF), le Fonds Commun Genre (FCG), etc.

Cependant, souvent ces sources de financement sont, soit insuffisamment connues des femmes, soit il se pose un problème d'éligibilité des associations et entreprises féminines. Dans les communes rurales surtout, les femmes ne savent pas toujours comment s'y prendre pour capter les ressources disponibles au niveau de ces fonds nationaux. Elles se plaignent des lourdeurs administratives qui accompagnent l'accès à ces fonds et de l'insuffisance d'information.

Auprès des institutions financières classiques, les femmes ne disposent pas toujours de « garantie » nécessaire pour obtenir des prêts consistants : « *Nous sommes bloquées par les questions de garantie* » (Présidente d'association, Pô). Ces questions sont présentes partout. Lors d'un focus groupe avec les femmes de Samorogouan, il a été dit ceci :

« Nous aimerions prendre des crédits au niveau de la Caisse Populaire pour mener certaines activités génératrices de revenu mais ce sont les questions liées aux garanties qui nous découragent. Personne ne veut être la garante. Il faut des petites banques en mettant fin aux questions de garanties et d'intérêts. »

Une responsable d'association des femmes à Dori a dépeint les difficultés des femmes en ces termes :

« On parle de scolarisation des filles qui est un droit élémentaire. Tout cela est loin des réalités ici. En matière d'autonomisation des femmes, rien n'est fait. Il n'y a pas de structures financières qui accompagnent les femmes avec le principe du crédit à moindre frais. Pour obtenir un prêt, on demande les papiers d'une parcelle ou d'une terre cultivable. Les femmes n'ont pas d'aval car cela est parfois monnayé par les avaliseurs qui réclament des pourcentages. Pour un crédit de

300.000 FCFA, pour celui qui t'avalise, il réclame 50.000 ou 60.000 FCFA. En plus de cela, tu dois rembourser les frais de dossiers. »

Ces garanties sont de diverses natures. Il peut s'agir de prêt contracté par une opératrice économique auprès d'une banque qui à son tour prête des montants précis à des associations ou des femmes entrepreneurs :

« Ce sont les femmes qui ont placé leur confiance en moi pour que je puisse être conseillère. Pour elles, pour les aider, je suis allée chercher du crédit au niveau de la Caisse Populaire en mon propre nom. C'était pour les aider à faire du soubala. J'ai pris d'abord 500.000 FCFA et par la suite, je suis allée jusqu'à 2.000.000 FCFA. J'ai partagé l'argent entre celles qui voulaient. Chacune a eu soit 25.000 FCFA, soit 50.000 FCFA. Heureusement, elles ont été toutes correctes et à mon tour, j'ai pu honorer mes dettes de la Caisse Populaire. » (Femme leader, Bobo-Dioulasso)

La garantie peut aussi être le titre foncier de parcelle ou de permis urbain d'habitation, déposé auprès d'une institution financière ou d'un opérateur économique pour contracter un prêt. La Caisse Populaire, la banque de proximité, est la plus accessible. Cependant, les modalités de remboursement mensuel des prêts contractés à la Caisse ne favorisent pas des investissements conséquents de la part des associations et des entreprises. Des femmes vont jusqu'à s'endetter auprès de proches pour rembourser les prêts, dans les délais contractuels, afin de demeurer dans les bonnes grâces de la Caisse.

De nombreuses femmes rencontrées souhaiteraient avoir des crédits qui leur laissent plus de temps pour réaliser leurs activités et débiter les remboursements avec un moratoire important : *« Il nous arrive de prendre des prêts pour rembourser des prêts »* (Responsable d'association, Pô). L'accès au financement demeure une problématique importante pour les espaces d'expression du leadership féminin que sont les associations et les entreprises féminines. Des recherches en économie ont démontré que *« compte tenu du faible niveau d'alphabétisation général, on les retrouve essentiellement dans le secteur informel, développant de petits commerces de produits alimentaires ou artisanaux et/ou servant d'aides familiales (non rémunérées), dans l'agriculture ou les entreprises familiales »* (Ky 2019). Des femmes dans le milieu associatif, espèrent plus sur les financements des ONG, de la Coopération décentralisée et autres partenaires techniques et financiers internationaux qu'elles jugent plus consistants et structurants.

Visibilité du leadership

Le leadership féminin s'exprime dans diverses manifestations d'envergure nationale avec son lot d'expressions locales. La manifestation-clé est celle de la célébration de la Journée Internationale de la Femme le 8 mars de chaque année. Au Burkina Faso, cette célébration mobilise toutes les femmes leaders pour des manifestations et parades, des échanges et débats. C'est un jour de fête légale, très convoitée par les acteurs politiques, notamment les femmes leaders. Pen-

dant longtemps, la célébration a été organisée par les différentes régions comme une manière d'amener sur le devant de la scène la question des femmes et en même temps de mobiliser les associations, organisations et structures féminines. À titre d'exemple, Bobo-Dioulasso a accueilli la célébration en 2007, Tenkodogo en 2008, Dori en 2009, Koudougou en 2010, Ouagadougou en 2011, etc. Cela s'est poursuivi jusqu'en 2014 lorsque Banfora a été la dernière ville et région dans cette formule d'organisation tournante (Burkina24, 21/2/2014). En effet, la ministre de l'époque, Nestorine Sangaré, avait expliqué que par soucis financiers rencontrés lors des éditions antérieures, la célébration tournante n'allait plus avoir lieu à l'avenir¹⁸. Plus récemment, l'actuelle ministre en charge de la promotion de la femme, Laurence Ilboudo-Marchal, a décidé de supprimer la parade des femmes et groupements féminins entrant dans le cadre des festivités marquant la journée internationale de la femme. En lieu et place, les femmes ont droit à un échange direct avec le président du Faso afin de lui exposer leurs préoccupations (Fasozine.com, 26/2/2018). « *La parade a longtemps été décriée par tous et par moi-même. Elle coûte de l'argent et le montant pour l'organiser était de 20 à 30 millions de F CFA. En la supprimant, nous pouvons consacrer cette somme à autre chose. C'est pourquoi, nous avons décidé de supprimer la parade qui n'avait aucune valeur ajoutée pour la journée du 8 mars* », avait expliqué la ministre (Fasozine.com, 26/2/2018). Le 8 mars 2019 a été célébré à Koupela sous le thème « *Contribution de la femme à l'édification d'un Burkina Faso de sécurité, de paix et de cohésion sociale* ». Selon la ministre, à l'époque les attaques terroristes ont occasionné de nombreuses pertes en vie humaine, la déstabilisation du système éducatif, des conflits intercommunautaires, le déplacement massif de personnes¹⁹, entre autres : « *Cette bataille ne peut être l'affaire seule du gouvernement, encore moins des Forces de Défense et de Sécurité. La contribution de chaque citoyen, particulièrement [des femmes] est indispensable* » (Burkina24, 8/3/2019).

Ce qui est intéressant à observer avec les changements intervenus en ce qui concerne la célébration de la Journée Internationale de la Femme est que l'organisation d'une « fête » jugée « budgétivore » a laissé la place à une série d'autres activités, y compris un échange direct avec le président du Faso. Il s'agit également de réduire la dimension ostentatoire de la célébration de la Journée Internationale de la Femme au Burkina Faso.

Cependant, les attentes locales liées à la célébration du 8 mars ont été évoquées, par des femmes leaders que nous avons rencontrées. Une femme leader de Bobo-Dioulasso a souligné l'importance de cette journée : « *À chaque 8 mars, j'ai distribué des balles de pagne, même aux handicapées. Les fonds, c'étaient du FAARF. On donne de l'argent aux associations, non aux partis.* » Une jeune femme coordinatrice des associations féminines d'un arrondissement de cette ville s'est exprimée sur l'organisation du 8 mars 2019 :

¹⁸ Pour la célébration du 8 mars 2014, le budget réel était estimé à 326 millions FCFA (Burkina24, 21/2/2014).

¹⁹ Au moment où nous écrivons ces lignes (décembre 2020), le nombre de déplacés a dépassé 1.000.000 personnes.

« On ne te donne pas de choses d'en-haut. C'est toi qui dois donner aux femmes lors des réunions et des assemblées. Cette année on m'a donné 20 pagnes seulement pour partager aux femmes de l'arrondissement. Qu'est-ce que cela peut faire [pour tout un arrondissement] ? Si tu n'as pas de moyens, tu es foutue... »

Une femme leader de Koudougou a néanmoins abordé l'importance du 8 mars pour lutter pour les droits de la femme :

« Il faut commencer depuis l'éducation de base. Il ne faut pas dire au garçon de jouer le ballon et à la femme de laver les plats. Non, ce n'est pas ça. L'éducation doit être équitable et égale parce que les hommes sortent du ventre de la femme. Les femmes ont lutté et arraché le 8 mars pour les permettre de réfléchir, de voir d'où on vient, c'est ça la chose. Il ne faut pas rester à faire des interviews, ça ne fait rien. Pour les gens, la femme ne doit pas aller dans les sphères de décisions parce qu'on est né la trouver dans le foyer. »

Avec les changements intervenus certaines femmes leaders ont dit avoir changé la manière de célébrer le 8 mars. La coordinatrice de Guiba a plutôt mis l'accent sur le rassemblement des femmes :

« Je vous disais tantôt qu'on a célébré la journée du 8 mars à Manga. C'est vrai je n'ai pas l'argent. Mais j'ai invité toutes les femmes de ma commune, nous avons loué un bar, on a mis la musique, on a dansé. On s'est partagé ce qu'on a. »

Au niveau national comme dans les communes, le 8 mars reste une vitrine-miroir pour la promotion du leadership féminin. C'est une vitrine qui montre la capacité d'action et de revendication pour plus de participation des femmes dans la prise de décision dans le pays. Mais c'est en même temps un miroir pour les femmes leaders de mesurer leur poids et influence ; l'engagement des ressources personnelles est de nos jours inévitable, car le budget de plusieurs centaines de millions FCFA n'existe plus. Au Burkina Faso, l'organisation de la célébration de la Journée Internationale de la Femme reste un enjeu majeur pour les leaders des femmes, malgré les changements intervenus (cf. Hagberg 2013).

Attentes non-comblées de l'insurrection populaire

La chute de l'ancien régime a été rendue possible grâce à une forte mobilisation des femmes (Hagberg et al. 2015, 2017b). Il est important de souligner que sous cet ancien régime de nombreuses avancées ont pu être constatées dans l'amélioration de la condition de la femme burkinabè. La loi sur le quota genre adoptée en 2009 et la mise en œuvre des différents fonds²⁰ en faveur de l'autonomisation des femmes datent de cette période. Cependant, l'exigence de plus de démocratie et de liberté a amené les femmes à jouer un rôle déterminant dans la chute de

²⁰ Il s'agit entre autres du Fonds d'appui aux activités rémunératrices des femmes (FAARF),

ce régime qui était caractérisé de démocratie de façade (Hagberg 2010 ; Loada 2010).

Après l'insurrection populaire, une femme (Josephine Ouédraogo) était en lice pour assurer la présidence de la transition politique. Le collège de désignation, majoritairement constitué d'hommes, ne l'a pas retenue. Par la suite, la présidence de la transition, la primature du gouvernement et la présidence du Conseil national de la transition (l'Assemblée nationale transitionnelle) ont toutes été assurées par des hommes. Quelques mois plus tard, la nouvelle démocratie au sortir de l'insurrection n'a pas fait mieux en termes de promotion du leadership féminin que l'ancien régime. On constate moins de femmes dans le gouvernement que par le passé, idem dans les conseils communaux et régionaux. À l'Assemblée nationale le nombre de femmes a effectivement chuté à moins de 10% (Hagberg et al. 2017b). Au vu de l'engagement des femmes pour le changement de régime, la moisson est maigre.

La loi sur le quota genre qui devrait contribuer à rehausser l'effectif féminin au sein des instances de prises de décisions à travers les élections n'a pas bénéficié d'un accompagnement technique, financier et matériel nécessaire, voire même une volonté réelle exprimée en pratiques politiques. Ainsi, les insuffisances en matière de mise en œuvre de la loi sur le quota genre et la faible représentativité des femmes au niveau des instances de décision traduisent une réalité peu reluisante des femmes dans un Burkina Faso post-insurrectionnel. La nouvelle loi vient juste d'être adoptée par l'Assemblée nationale et les femmes attendent de voir à l'application ce que cela va donner (Minute.bf du 22/1/2020).

Quand les hommes parlent des femmes leaders

L'image de la femme est généralement associée à la gestion des tâches ménagères qu'elle met un point d'honneur à accomplir au quotidien. C'est toute la question des rôles sociaux qui exigent que les femmes soient davantage investies dans tel domaine plutôt que dans un autre. Si elles sont beaucoup plus en vue sur le plan de l'accomplissement des travaux ménagers, elles ne sont pas toujours vues dans ce cadre comme des leaders mais comme de simples exécutantes. Or, loin de l'image de l'acteur de second plan qui leur est accolée par les hommes, nombreuses sont celles qui en réalité tiennent de fait les rênes de leur ménage. Cela constitue en soi un domaine de leadership des femmes qui n'est pas toujours mis en évidence :

« Il y a une autre catégorie encore ; elles sont, ni dans l'un ni dans l'autre ; elles ne sont pas dans les structures, elles ne sont pas au niveau religieux, elles ne sont pas politiques, mais à l'intérieur du foyer, dans la famille, elles jouent un rôle vraiment de leader, mais qui ne se voit pas, voilà. Elles orientent même leur mari avec des idées, c'est une forme de leadership ; elles prennent beaucoup de choses en charge au niveau du foyer. Même si ça ne se voit pas, des gens même peuvent reconnaître en fond sonore qu'une telle se bat, vraiment elle est vraiment au-devant de tout, voilà c'est une forme de leadership. » (Conseiller municipal UPC, Tenkodogo)

Le dynamisme des femmes dans la sphère domestique se manifeste ainsi à travers la recherche des moyens de subsistance du ménage. Cette recherche des moyens de subsistance place la femme dans une position d'entrepreneure au regard de son engagement dans les activités économiques diverses. À ce niveau, on note que ce qui caractérise les femmes leaders, c'est leur faculté à se construire et à émerger à travers la pratique d'une multitude d'activités qui prennent progressivement des dimensions plus importantes :

« Moi je prends le dynamisme d'abord, le goût de l'entrepreneuriat, c'est-à-dire, elles cherchent et elles essaient. Quand on prend l'histoire de celles qu'on appelle femmes battantes elles ont pratiquement tout essayé. Quand on prend le domaine économique, elle va te dire : « moi j'ai vendu des arachides d'abord j'ai fait du samsa [beignets], j'ai préparé le dolo (bière de mil locale), j'ai cherché du bois, donc, tout ». Donc, ce sont des gens qui essaient... C'est la ténacité aussi, elles savent ce qu'elles veulent. » (Abbé, Koudougou)

L'endurance ou la ténacité, la constance dans l'activité et la diversification des activités demeurent alors des qualités essentielles par rapport auxquelles on peut identifier les femmes leaders aussi bien dans le domaine économique que dans les autres domaines de la vie de la société. La nécessité de disposer de telles qualités pour ces femmes leaders sous-entend qu'il a existé et qu'il existe toujours une multitude de difficultés auxquelles elles ont été ou elles sont confrontées dans leur parcours.

D'une façon générale, les femmes leaders rencontrent tout azimut des difficultés inhérentes aux différentes perceptions des hommes ou aux idées reçues à propos de l'occupation de postes de responsabilité par la femme. L'attitude de l'entourage apparaît comme un facteur capital qui joue en faveur ou en défaveur du plein épanouissement des femmes leaders. Pour beaucoup d'hommes, le leadership de la femme ne peut s'exercer pleinement que lorsque le mari laisse la main libre à la femme : *« Pour être femme leader, ça dépend de ton mari. Il faut que le mari te laisse vraiment la liberté. » (Pharmacienne, Tenkodogo)*

L'entente entre la potentielle femme leader et son mari constitue le socle sur lequel celle-ci peut bâtir un véritable leadership, comme a témoigné l'époux d'une femme responsable d'un centre de formation des jeunes à Réo :

« C'est surtout la compréhension, sinon c'est difficile quand vous êtes avec une femme qui sort et ne revient que dans la soirée, et il y a les enfants qui sont là, c'est un peu difficile surtout pour leur éducation. Souvent dans le milieu, il y a des gens qui disent que chaque fois j'ai vu ta femme ici et là ; et je réponds : « laissez, c'est la vie, ce qu'elle fait c'est pour le bien de notre foyer ». C'est une femme qui se bat. Je fais de mon mieux aussi, pas grand-chose pour l'accompagner. [...] Elle a mon soutien moral, sinon si elle est abattue moralement ça ne sera pas facile de réussir sa mission. »

On retient à travers ces propos que le maintien de l'équilibre dans le foyer reste un défi permanent tant pour la femme leader que pour son entourage. Les perceptions négatives de la part de certains hommes sur les femmes leaders de-

meurent une constante dans leur parcours au quotidien. Cet interlocuteur à Dori a relevé une telle réalité:

« Les femmes battantes, les hommes s'en méfient. Quand une femme veut prendre la place d'un homme, on s'en méfie. On dit que c'est une femme qui domine son mari. Que c'est elle qui porte le pantalon. Elle fait ce qu'elle veut et va où elle veut. Certains disent qu'elle est frivole. Elle est libre et elle n'a pas peur de son mari. On dit que son mari n'a pas le dessus sur elle. »

Pour faire face à de telles considérations péjoratives à son égard et s'imposer dans son domaine d'activités, la femme leader a résolument besoin d'une sorte de coaching ou d'être accompagnée par une personne qui la pousse en permanence à occuper le devant de la scène et à franchir les différents obstacles. C'est une telle résolution qu'a prise cette autorité de la commune de Yako : *« On ne peut rien faire sans la femme, il faut donc avancer avec elle. »*

Démocratie interne des partis

Malgré la loi sur le quota genre et les actions en faveur du leadership féminin, nos recherches de terrain démontrent que les grands enjeux électoraux sont très souvent situés au sein des partis politiques plutôt qu'entre partis. Les femmes sont peu présentes dans les structures locales des partis politiques, notamment en tant que secrétaire générale de la commune, de la province ou de la région. Or, c'est souvent le secrétaire général qui sera proposé comme « tête de liste ».

Le premier goulot d'étranglement, c'est donc au niveau des partis politiques. Selon les propos d'une responsable d'une ONG internationale basée à Ouagadougou, *« les partis font la promotion des femmes quand cela les arrange »*. Aussi, très peu de femmes dirigent des partis au Burkina Faso²¹.

Beaucoup de bras de fer et batailles politiques écartent les femmes d'un bon positionnement au sein des partis. Si au temps du pouvoir CDP, les luttes de positionnement se faisaient dans ce méga-parti, de nos jours le MPP est tiraillé par les mêmes luttes intestines. Une femme leader de Bobo-Dioulasso a récemment décidé de quitter le parti dans lequel elle a évolué pendant des années, car, disait-elle, *« il y a X [un homme leader du parti] qui a tout fait pour me barrer la route »*.

Si la bataille au sein du parti est évoquée, il y a aussi une dimension financière en jeu lors des primaires. La position de « tête de liste » serait monnayée selon certaines de nos interlocutrices. Dans un parti la position de « tête de liste » à la députation aurait coûté 5.000.000 FCFA lors des élections de 2015. La monétarisation des positionnements est liée au manque de ressources au sein des partis politiques, mais traduit aussi une certaine culture politique (Kibora 2019)

²¹ L'exception emblématique de Saran Sérémé Séré – l'une des figures de l'insurrection populaire de 2014, fondatrice et présidente du Parti pour le Développement et le Changement et candidate malheureuse aux présidentielles et législatives de 2015 – illustre comment cette femme leader très visible et très écoutée a, contre toute attente, échoué d'être élue (Hagberg et al. 2017b).



*Des femmes en marge d'une réunion politique dans un village de la commune de Sidéradougou.
Photo : Sten Hagberg.*

selon laquelle les postes « juteux » permettraient de « s'en servir » et de faire de la récompense sociale et politique. Les femmes leaders ne sont pas exemptes de telles pratiques qui néanmoins les désavantagent. Nous avons rencontré plusieurs femmes qui ont pris des prêts bancaires pour battre campagne. Même si la distribution de tee-shirts, de pagnes et autres gadgets électoraux a été interdite par la loi électorale burkinabè, les dernières élections n'ont pas été exemptes d'achat de conscience (Hagberg et al. 2017b : 34).

Une conseillère d'un parti politique de Tiébélé a expliqué qu'elle aurait pu être maire de la commune si son parti avait eu une position tranchée sur la question du cumul de mandats. Mais ce ne fut pas le cas. Pour elle, le poids des coutumes et traditions dans la gestion des communes, reste encore important. Dans son cas, ce sont les chefs traditionnels qui en dernier ressort ont estimé sans l'avouer ouvertement, que sa féminité posait problème pour occuper le poste et aucune réaction de soutien n'est venu de ses camarades de parti. Depuis elle est dégoûtée de la politique ayant conclu qu'on utilise les femmes pour accéder au pouvoir et qu'après on les jette derrière :

« Au départ, je n'étais pas moi-même politicienne mais comme la population voulait quelqu'un de crédible, les gens sont venus me voir pour me dire de me présenter. Je n'avais pas encore fait la politique. J'ai accepté pour la cause de la commune. Les gens ont dit qu'ils ont fait une bonne pioche. »

La désillusion ne tardera pas à venir :

« Maintenant, je constate qu'en politique on perd sa valeur, sa crédibilité. On est obligé de subir certaines choses sans rien dire. Ce qui se passe au sein du conseil. Et puis l'étiquette qu'on te colle n'est pas bonne si tu veux contribuer au développement local. J'envisage abandonner. »

La loi ne proscrie pas le cumul de mandats, mais ce sont des partis politiques eux-mêmes qui décident comment établir les listes et sélectionner les candidats. Ainsi, la démocratie interne des partis politiques reste largement un domaine peu maîtrisé par les femmes leaders. En réalité avant d'arriver aux exigences de quota sur le plan national, c'est à l'intérieur des partis que la promotion du leadership féminin devrait se faire. Certains hommes disent de façon péremptoire : *« C'est aux femmes de se battre pour s'affirmer. On ne peut travailler qu'avec celles qui s'engagent »*. Ils oublient alors qu'ils sont en partie responsables des obstacles qui empêchent l'éclosion du leadership féminin, car les rares femmes qui s'engagent prennent tellement de coups qui découragent le plus grand nombre de telle sorte que les autres rechignent à faire le pas.

Conclusion

Suite à l'insurrection populaire et la chute de régime Compaoré les attentes étaient énormes en ce qui concerne « le Burkina Faso nouveau ». Malgré le fait que les femmes aient joué un rôle fondamental dans la chute du régime – l'acte le plus emblématique ayant été la marche aux spatules du 27 octobre 2014 (Hagberg et al. 2015) – les femmes politiques ont plutôt vu leur nombre chuter suite aux élections législatives de novembre 2015 et municipales de mai 2016 (Hagberg et al. 2017b). La tendance de la régression s'est poursuivie lors des élections législatives de novembre 2020. La question est alors, comment les femmes leaders vont se préparer pour les élections municipales de 2021... Le moins qu'on puisse dire est que les nombreuses attentes des femmes n'ont pas été comblées. Malgré l'adoption d'une nouvelle loi sur le quota genre, elles restent dubitatives dans un contexte social où l'engagement des hommes sans calcul, demeure déterminant pour la promotion du leadership féminin. Or, c'est ce qui manque encore le plus.

Chapitre 8. Comment casser le plafond de verre burkinabè ?

L'une des questions cibles de cette étude est comment, malgré tout, des femmes leaders arrivent à casser le plafond de verre burkinabè. Jusque-là, notre questionnement porte sur comment les relations de genre, notamment les inégalités entre hommes et femmes, s'expriment et s'articulent dans les différents contextes, situations et relations. A travers nos recherches de terrain dans les quatre coins du pays, nous avons pu décrire et faire parler des voix de femmes leaders ainsi que leur entourage. Nous avons analysé des représentations culturelles et des images stéréotypées, des problèmes de déscolarisation des filles et des négociations laborieuses entre engagement politique et vie conjugale. En même temps, nous avons exploré la question de femmes leaders qui « percent » en politique afin de ne pas dresser un tableau figé quant aux difficultés de l'émergence de leadership féminin. Dans ce chapitre, nous abordons en face la question de comment renforcer le leadership féminin, notamment les conditions par lesquelles le plafond de verre burkinabè puisse être cassé.

Autonomisation économique

Cette étude se focalise certes sur l'engagement politique et la participation des femmes et des filles dans les sphères de prises de décision, particulièrement l'autonomisation sociale et politique des femmes. Cependant, le pouvoir économique et financier est revenu comme une condition *sine qua non* dans la plupart de nos entretiens. Les femmes qui veulent « entrer » en politique ont besoin d'un capital financier. Ce n'est pas seulement une question d'autonomisation individuelle de la femme – même si une telle autonomisation est un préalable inévitable – mais aussi une question de levée de fonds auprès des « personnes de bonne volonté », hommes politiques, ONG et PTF. À titre d'exemple, nous avons rencontré plusieurs cas de femmes leaders qui ont engagé un prêt individuel auprès d'une banque ou d'une caisse pour pouvoir soutenir les femmes de leurs associations et réseaux. Ce prêt nécessite souvent une garantie solide, comme par exemple le titre foncier de la femme leader. Ainsi des femmes leaders sont obligées d'engager des prêts individuels pour des femmes qui les « suivent » (*ka tugu ko*, en dioula). Le leadership se construit alors à travers un investissement financier important et parfois même risqué !

L'autonomisation économique des femmes leaders est vue comme une manière de renforcer le leadership féminin. En effet, si ces femmes ne disposent

pas d'assez de moyens pour faire face aux pratiques politiques burkinabè, telles que l'achat de vote, le paiement pour être tête de liste, le financement des infrastructures (Kibora 2019 ; Koné et Hagberg 2019), elles peuvent difficilement percer en politique.

Il est néanmoins vrai que la capacité économique des leaders politiques n'est pas uniquement une contrainte pour les femmes. Elle concerne également les hommes. Le pouvoir financier joue malheureusement un rôle important dans la politique burkinabè où « les promesses » (*layirin* en dioula) lors des élections font partie de la culture politique locale.

Il convient aussi de noter que l'autonomisation économique n'est pas seulement un problème pour les femmes leaders intellectuelles. Même dans les villages des communes rurales où l'agriculture est une activité principale, le faible pouvoir économique réduit l'autorité et l'influence de la femme. Malgré la grande diversité régionale et culturelle du pays, on peut dire que les femmes participent partout aux travaux champêtres familiaux mais cultivent aussi des lopins de terre individuels. Elles cultivent souvent aux champs collectifs féminins.

Cependant, les femmes rurales n'ont le plus souvent pas accès à la terre. La problématique du foncier rural malgré les avancées nationales dans les dispositifs législatifs, demeure toujours une réalité. Rarement, les femmes héritent de la terre étant donné qu'elles demeurent des cadets sociaux. De ce fait, elles ont plus de difficultés pour se baser sur les enjeux fonciers afin de construire le leadership.

Partis politiques

Le leadership féminin au niveau local se construit surtout dans les associations, en commençant par des tontines et des associations féminines de quartier et de secteur. La femme leader qui « perce » a souvent « une base » à travers une multitude d'associations et de groupements réunis dans un « collectif ». En effet, l'étude confirme les liens étroits qui existent entre la vie associative et la vie politique.

Par contre et d'une manière générale, les femmes leaders n'ont pas suffisamment investi les structures locales des partis politiques. C'est très rare de voir des femmes comme secrétaires générales de parti au niveau local, voire même au niveau régional. En effet, très peu de femmes dirigent les partis politiques, car « *les partis font la promotion des femmes quand cela les arrange.* »

Les cas emblématiques de candidatures féminines lors des élections présidentielles sont pleins d'enseignement. Saran Sérémé Séré, une grande militante et très active pendant l'insurrection populaire, a battu campagne en 2015 avec son parti PDC et n'a pas été élue comme députée. Feue Françoise Toé, candidate indépendante, a occupé la quatorzième et dernière place lors des mêmes présidentielles : « *Aussi, les deux candidates femmes aux présidentielles ont beau avoir été décrites comme 'battantes' et 'courageuses', elles n'ont pas du tout pu percer* » (Hagberg et al. 2017b : 88). Lors des élections du 22 novembre 2020, la seule candidate femme Yeli Monique Kam est arrivée 12^{ème} sur 13. On constate que les plafonds de verre rencontrés au niveau local s'expriment autrement sur le plan national. Les hommes ont besoin

des femmes, véritables animatrices de la vie politique, mais ils ne sont pas prêts à se faire diriger par elles.

État, services déconcentrés et gouvernance communale

Si la scène politique burkinabè pendant longtemps a été dominée par les fonctionnaires, le plus souvent avec le soutien des grands commerçants, bon nombre d'acteurs politiques sont de nos jours des acteurs de la société civile et du secteur privé. En ce qui concerne les femmes leaders il y en a parmi les fonctionnaires d'État qui sont dans la politique, mais beaucoup sont dans le privé. Une 3^{ème} adjointe au Maire d'arrondissement de Bobo-Dioulasso qui travaille dans le privé nous a confié qu'elle rencontre des difficultés dans son entreprise car elle ne peut plus, en tant que maire, participer aux appels d'offre de la commune, à cause du conflit d'intérêt.

Les femmes leaders au niveau communal présentent toute la gamme d'acteurs que nous avons analysé dans cette étude : responsables d'association, fonctionnaires, aspirantes ou candidates aux postes électives, élues, cheffes d'entreprises, responsable de femmes des partis politiques, etc. Le nombre de femmes engagées et mobilisées dépasse largement les postes à pourvoir ; les femmes leaders ciblées par cette étude sont les quelques-unes qui ont plus ou moins « percé » en politique. En même temps, un grand nombre de femmes leaders à venir sont là, « en attendant », car elles n'ont pas pu avoir le poste recherché. Cette catégorie de femmes leaders peut par exemple travailler pour l'État ou pour la commune, en attendant la prochaine course électorale. Comme l'ont démontré Hagberg et Koné (2019) dans l'étude des carrières des femmes politiques au Burkina Faso et au Mali, la femme mobilisatrice est une figure politique omniprésente :

« Ceci s'inscrit dans une culture politique locale où les femmes sortent pour animer les meetings politiques et aucun politicien n'ose ouvertement affronter une foule de femmes mécontentes. C'est dans ce cadre qu'il faut comprendre la grande mobilisation faite autour de la journée internationale de la femme même par 'les hommes politiques'. Les femmes politiques jouent souvent leurs rôles de courtier des femmes 'à la base'. C'est aussi pourquoi les premières dames restent souvent très attachées aux questions des femmes et de leur mobilisation. » (Hagberg et Koné 2019 : 175)

La transformation du paysage politique burkinabè a eu des répercussions sur les femmes leaders dans le sens où les anciennes militantes du CDP sont actuellement réparties principalement entre le MPP, la NAFA, le CDP, etc. À Bobo-Dioulasso, par exemple, les femmes politiques sont plus divisées que jamais, notamment avec la scission du CDP entre le groupe qui soutient l'ex-Premier Ministre Kadre Désiré Ouédraogo comme candidat aux présidentielles de 2020 et celui qui soutient Eddy Komboïgo, l'actuel président du parti²².

²² En septembre 2019, le parti le Mouvement Agir Ensemble est né pour soutenir la candidature de Kadre Désiré Ouédraogo à l'élection présidentielle de 2020 (Lefaso.net 8/9/2019).

Résistance aux masculinités toxiques

L'actuel parti au pouvoir, le MPP, avait l'ambition d'avoir beaucoup de candidatures féminines lors des élections législatives en 2015 et municipales en 2016. Malgré cette ambition affichée, les résultats ont été bien maigres avec une baisse considérable du pourcentage des femmes élues. Il y a comme une constance dans la politique burkinabè, voire même dans les jeux de pouvoir en général : les masculinités toxiques.

Tous les récits de femmes leaders concernant des harcèlements, dénigrement et violences contre celles qui aspirent à un poste ou qui occupent une place dans l'espace public indiquent que les transformations socio-politiques de ces dernières années n'ont pas changé la donne. Les masculinités toxiques continuent d'empêcher et de décourager les filles et les femmes à s'engager en politique. Les masculinités toxiques, c'est-à-dire les stéréotypes traditionnels dépeignant les hommes comme socialement dominants, accompagnés de la misogynie ; ces stéréotypes peuvent être « toxiques » en raison de leur promotion de la violence, incluant l'agression sexuelle et la violence domestique, et celles occultes. Si quelques signes indiquent un début de résistance aux masculinités toxiques (entraide entre femmes leaders, réseautage), beaucoup d'indicateurs sont au rouge en ce qui concerne les manières dont sont traitées, voire même trimbalées, les femmes leaders. Pour casser le plafond de verre burkinabè, de telles résistances, y compris la lutte contre l'impunité des violences et harcèlements, sont nécessaires.

Renforcement de la confiance en soi et relations familiales

Il nous semble inévitable d'aborder comment renforcer la confiance en soi. Pour casser le plafond de verre burkinabè l'estime de soi et la confiance en soi des filles et femmes leaders est fondamentale. Ce travail peut certes être engagé à l'école et dans les associations – ces espaces d'expressions du leadership féminin – mais il doit surtout se faire au domicile, dans les relations familiales et l'entourage proche, etc. Les cas de réussite des femmes politiques nous en disent long sur les circonstances spécifiques dans lesquelles ces femmes se trouvent (Rouamba 2011 ; Rouamba et Descarries 2010 ; Hagberg et Koné 2019).

Comment renforcer la confiance en soi est une question liée à notre condition humaine ; des individus partout « travaillent » pour se surpasser. Mais la question de confiance en soi a été si frappante lors de cette étude que nous ne pouvons pas la passer sous silence. Une particularité burkinabè ou même de la sous-région est que le niveau d'instruction revient à tout moment dans les propos : « *Elle est bien, mais malheureusement elle n'a pas le niveau* » ou « *Nous n'avons pas de candidates aux élections [municipales] parce que nous sommes illettrées* ». La confiance en soi passe par la scolarisation mais peut être rattrapée par l'alphabétisation et la formation des femmes adultes.

Représentations culturelles

Malgré toutes les représentations culturelles qui assignent les femmes au second plan, il est intéressant de constater que des figures de leaders féminins traditionnelles existent dans les différents groupes socio-culturels burkinabè. Chez les Moose, la *Na-poaka*, la *Kurita* et la *Wem-naaba* sont des catégories de femmes qui exerçaient un pouvoir politique dans la société traditionnelle (Rouamba et Zoungrana 2017). De même, les femmes dioula sont bien connues pour leur dynamisme en termes de commerce ; elles ont une certaine liberté comparativement à d'autres groupes. Il en est de même pour les femmes kasena et lyela. Cependant, il convient de ne pas idéaliser de telles considérations dans un contexte d'hybridation culturelle, car malgré cette facilité d'entreprendre grâce à la culture, on constate que les femmes de ces groupes socio-culturels ont peu de représentation politique formelle. Il y a lieu donc d'exploiter au maximum toutes dispositions et autres mécanismes sociaux favorables pour casser les plafonds de verre et affronter les masculinités toxiques.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons voulu démontrer comment les femmes leaders font pour casser le plafond de verre au Burkina Faso. Il s'est agi d'analyser l'autonomisation économique ainsi que l'engagement dans les partis politiques. Le leadership féminin se construit aussi souvent à partir d'un poste comme fonctionnaire de l'État. Les aspects néfastes tels que les masculinités toxiques ont été abordés pour justement souligner l'importance de dénoncer les tracasseries et harcèlements, en s'inspirant de l'initiative de #MeToo.

Chapitre 9. Conclusions

Au cœur de nos préoccupations dans cette étude se trouve une ambition de décrire et d'analyser le combat des femmes leaders au Burkina Faso. Au quotidien, ces « femmes de devant » mènent le combat sur plusieurs fronts : politique, institutionnel, ménager, associatif, financier, social, éducatif, psychologique, culturel, etc. Nous avons voulu analyser les propos et les perspectives, les récits et les expériences des femmes leaders. Il s'agit d'une ethnographie du leadership féminin qui se base sur les enquêtes de terrain à courte durée menées dans 14 communes en combinaison avec des recherches de longue durée dans des « terrains connus ». Notre approche « par le bas » (cf. Hagberg et al. 2017b, 2019a, 2019b) représente un positionnement différent comparativement aux analyses à partir de la capitale burkinabè et du sommet de l'État. Nous ne disons pas que « *small is always beautiful* », mais que l'approche par le bas nous aide à mieux comprendre les perceptions et perspectives des contextes, structures et circonstances qui conditionnent la participation des filles et femmes dans l'espace public, les sphères de décision et le leadership. Dans ce qui suit nous tirons les grandes conclusions de cette ethnographie qui se veut comparative, car elle cherche à analyser une multitude des cas, contextes et communes à travers le Burkina Faso.

Leadership féminin à la recherche de ses marques

Une conclusion concerne le leadership féminin comme catégorie sociale ou rôle politique, car il est toujours à la recherche de ses marques. Entre les rôles traditionnels de « femme de devant » ou « chef des femmes » et ceux de femme politique et de présidente d'association, les femmes leaders cherchent à s'imposer dans des contextes culturels, institutionnels et économiques difficiles.

Pour les « hommes politiques », les femmes semblent avant tout représenter l'électorat, étant donné que ce sont les femmes qui mobilisent et animent les campagnes politiques. La mobilisation des femmes est une activité spécifique où la femme leader doit montrer sa « capacité de frappe », parce que la mobilisation dépend très souvent du financement des hommes politiques. Au Burkina Faso, la référence aux « femmes et jeunes » est au cœur du discours politique et des engagements publics, toutes choses qui détonnent avec leur condition d'existence.

Il y a toutes les tentatives d'instrumentalisation politique des femmes que nous avons pu observer. De nombreux témoignages révèlent comment les femmes ont été « flattées » pour soutenir tel ou tel candidat à la place d'une autre

femme candidate. Aussi, l'expression « femme ennemie de la femme » est si souvent évoquée qu'il est temps de se demander à qui profite cette expression. Le moins qu'on puisse dire, c'est que cette expression contribue à préserver le statut quo pour le bonheur du pouvoir masculin.

Nous avons néanmoins pu relever quelques signes positifs de leadership des jeunes filles. À Bobo-Dioulasso, par exemple, nous avons non seulement rencontré des étudiantes de l'université Nazi BONI, mais aussi plusieurs jeunes femmes leaders d'associations et de réseaux sociaux. Ce mode d'organisation n'est, certes, pas nouveau, mais il indique comment les transformations socio-politiques ont donné une bouffée d'oxygène aux jeunes femmes. À travers les réseaux sociaux, ces regroupements des filles s'organisent socialement et politiquement sans nécessairement être en liaison avec un parti politique.

Contexte national difficile – à quand le tour des femmes ?

Au niveau national, de nombreux changements sont intervenus pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles. La Politique Nationale Genre (PNG) vise, depuis son adoption en 2009, à éliminer les inégalités et disparités entre les hommes et les femmes dans tous les domaines. La PNG doit promouvoir l'égalité des droits et opportunités. Depuis 2009, la loi sur le quota genre qui fixe un minimum de 30% des femmes sur les listes électorales est également un acquis. Une loi – adoptée par le Conseil national de la Transition en septembre 2015 – concerne la prévention, la répression et la réparation des violences à l'égard des femmes et filles. En outre, la récente Stratégie Nationale Genre (SNG) 2020–2024 prévoit de corriger les insuffisances constatées dans la mise en œuvre de la PNG.

Malgré des avancées indéniables, force est de constater que le nombre de femmes élues est en régression. Nous avons pu détailler plusieurs contraintes auxquelles la femme leader doit faire face. Si la longue liste des contraintes n'est pas nouvelle en tant que telle, ces contraintes ont toujours un grand impact sur la femme leader : Pourrais-je tenir le coup ? Mon foyer tiendrait-il face à une telle carrière ? Mon nom serait-il complètement traîné dans la boue ? Autant d'interrogations qui freinent l'engagement des femmes sur la voie du leadership.

Les conséquences pour la société burkinabè sont graves dans le sens où des femmes et filles capables vont tout simplement toujours voir la route barrée. À quand le tour des femmes ?, sommes-nous tentés de nous demander, car malgré les discours sur l'élimination des inégalités, la société burkinabè demeure très inégalitaire. L'esprit de l'article 12 de la Constitution burkinabè est loin de se concrétiser : « *tous les Burkinabè sans distinction aucune ont le droit de participer à la gestion des affaires de l'État et de la société* ».

De nombreuses interlocutrices ont pointé du doigt la faiblesse dans l'application des textes et des lois ; c'est comme si la loi sur le quota genre est adoptée sans qu'elle ne soit appliquée. Jusqu'à l'adoption de la nouvelle loi, la sanction qui consiste à perdre 50% du financement public en cas de non-respect du quota

genre n'a jamais été appliquée. Après les élections législatives et municipales en décembre 2012, une femme politique CDP s'est exclamée lors d'un entretien : « *On s'est fait avoir par cette maudite loi !* »

La loi sur le quota genre concerne les candidatures, non le nombre de femmes élues. C'est pourquoi la liberté démocratique avec plusieurs partis politiques en lice favorise le mécanisme par lequel des femmes candidates sont deuxième, voir troisième, sur les listes électorales avec moins de chances d'être élues. Des femmes leaders nous ont confirmé que pour les prochaines élections elles vont exiger des listes électorales intercalées permettant 50% des femmes aux postes électifs. Hélas, les résultats préliminaires des élections législatives de novembre 2020 marquent une nouvelle régression quant au nombre de femmes députées.

Lorsque le Projet de loi sur le quota genre était en débat, la Porte-Parole du Cadre de concertation des organisations intervenant sur le genre et la participation politique des femmes, Martine Yabré, a fait remarquer lors d'un point de presse, que l'article 10 dudit projet de loi stipule que : « *Tout parti politique, regroupement de partis politiques ou regroupement d'indépendants qui respecte les dispositions de la présente loi bénéficie d'un surplus de financement public, au titre de la campagne électorale* ». Elle a en outre relevé l'absence de mesures dissuasives qui garantissent le respect des droits des femmes et des hommes en matière de participation aux élections (Lefaso.net 25/11/2019). La loi modifiée a été votée le 22 janvier 2020 avec des avancées certes positives, mais sans pour autant renforcer son aspect coercitif. Les femmes ont accusé le coup et promis de veiller à son application judicieuse (Minutes.bf 22/1/2020).

Violences

Notre étude décrit les violences avec lesquelles les femmes leaders doivent composer. Certains témoignages portent sur la violence domestique utilisée par le mari, tandis que d'autres évoquent les menaces de mort proférées par des adversaires politiques. Les violences auxquelles des jeunes filles sont exposées sont bien connues. En plus, les tracasseries sexistes et les harcèlements sexuels font partie du quotidien des filles et femmes burkinabè.

Au sein du conseil municipal les menaces de violence pèsent parfois au cours des sessions. Lors des recherches de terrain nous avons assisté à une session du conseil municipal où il y avait une bagarre entre le maire et son adjoint. À un moment donné, la salle a été vidée des observateurs, car disait le maire : « *Nous, on va régler ce problème entre nous, même si nous allons nous frapper* ».

Nous avons décrit plusieurs exemples de masculinité toxique pratiquée pour dénigrer les femmes leaders. La transformation des masculinités nous semble fondamentale, en commençant par appliquer les mêmes règles de jeu à tout le monde. Il nous semble que les hashtags #MeToo et #BalancestonPorc auront urgemment besoin de reproductions similaires au Burkina Faso, mais bien entendu adaptées à la sauce burkinabè.

Moteurs de changement... et leurs blocages

Dans cette étude, des entretiens, observations et témoignages récents se sont joints à des recherches antérieures sur la politique communale et les femmes politiques. L'approche par le bas nous a permis d'analyser comment le leadership féminin est vu et vécu au niveau local. L'ethnographie comparative des 14 communes a pu démontrer les similitudes et les différences de leadership en ce qui concerne, entre autres, les localités, les groupes socio-culturels, les religions, les conditions socio-économiques, etc. Mais une question centrale demeure : Quels sont les moteurs de changement ? Et quels sont les blocages ? Dans les lignes qui suivent nous identifions des pistes de réflexion en ce qui concerne les moteurs de changement et leurs blocages.

Dans un premier temps, il est important de faire un nettoyage du langage au Burkina Faso : les propos sexistes et les dénigrements fleurissent même dans les espaces publics. Si les textes et les lois font partie d'un discours officiel, les propos injurieux envers les femmes leaders sont monnaie courante. L'analyse démontre que les normes pratiques dominantes vont à l'encontre du discours officiel. Nous pensons qu'il est temps que le principe de « tolérance zéro » s'applique quant au langage injurieux et propos sexistes ; que désormais des harcèlements aient des conséquences judiciaires pour leurs auteurs. Une mesure répressive permettrait certainement de dénouer les langues, et les victimes pourront ainsi dénoncer ces abus qu'elles vivent parfois de façon récurrente et silencieuse.

Dans un deuxième temps, la mobilisation des femmes pour un véritable changement de postes électoraux et d'autres postes de responsabilité politique est probablement nécessaire. Si des femmes sont sorties le 27 octobre 2014 pour demander le changement de régime et si nous voyons la descente dans la rue des femmes dans plusieurs villes africaines (et ailleurs)²³, la quête de changement passe par la lutte et la détermination des femmes indépendamment des affiliations politiques partisans.

Dans un troisième temps, il est également important d'explorer les ressources culturelles existantes au Burkina Faso. Les figures féminines, telles que la *Na-Poaka*, la *Kurita* et la *Weem-Naaba* chez les Moose (Rouamba et Zoungrana 2017), ou la *Kadiko* chez les Kasena (Kibora 2011) ont leurs équivalents dans les autres groupes. Ces figures pourraient faciliter le renforcement de leadership féminin, car il ne s'agira pas d'une matrice formatée ailleurs, notamment une « importation de l'Occident », mais d'une ressource localement ancrée, socialement et culturellement légitime. De même, chez les Peuls, la figure de la *Debbo tchadoudo* exprime cette notion de leadership ancré dans la communauté. Le concept de femme leader, défini au début de cette étude, désigne une mobilisatrice de personnes, d'idées et de passions. Explorer les ressources culturelles est aussi une manière de mobiliser les passions !

²³ Voir l'étude particulièrement importante de Laura Grillo sur le pouvoir génital féminin (Grillo 2018).

Dans un quatrième temps, un moteur de changement indispensable est constitué de jeunes femmes, qui s'organisent et se battent pour que « les choses bougent ». La mobilisation des jeunes femmes en tant qu'actrices et leaders nous semble une piste à explorer pour renforcer le leadership féminin.

Dans un cinquième temps, il va sans dire que l'enseignement et la formation sont des lieux d'expression du leadership féminin ; le moteur de changement est que l'État, la commune et les établissements scolaires assurent que l'enseignement se fasse dans des bonnes conditions qui permettent aux filles de réussir et persévérer au même titre que les garçons.

*

Pour terminer cette étude sur le combat du leadership féminin au Burkina Faso, il importe de souligner que les transformations en cours donnent une lueur d'espoir en ce qui concerne les rapports de genre. La promotion de leadership féminin n'est pas vaine à partir du moment où de plus en plus de filles et de femmes arrivent à « percer ». Si la régression du nombre de femmes élues lors des élections législatives en 2015 et municipales en 2016 semblait avoir galvanisée des femmes leaders, le faible pourcentage des élues lors des élections législatives en 2020 indiquerait qu'un nombre croissant de femmes « têtes de liste » est une condition *sine qua non* pour renverser la tendance dans les élections à venir. On attend de voir. En même temps, la faible représentation des femmes élues interpelle la société burkinabè dans son ensemble. Le combat du leadership féminin est essentiellement un combat pour l'égalité des chances dans un contexte où des masculinités toxiques continuent de faire des dégâts dans les écoles, aux services, en famille et dans la rue.

Bibliographie

- Badinter, E. 2005. *Fausse route*. Paris : Le livre de poche.
- Barry, S. et S. Hagberg 2019. « Le tsunami électoral d'Arba Diallo : Ethnographie des élections couplées de 2012 à Dori, Burkina Faso ». In *Démocratie par le bas et politique municipale au Sabel* (éd.) S. Hagberg, L.O. Kibora et G. Körling. Uppsala Papers in Africa Studies 4. Uppsala : Uppsala University.
- Bayili, B. 1998. *Religion, droit et pouvoir au Burkina Faso : Les Lyèlé du Burkina Faso*. Paris : L'Harmattan.
- Bertho, B. 2012. « Trajectoires et revendications féminines dans le règlement des différends conjugaux autour de deux études de cas en milieu mossi (Burkina Faso) ». *Autrepart* 61 : 99–115.
- Bierschenk, T. et J.-P. Olivier de Sardan 1997. « ECRIS: Rapid collective inquiry for the identification of conflicts and strategic groups ». *Human Organization* 56(2) : 238–244.
- Bjarnesen, J. 2013. *Diaspora at Home?: Wartime Mobilities in the Burkina Faso-Côte d'Ivoire Transnational Space*. Uppsala Studies in Cultural Anthropology 53. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Burkina 24, 21/2/2014. « 08 mars au Burkina: La célébration tournante prend fin cette année ». Consulté le 19/8/2019 : https://www.burkina24.com/2014/02/21/08-mars-au-burkina-la-celebration-tournante-prend-fin-cette-annee/?fbclid=IwAR1hQsAofr40ZiznI73gwFf_0xTEGjxDfoK98-GtviPdYARo7hy_AqmRVXA
- Burkina24, 8/3/2019. « 8-Mars 2019 au Burkina : Quand la réflexion contre le terrorisme remplace le djandjoba », par Maxime Kaboré. Consulté le 19/8/2019 : <https://www.burkina24.com/2019/03/08/8-mars-2019-au-burkina-quand-la-reflexion-contre-le-terrorisme-remplace-le-djandjoba/>
- Caillé, A. 2016. « Pouvoir, domination, charisme et leadership ». *Revue du MAUSS permanente*, 28 juin 2016 [en ligne]. <http://www.journaldumauss.net./?Pouvoir-domination-charisme-et>
- Cassiman, A. 2006. *Stirring life: Women's paths and places among the kasena of Northern Ghana*. Uppsala Studies in Cultural Anthropology 39. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Crook, R.C. et J. Manor 1998. *Democracy and Decentralisation in South Asia and West Africa: Participation, Accountability and Performance*. Cambridge : Cambridge University Press. DOI : 10.1017/9780511607899
- Crosier, M. et É. Friedberg 1977. *L'Acteur et le système : les contraintes de l'action collective*. Paris : Seuil.
- Dahlerup, D. (éd.) 2006. *Women, Quotas and Politics*. London and New York: Routledge.
- Degorce, A., L. Kibora et K. Langewiesche 2019. *Rencontre religieuses et dynamiques sociales au Burkina Faso*. Dakar : Amalion.

- Doutre, E. 2009. La dimension psychologique de l'exercice du Pouvoir dans les organisations de travail en changement. De l'exercice du pouvoir à l'introduction du changement : Effet de la dimension psychologique sur les conduites des chefs et de leurs collaborateurs. HDR, Université Pierre Mendès France, Grenoble II.
- Fasozine.com 26/2/2018. « 8-mars: la parade supprimée, un dialogue direct avec le président du Faso instauré », par Dimitri Kaboré. Consulté le 19/8/2019 : <http://www.fasozine.com/component/content/article.html?id=3610:8-mars-la-parade-supprimee-un-dialogue-direct-avec-le-president-du-faso-instaure>
- Faure, A. 1996. *Le pays bisca avant le barrage de Bagré*. Vol. 5. Paris : SEPIA.
- Fonds Commun Genre, décembre 2018. Plan stratégique 2019–2023. Ouagadougou.
- Forum National sur l'autonomisation et la responsabilisation des femmes, 17–19 février 2019. Assemblée Nationale, Burkina Faso.
- Geschiere, P. 1995. *Sorcellerie et politique en Afrique : La viande des autres*. Paris : Karthala.
- Geschiere, P. 2000. « Sorcellerie et modernité : Retour sur une étrange complicité ». *Politique africaine* 79 : 17–32.
- Giddens, A. 1984. *The constitution of society : Outline of the theory of structuration*. Berkeley et Los Angeles : University of California Press.
- Grillo, L. 2018. *An intimate rebuke : Female genital power in ritual and politics in West Africa*. Durham et Londres: Duke University Press.
- Guébré, B.H. et H.A.V. Zouré 2009. « Le Bisako: genèse, population et organisation sociopolitique précoloniale ». In *Histoire des royaumes et chefferies au Burkina Faso précolonial* (éd.) P.C. Hien et M. Gomgnimbou. Ouagadougou : Centre National de la Recherche Scientifique et Technologique (CNRST).
- Hagberg, S. 2010a. « Decentralisation and citizen participation in West Africa ». *Le bulletin de l'APAD* 31–32. Münster : LIT Verlag ; , disponible en ligne: <https://journals.openedition.org/apad/4056>
- Hagberg, Sten 2010b. « Conclusion : démocratie à double façade ». In *Révoltes et opposition dans un régime semi-autoritaire : Cas du Burkina-Faso* (éd.) M. Hilgers et J. Mazzocchetti. Paris : Karthala.
- Hagberg, S. 2013. « Politique des partis, développement local et lutte de pouvoir des femmes à Bobo-Dioulasso ». In *La ville de Bobo-Dioulasso: Urbanité et appartenances en Afrique de l'Ouest* (éd.) K. Werthmann and M.L. Sanogo. Paris : Karthala.
- Hagberg, S. 2019a. « Introduction : Démocratie par le bas et politique municipale au Sahel ». In *Démocratie par le bas et politique municipale au Sabel* (éd.) S. Hagberg, L. Kibora et G. Körling 2019. Uppsala Papers in Africa Studies 4. Uppsala : Uppsala University.
- Hagberg, S. 2019b. « Ethnography in/of the Red Zone : Challenges, Frustrations, and Engagements ». *Mande Studies* 21 : 13–31.
- Hagberg, S. 2020 sous presse. « Le travail en équipe en zone rouge : Enjeux méthodologiques et épistémologiques des recherches de terrain au Burkina Faso et au Mali ». *Études maliennes*. Bamako : Institut des Sciences Humaines.
- Hagberg, S., L. Kibora, F. Ouattara et A. Konkobo 2015. « Au cœur de la révolution burkinabè ». *Anthropologie & développement* 42 : 199–224.
- Hagberg, S., Y.F. Koné, B. Koné, A. Diallo et I. Kansaye 2017a. *Vers une sécurité par le bas: Étude des perceptions et des expériences des défis de sécurité dans deux communes maliennes*. Uppsala Papers in Africa Studies 1. Uppsala : Uppsala University.

- Hagberg, S., L. Kibora, S. Barry, S. Gnessi et A. Konkobo 2017b. *Transformations sociopolitiques burkinabè de 2014 à 2016: Perspectives anthropologiques des pratiques politiques et de la culture démocratique dans « un Burkina Faso nouveau »*. Uppsala Papers in Africa Studies 2. Uppsala : Uppsala University.
- Hagberg, S., L. Kibora et G. Körling 2019a. *Démocratie par le bas et politique municipale au Sabel*. Uppsala Papers in Africa Studies 4. Uppsala : Uppsala University.
- Hagberg, L.O. Kibora, S. Barry, Y. Cissao, S. Gnessi, A. Kaboré, B. Koné et M. Zongo 2019b. *Sécurité par le bas : Perceptions et perspectives citoyennes des défis de sécurité au Burkina Faso*. Uppsala Papers in Africa Studies 5. Uppsala : Uppsala University.
- Hagberg, S. et B. Koné 2019. « ‘Si tu leur donnes ma chair ils vont la manger’ : Ethnographie comparée des carrières des femmes politiques au Burkina Faso et au Mali ». In *Démocratie par le bas et politique municipale au Sabel* (éd.) S. Hagberg, L.O. Kibora et G. Körling 2019. Uppsala Papers in Africa Studies 4. Uppsala: Uppsala University.
- Hilgers, M. 2009. *Une ethnographie à l'échelle de la ville : Urbanité, histoire et reconnaissance à Koudougou (Burkina Faso)*. Paris : Karthala.
- Hilgers M. et A. Loada 2013. « Tensions et protestations dans un régime semi-autoritaire : Croissance des révoltes populaires et maintien du pouvoir au Burkina Faso ». *Politique africaine* 131 : 187–208.
- Irwin, P. 1981. *Liptako Speaks : History from Oral Tradition in Africa*. Princeton, New Jersey : Princeton University Press.
- Kergoat, D. 2001. « Le rapport social de sexe : De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion ». *Actuel Marx* 30(2) : 85–100.
- Kibora L.O. 1997. *Du dehors au-dedans : L'alliance chez les Kasena (Burkina Faso)*. Paris : Presse université Paris 7 Denis Diderot.
- Kibora, L.O. 2011. « Mécanismes kasena de réconciliation, l'exemple de l'alliance matrimoniale et de la femme kadiko ». In *Médiation et gestion des conflits: Essai sur les fins et moyens pacifiques de sortie de crise* (éd.) C. Koné. Frankfurt : Peter Lang.
- Kibora, L.O. 2017. « Culture, parenté et espace d'habitation : Les peintures murales Kasena de Tiébélé ». In : *La cour Royale de Tiébélé Namur, institut du Patrimoine Wallon*.
- Kibora, L., G. Rouamba, M. Touré-Thiam, F. Ouédraogo et B. Drabo 2019 (à paraître). *Violence sociétale et Droits des femmes en Afrique de l'Ouest : Approche multidisciplinaire et multi-référentielle pour l'inclusion sociale des femmes accusées de sorcellerie au Burkina Faso*. Dakar: BREDA, MOST Discussion Paper.
- Ky, B. 2019. *Le travail non rémunéré : Enjeux pour le développement*. Paris : l'Harmattan.
- Lange, M.-F. (éd.) 1998. *L'école et les filles en Afrique : Scolarisation sous conditions*. Paris : Karthala.
- Le Journal des Femmes. « Libido des politiques : Dictature du sexe et exercice du pouvoir ». Consulté le 8/9/2019 : <https://www.journaldesfemmes.fr/societe/actu/2137242-libido-sexe-politique-pouvoir-le-poulain/>
- Le Quentrec, Y. 2014. « Heurts et bonheurs des militantes : Le travail syndical face au travail domestiques ». *Nouvelle revue de psychosociologie* 18(2) : 147-161. Consulté le 7/9/2019 : <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2014-2-page-147.htm> consulté le 07-09-2019 à 10h13mn
- Le Quentrec Y. et A. Rieu 2003. *Femmes : Engagements publics et vie privée*. Paris : Syllepse.

- Lefaso.net 17/10/2018. « Quota genre aux élections : Vers une relecture de la loi pour la rendre plus efficace ». Consulté le 17/7/2020 : <https://lefaso.net/spip.php?article85934>
- Lefaso.net 3/4/2019. « Faible engagement des femmes en politique : Les parlementaires du Caucus genre diagnostiquent les causes ». Consulté le 4/04/2019: http://lefaso.net/spip.php?article88915&fbclid=IwAR0IavJ_0q-3u5yuyMx-Bttj-OnCCWO4hEIASpk1PxaYgMhChsIjr8yCuk
- Lefaso.net 8/9/2019. « Mouvement Agir ensemble » : Un nouveau parti politique pour soutenir la candidature de Kadré Désiré Ouédraogo. Consulté le 3/3/2020 : <https://lefaso.net/spip.php?article91806>
- Lefaso.net 25/11/2019. « Projet de loi portant fixation de quota : Le cadre de concertation des organisations intervenant sur le genre dénonce une violation des droits humains ». Consulté le 8/12/2019 : <https://lefaso.net/spip.php?article93385>
- Lefaso.net 24/12/2019. « Burkina : 35 civils, en majorité des femmes, tués dans l'attaque d'Arbinda ». Consulté le 29/2/2020 : <https://lefaso.net/spip.php?article94004>
- Lefebvre, C. 2015. « Burkina Faso – Ouagadougou : Dans le refuge des mangeurs d'âme. » *agorafrancophone*. Consulté le 6/12/2019 : <https://www.agorafrancophone.org/burkina-faso-ouagadougou-dans-le-refuge-pour-les-mangeuses-d-ame-760>
- Liberski-Bagnoud, D. 2002. *Les Dieux du territoire : Penser autrement la généalogie*. Paris : CNRS Edition, édition MSH
- Loada, A. 2010. « Contrôler l'opposition dans un régime sémi-autoritaire : le Burkina Faso de Blaise Compaoré ». In *Révoltes et opposition dans un régime semi-autoritaire : Cas du Burkina-Faso* (éd.) M. Hilgers et J. Mazzocchetti. Paris : Karthala.
- Long, N. 1994. « Du paradigme perdu au paradigme...retrouvé ? Pour une sociologie du développement orientée vers les acteurs ». *Bulletin de l'APAD* 7 : 11–34.
- Mback, C.N. 2003. *Démocratisation et décentralisation : Genèse et dynamiques comparés des processus de décentralisation en Afrique subsaharienne*. Paris : Karthala.
- Minute.bf 22/1/2020. « Assemblée nationale : La loi sur le quota genre adoptée », par A. Kinda. Consulté le 3 mars 2020 : <https://minute.bf/assemblee-nationale-la-loi-sur-le-quota-genre-adoptee/>
- Olivier de Sardan, J.-P. 2008a. *La rigueur du qualitatif : Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Louvain-la-Neuve : Academia Bruylant.
- Olivier de Sardan, J.-P. déc. 2008b. « A la recherche des normes pratiques de la gouvernance réelle en Afrique ». Discussion Paper 5. Afrique : pouvoir et politique. <http://www.institutions-africa.org/filestream/20090109-discussion-paper-5-la-recherche-des-norms-pratiques-de-la-gouvernance-r-elle-en-afrique-jean-pierre-olivier-de-sardan-d-c-2008>
- Palm, D. J.-M. et P.-C. Hien 2009. *Histoire de la représentation politique au Burkina Faso : Des conseils des anciens à l'Assemblée nationale*. Ouagadougou : Dist/INSS/CNRST.
- Pionchon, S. et G. Derville 2004. *Les femmes et la politique*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.
- RGPH 2008. *Recensement général de la population et de l'habitat : Résultats définitifs de 2006*. Institut National des Statistiques et de la Démographie.
- RGPH 2020. *Récensement général de la population et de l'habitat : Résultats préliminaires de 2019*. Institut National des Statistiques et de la Démographie.

- Rouamba, P.I.L. 2011. La participation des femmes à la vie politique au Burkina Faso (1957–2009). Thèse de Doctorat en sociologie. Université du Québec à Montréal, disponible en ligne: <https://archipel.uqam.ca/4228/1/D2180.pdf>
- Rouamba, L. et M. Zoungrana 2017. « Leadership féminin traditionnel au Burkina Faso : Les figures de la Na-Poaka, la Kurita et de la Weem-Naaba chez les Moose ». *Cahiers d'études linguistiques* 13 : 419–430. Révue du département des sciences du langage et de la communication, Université d'Abomey-Calavi.
- Rouamba L. et F. Descarries 2010. « Les femmes dans le pouvoir exécutif au Burkina Faso (1957–2009) ». *Recherches féministes* 23(1) : 99–122, disponible en ligne <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>
- Sahlins, M.D. 1963. « Poor Man, Rich Man, Big-Man, Chief : Political Types in Melanesia and Polynesia ». *Comparative Studies in Society and History* 5(3) : 285–303.
- Sawadogo, A.R. 2001. *L'État africain face à la décentralisation*. Paris : Karthala.
- Sebahara, P. 2000. Acteurs et enjeux de la décentralisation et du développement local : Expériences d'une commune du Burkina Faso. European Centre for Development Policy Management.
- Sidwaya 11/3/2009. « Le 8-mars célébré en rangs dispersés à Bobo-Dioulasso : les unes à la place de la mairie... ». Consulté le 17/2/2010 : http://www.fasopresse.net/article.php?id_article=14439
- SIGI Burkina Faso 2018. Social Institutions and Gender Index. OECD : <https://www.genderindex.org/burkina-faso-country-study/>
- Totté, M., T. Dahou et R. Billaz (éd.) 2003. *La décentralisation en Afrique de l'Ouest : Entre politique et développement*. Paris : Karthala.
- Vebama, N. 2019. « Burkina : les failles de la loi sur le quota genre pointées du doigt ». Infowakat.net Consulté le 23/1/2020 : <https://infowakat.net/burkina-les-failles-de-la-loi-sur-le-quota-genre-pointees-du-doigt/>
- Wassouo, E. 2017. Représentations du leadership politique féminin et différences culturelles : Comparaison entre la France et le Cameroun. Thèse de Doctorat en Psychologie. Université Grenoble Alpes, Français, disponible en ligne : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01691968>
- Werthmann, K. et L.M. Sanogo (éd.) 2013. *La ville de Bobo-Dioulasso: Urbanité et appartenances en Afrique de l'Ouest*. Paris : Karthala
- Zarca, B. 1990. « La division du travail domestique : Poids du passé et tensions au sein du couple ». *Économie et statistique* 228, janvier 1990.

Uppsala Papers in Africa Studies

Editor: Sten Hagberg

1. Sten Hagberg, Yaouaga Félix Koné, Bintou Koné, Aboubacar Diallo et Issiaka Kansaye. *Vers une sécurité par le bas ? Étude sur les perceptions et les expériences des défis de sécurité dans deux communes maliennes*. 2017.
2. Sten Hagberg, Ludovic Kibora, Sidi Barry, Siaka Gnessi et Adjara Konkobo. *Transformations sociopolitiques burkinabè de 2014 à 2016. Perspectives anthropologiques des pratiques politiques et de la culture démocratique dans « un Burkina Faso nouveau »*. 2017.
3. Sten Hagberg, Ludovic Kibora, Sidi Barry, Siaka Gnessi and Adjara Konkobo. 'Nothing will be as before!' *Anthropological perspectives on political practice and democratic culture in 'a new Burkina Faso'*. 2018.
4. Sten Hagberg, Ludovic O. Kibora et Gabriella Körling (sous la direction). *Démocratie par le bas et politique municipale au Sabel*. 2019.
5. Sten Hagberg, Ludovic O. Kibora, Sidi Barry, Yacouba Cissao, Siaka Gnessi, Amado Kaboré, Bintou Koné et Mariatou Zongo. *Sécurité par le bas. Perceptions et perspectives citoyennes des défis de sécurité au Burkina Faso*. 2019.
6. Sten Hagberg, Ludovic O. Kibora, Bintou Koné, Adjara Konkobo, Eulalie Zongo, Sidi Barry, Yacouba Cissao et Pascaline Kaboré. *« Femmes de devant ! » Combat du leadership féminin au Burkina Faso*. 2021.

