

**MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS  
SECONDNAIRE, SUPERIEUR ET DE LA  
RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

.....

**UNIVERSITE DE BAMAKO**

.....

**Faculté de Médecine, Pharmacie  
et Odonto-Stomatologie**

.....

**REPUBLIQUE DU MALI  
UN PEUPLE- UN BUT- UNE FOI**

.....

**THESE N°...../**

**LA PARTICIPATION DES FEMMES  
A LA CREATION ET A LA GESTION  
DES CSCOM DANS LE DISTRICT DE BAMAKO**

**Thèse présentée et soutenue publiquement  
le.../... 2008 à Bamako devant la Faculté de Médecine**

**Par Mme CISSE Fadimata OUOLOGUEM**

**Pour obtenir le grade de Docteur en Médecine  
(Diplôme d'Etat)**

**Membres du Jury :**

Président : Professeur Sanoussi **KONATE**

Membre : Professeur Sounkalo **DAO**

Co-directeur de thèse : Docteur Adégné **NIANGALY**

Directeur de thèse : Professeur Amadou **DIALLO**

**MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS  
SECONDAIRE, SUPERIEUR ET DE LA  
RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

**REPUBLIQUE DU MALI  
UN PEUPLE- UN BUT- UNE FOI**

.....  
**UNIVERSITE DE BAMAKO**  
.....

**Faculté de Médecine, Pharmacie  
et Odonto-Stomatologie**  
.....

.....  
**THESE N°...../**

**LA PARTICIPATION DES FEMMES A LA  
CREATION ET A LA GESTION DES CSCOM  
DANS LE DISTRICT DE BAMAKO**

**Thèse présentée et soutenue publiquement le.../... 2007 à  
Bamako devant la Faculté de Médecine**

**Par Mme Cissé Fadimata Ouologuem**

**Pour obtenir le grade de Docteur en Médecine  
(Diplôme d'Etat)**

**Membres du Jury :**

Président : Professeur Sanoussi KONATE

Membre : Professeur Sounkalo **DAO**

Co-directeur de thèse : Docteur Adégné NIANGALY

Directeur de thèse : Professeur Amadou DIALLO

# **Remerciements**

## **Aux membres du jury**

### **A notre Maître et Président de jury :**

Monsieur le Professeur Sanoussi Konaté, vous avez accepté de présider notre jury de thèse malgré vos multiples occupations. Ceci nous honore beaucoup, vu vos grandes qualités d'expert en Santé publique.

Veillez recevoir toute notre reconnaissance.

## **Au Docteur Adama Diawara**

Monsieur le Docteur Adama Diawara, vous avez été témoin de mes premiers pas dans les études de médecine. Depuis ce temps vous n'avez jamais cessé de me prodiguer des encouragements chaque fois que l'occasion s'est présentée. Comme d'autres étudiants avant moi, c'est une grande satisfaction pour moi de vous voir dans notre jury de thèse.

## **A notre Co-directeur de thèse**

Monsieur le Docteur Adégné Niangaly, vous aussi avez été témoin de mes premiers pas dans les études de médecine.

Tout au long de la préparation de cette thèse, vous nous avez conseillée patiemment, sans hésitation. Chaque fois qu'un obstacle semblait se présenter, vous nous avez régulièrement encouragée. Ce fut un grand plaisir pour moi de bénéficier de votre encadrement.

**A notre Maître et Directeur de thèse :**

Monsieur le Professeur Amadou Diallo, vous avez accepté de diriger cette thèse malgré vos immenses charges de Vice-Recteur de l'Université de Bamako. Ce fut un grand honneur pour nous d'avoir bénéficié de votre longue expérience.

## Sigles et abréviations

|                 |  |
|-----------------|--|
| ADASCO          | Association santé communautaire Daoudabougou                     |
| AFACDP          | Association des femmes d'Anciens combattants de Djicoroni Para   |
| AFB             | Association des femmes de Banconi                                |
| AFHi            | Association des femmes de l'Hippodrome                           |
| AG              | Assemblée générale   |
| APEF            | Association pour la promotion économique de la femme             |
| APROFEM         | Association pour la promotion de la femme et de l'enfant au Mali |
| ASACO           | Association de santé communautaire                               |
| ASACOBA         | Association santé communautaire Banconi                          |
| ASACODJIP       | Association santé communautaire Djicoroni Para                   |
| ASACOHI         | Association santé communautaire Hippodrome                       |
| ASACOKOUL POINT | Association santé communautaire KouloubaPoint G                  |
| ASACOYIR        | Association santé communautaire Yirimadio                        |
| ASFeko          | Association des femmes de Koulouba                               |
| AVOM            | Association des veuves et orphelins du Mali                      |
| CA              | Conseil d'administration   |
| CAFO            | Coordination des associations et ONG féminines                   |
| CC              | Commissaire aux comptes  |
| CG              | Comité de gestion  |
| CSCOM           | Centre de santé communautaire                                    |
| CSRéf           | Centre de santé de référence                                     |
| INRSP           | Institut national de recherche en santé publique                 |
| MCSurv          | Membre du comité de surveillance                                 |
| NSP             | Ne sait pas  |
| ONG             | Organisation non gouvernementale                                 |

|          |  |
|----------|--|
| PI       | Problème identifié   |
| PROMODEF | Association pour la promotion juridico-économique des femmes |
| SA       | Solution d'amélioration                                      |
| SAS      | Secrétaire aux affaires sociales                             |
| SC       | Secrétaire à la communication                                |
| SDSES    | Service de développement social et de l'économie solidaire   |
| SG       | Secrétaire général   |
| SO       | Secrétaire à l'organisation                                  |
| SRE      | Commissaire aux relations extérieures                        |
| TA       | Trésorière adjointe  |

# **TABLE DES MATIERES**

Dédicace

Remerciements

Sigles et abréviations

Résumé

I. Introduction

II. Objectifs

III. Généralités

IV. Méthodologie

V. Résultats

VI. Commentaires et discussion

VII. Conclusion et recommandations

Bibliographie

Annexes :

Outils de collecte

Serment d'Hippocrate

## **INTRODUCTION**

## I. INTRODUCTION

Le 15 décembre 1990, le Gouvernement de la République du Mali fit une « Déclaration de politique sectorielle de santé et de population », dont l'objectif essentiel est l'extension de la couverture sanitaire du pays.

Conformément à cette politique sectorielle, les populations se sont organisées en associations de santé communautaire (ASACO) et participent à la mise en place des Centres de santé communautaire (CSCOM) dont elles assurent la gestion.

La population prend ainsi sa place dans le Programme de Développement Sanitaire et Social (PRODESS).

Les conditions de création des CSCOM ont été définies par l'Arrêté interministériel N° 94/5092/MSSPA-MATS-MF du 21 avril 1994, puis modifiées par l'Arrêté interministériel N° 95/1262/MSSPA-MATS-MFC du 13 juin 1995.

On comptait 738 CSCOM fonctionnels au Mali à la date du 31 décembre 2005. Pour ce qui est du District de Bamako, ce nombre était de 54 à la même date.

« Le CSCOM est une formation sanitaire de premier niveau créée sur la base de l'engagement d'une population définie et organisée au sein d'une ASACO pour répondre de façon efficace et efficiente à ses problèmes de santé » (article 3 de l'Arrêté interministériel N° 94/5092/MSSPA-MATS-MF du 21 avril 1994).

Le CSCOM est composé d'un dispensaire, d'une maternité et d'un dépôt de médicaments essentiels.

Le niveau de qualification minimale exigé pour la Direction technique du CSCOM est celui d'un infirmier de premier cycle.

Le CSCOM a pour missions de fournir le paquet minimum d'activités :

- gérer la mise en œuvre des actions socio-sanitaires au sein de la population
- dispenser des prestations curatives
- assurer la disponibilité des médicaments essentiels
- développer les activités de soins préventifs (santé maternelle et infantile, planning familial, vaccination)
- initier et développer des activités promotionnelles (hygiène et assainissement, développement communautaire, information-éducation-communication)
- promouvoir la participation communautaire au sein des CSCOM et la prise en charge des problèmes de santé de l'individu, de la famille et de la collectivité.

Au regard des activités menées par les femmes dans la famille, nous voyons donc toute l'importance de la place qu'elles doivent occuper dans le développement de la santé communautaire : « Quand l'enfant est malade, la mère est malade ; quand le mari est malade, l'épouse est malade. La femme fréquente le centre de santé pour elle-même et pour sa famille » (9).

Des études ont été menées au Mali et en dehors du pays, pour apprécier la participation de la communauté à la création et à la gestion des CSCOM, mais pour le cas particulier de la participation des femmes, nous n'avons eu connaissance que deux études (9, 18). Selon ces deux études, les femmes ne participent pas beaucoup à la création et à la gestion des CSCOM.

Douze ans après l'étude de 1995 (9) et cinq ans après celle de 2001 (18), qu'en est-il à l'heure actuelle ?

La présente étude a été entreprise pour apporter des réponses à cette question.

Quant au choix du District de Bamako, en voici les raisons :

- C'est à Banconi, un quartier populaire de Bamako, que fut créé le premier CSCOM du Mali (2, 3) ;
- Il y a des contraintes de moyens pour mener l'étude en dehors de Bamako.

## **OBJECTIFS**

## **II. OBJECTIFS**

### **2.1 Objectif général**

Evaluer la participation des femmes à la création et à la gestion des CSCOM dans le District de Bamako, afin de proposer des actions concrètes.

### **2.2 Objectifs spécifiques**

- a) Déterminer le degré de participation des femmes à la création des CSCOM dans le District de Bamako ;
- b) Déterminer le degré de participation des femmes à la gestion des CSCOM ;
- c) Identifier les problèmes relatifs à la participation des femmes à la création et à la gestion des CSCOM ;
- d) Recueillir les solutions proposées pour améliorer cette participation.

## **III. GENERALITES**

### **1. Notions de participation de la communauté et de gestion du CSCOM**

Pour mener le travail, il nous a paru nécessaire de rapporter le contenu des deux notions selon les textes des ASACO et selon certains auteurs :

#### **1.1 La participation de la communauté (PC) selon les textes des ASACO**

La participation des populations à la gestion des CSCOM est réalisée à travers les instances et organes de l'ASACO (20) :

- L'Assemblée Générale des membres (AG)
- Le Conseil d'Administration (CA)
- Le Comité de Gestion (CG)
- Le Comité de Surveillance (CS)

Participer à la gestion des CSCOM revient donc à dire participer au fonctionnement des instances et organes ci-dessus en respectant les principes de fonctionnement.

L'AG se réunit une fois par an en session ordinaire.

Le CA est élu en assemblée générale pour un mandat de trois ans renouvelable. Il se réunit une fois par mois.

Il est chargé de recruter le personnel et d'assurer le suivi et le contrôle de l'exécution des programmes de l'association. Il comprend 11 membres élus et des membres de droit avec voix consultative.

Les membres élus au CA sont les suivants :

- 1 Président
- 1 Vice-président
- 1 Secrétaire administratif
- 1 Trésorier général
- 1 Trésorier général adjoint
- 2 Secrétaires à l'organisation
- 2 Commissaires aux comptes
- 2 Commissaires aux conflits

Sont membres de droit avec voix consultative :

- Le Préfet du cercle
- Le Maire de la commune
- Le Chef de quartier ou du village
- Le Médecin-chef de la circonscription
- Le Chef du Centre de santé communautaire
- Les membres du Comité de surveillance

Le Comité de gestion est chargé de la bonne exécution des décisions du CA et se réunit une fois par mois.

Il est élu au sein du CA pour un mandat de trois ans. Il comprend cinq membres :

- Le Président de l'association
- Le Trésorier général
- Le Chef du CSCOM
- Les deux Commissaires aux comptes ;

Le Comité de surveillance est chargé du contrôle des activités des organes. Il est composé de 5 membres élus par l'AG. Il se réunit chaque fois que nécessaire.

## **1.2 La participation de la communauté (PC) selon des auteurs**

Selon Cohen et col. (6), la participation de la communauté peut signifier l'implication de celle-ci dans l'identification de ses besoins et dans la planification des actions à entreprendre.

Pour Agudelo (5) « la participation est simplement l'implication de la communauté dans l'administration et le financement des services de santé... »

Quant à Rifkin (16) « la participation communautaire est un processus social par lequel des groupes spécifiques partageant les mêmes besoins et vivant dans un espace géographique défini, poursuivent activement l'identification de leurs besoins, prennent des décisions et établissent des mécanismes pour satisfaire ces besoins ».

Une récente étude de l'INRSP (14) définit la participation de la communauté comme un processus qui part de l'implication de celle-ci sur le choix des priorités locales, l'information sur les stratégies et les moyens d'action et l'apport actif à la réalisation de l'entreprise commune.

### **La gestion du CSCOM a 5 composantes essentielles (7) :**

- la gestion des ressources financières : apport aux dépenses de fonctionnement, à l'entretien et au renouvellement du petit matériel ;
- la gestion des ressources matérielles : apport au respect des principes d'utilisation des matériels de travail, de la logistique, des salles, etc ;
- la gestion des ressources humaines : respect des principes d'utilisation des personnels du CSCOM et de leur programme de travail journalier et hebdomadaire ;
- la gestion des activités : apport aux activités curatives, préventives et promotionnelles au centre fixe ou en stratégie avancée ;
- la participation aux réunions statutaires de l'ASACO, ou aux réunions villageoises sur le CSCOM : apport au processus de prise de décision.

Dans le cadre de cette étude, ce que nous avons appelé « participation de la femme » voudrait dire :

- Ont-elles été au courant des réunions qui ont présidé à la création des CSCOM ?
- Ont-elles participé à certaines de ces réunions ?
- Ont-elles été au courant de la mise en place du conseil d'administration des CSCOM ?
- Ont-elles participé à ces mises en place ?
- Sont-elles impliquées dans la gestion des CSCOM ?

Notre entendement prend donc en compte un peu de chacune des définitions précédentes.

Comme les femmes constituent un groupe social qui est membre à part entière de la communauté, la définition de la participation de la communauté les prend en compte aussi.

## **METHODOLOGIE**

## **IV. METHODOLOGIE**

### **1. Cadre de l'étude**

Le cadre de l'étude est le District de Bamako. Toutes les 6 communes ont été concernées.

#### **1.1 Données historiques**

Les origines de Bamako remontent à 1640. La ville doit son nom à Bamba Sanogo, un chasseur qui occupait le site en y implantant son campement de chasse.

Le développement de Bamako s'expliquera par la position géographique du petit village de quatre quartiers (Bagadadji, Niaréla, Bozola, et Dravéla).

Ce village est situé au carrefour des routes du Nord et du Sud, donc de civilisations différentes.

Avec l'installation des colons à Bamako, la ville sera dotée d'une organisation administrative. Le 17 octobre 1899, Bamako devient chef-lieu du Haut Sénégal-Niger. Le 20 décembre 1920, elle devient officiellement la capitale du Soudan Français.

Chef-lieu de la deuxième région du Mali, Bamako devient District selon l'ordonnance N° 78-32/CMLN du 18 août 1978.

Le District de Bamako est régi par la loi 96025 portant code des collectivités du Mali et qui lui confère un statut particulier. Cette loi stipule en son premier article que le District de Bamako est une collectivité territoriale décentralisée dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

Le District compte 72 quartiers qui sont répartis sur six communes dirigées chacune par un maire assisté d'un conseil municipal.

Les autorités du District sont les maires des communes, le maire du District et le Gouverneur du District.

#### **1.2 Données géographiques**

Couvrant une superficie de 267 km<sup>2</sup>, le District de Bamako est situé sur le 7° 59' de la longitude ouest et le 12° 40' de la latitude nord sur les deux rives du fleuve Niger.

Le District de Bamako est composé de deux parties :

- La rive nord construite entre le fleuve Niger et les Monts Mandingues dans la plaine alluviale de 15 km se réunissant aux deux extrémités est-ouest ;
- La rive sud occupe un site de plus de 12 000 ha de la zone aéroportuaire de Sénou, et des reliefs du Tienkoulou jusqu'au fleuve Niger.

Le District repose sur un socle granitique gneissique et schisteux recouvert de sédiments gréseux.

Le trait le plus marquant du climat est l'alternance au cours de l'année d'une saison de pluies de mai à octobre et d'une saison sèche de novembre à avril.

La végétation, quant à elle, est constituée de savanes et de forêts galeries.

L'hydrographie est dominée par l'existence du fleuve Niger et certaines rivières (le Sogoniko, le Banconi, Farako, Woyowoyanko, Diafaraniko).

### **1.3 Données démographiques**

Le District de Bamako compte une population de 1.182.870 habitants (DNSI 2004) sur une superficie de 267 km<sup>2</sup>, soit une densité de 4430 hbts/ km<sup>2</sup>.

Les principales ethnies sont les Bamanan, Malinké, Sonhaï, Dogon, Bobo, Sénoufo et Peulh.

### **1.4 Données économiques**

Les principales activités de production sont l'industrie, le commerce, l'artisanat, l'agriculture, l'élevage, la pêche et le tourisme.

A Bamako, les industries sont alimentaires, textiles, mécaniques et chimiques. L'industrie alimentaire (boulangerie, confiserie) est dominante.

### **1.5 Infrastructures sanitaires**

Le District de Bamako comptait 54 CSCOM fonctionnels à la date du 31 décembre 2005. Les CSCOM sont tous tenus par des médecins, et constituent le premier niveau de contact avec les populations. Chaque commune est dotée d'un Centre de Santé de Référence (CSRéf.).

Le District comprend en plus deux hôpitaux publics, un hôpital privé et plusieurs dizaines de cabinets médicaux, cliniques et polycliniques privés.

## 2. Type d'étude et période

Il s'agit d'une étude descriptive, transversale, qui s'est déroulée de février à juin 2006.

## 3. Population d'étude

En plus des CSCOM étudiés en 1995 (9) par l'INRSP, dans 4 communes de Bamako, nous avons ajouté pour la présente étude les 2 autres communes pour avoir des données sur l'ensemble du District de Bamako, en matière d'implication des femmes.

Les populations cibles étaient les suivantes :

- Responsables d'associations ou ONG féminines ;
- Conseillers de quartier ou notables ;
- Responsables techniques de CSCOM ;
- Membres du CA des CSCOM ;
- Responsables de l'équipe socio-sanitaire de commune (CSRéf. et Service social).

## 4. Echantillonnage

La base de sondage était de 54 CSCOM fonctionnels dans le District de Bamako à la date du 31 décembre 2005. Vu les contraintes de moyens, nous avons procédé à un échantillonnage raisonné.

### 4.1 Critères d'inclusion des CSCOM

Nous avons échantillonné 2 fois.

- **Premier échantillonnage** : nous avons décidé d'étudier le CSCOM test de chaque commune de Bamako pour comprendre comment les actions se sont déroulées en matière d'implication des femmes à la création et à la gestion des CSCOM dans le District.
- **Deuxième échantillonnage** : après la première collecte et l'analyse des données, il nous a paru nécessaire d'élargir la base des données en tenant compte des résultats des deux études que nous avons pu exploiter. C'était dans le but d'apprécier les progrès accomplis en terme de représentation des

femmes dans la composition des CA de CSCOM. La deuxième collecte des données a donc porté uniquement sur la composition des CA selon le sexe. Les CSCOM inclus pour cette deuxième collecte de données étaient naturellement :

- CSCOM de Bamako étudiés en mars 1995 par l'INRSP ;
- CSCOM de Bamako créés après l'étude de l'INRSP ;
- CSCOM de Bamako étudiés en février 2001 par la FENASCOM ;
- CSCOM de Bamako créés après l'étude de la FENASCOM.

#### **4.2 Taille de l'échantillon des CSCOM créés après mars 1995 et février 2001**

A cause des contraintes de moyens signalées ci-dessus, nous avons tiré au hasard par commune, un CSCOM créé après mars 1995 et un CSCOM créé après février 2001.

Pour le tirage au hasard, nous avons procédé de la façon suivante : à partir d'une liste des CSCOM de Bamako, nous avons tiré au hasard dans chaque commune 1 CSCOM créé après 1995 et 1 CSCOM créé après février 2001.

## **5. Collecte des données**

Les informations collectées ont porté sur :

- quelques caractéristiques des populations cibles : âge, sexe, niveau d'instruction et durée au poste ;
- l'opinion des enquêtés sur la participation des femmes à la création et à la gestion des CSCOM ;
- les problèmes rencontrés par les femmes par rapport à leur implication ;
- les solutions d'amélioration proposées par les enquêtés.

Les données ont été collectées par l'administration d'un questionnaire aux populations cibles.

## **6. Plan d'analyse**

Les données ont été vérifiées et compilées manuellement. Les réponses ont été classées par thème, et le contenu a été analysé thème par thème.

Les variables étudiées étaient les suivantes :

- Les caractéristiques socio-démographiques des populations cibles
- La durée au poste des populations cibles
- La date de lancement des CSCOM étudiés
- La participation des femmes à la création des CSCOM
- La proportion de femmes dans le bureau des ASACO
- La proportion de femmes aux postes clés du bureau
- Les problèmes identifiés par les enquêtés
- Les solutions proposées par les enquêtés

## **RESULTATS**

## V. RESULTATS

### 1. Présentation des CSCOM étudiés

**Tableau I : CSCOM étudiés**

| Commune | CSCOM  | Date d'ouverture                                      | Quartier  |
|---------|--|---|---|
| I       | Asacoba (1)<br>Asacomsi (2)<br>Asacofadji<br>Asacoko (4)   | Mars 1989<br>Septembre 1993<br>Mars 1999<br>Mars 2004 | Banconi<br>Mékin sikoroni<br>Fadjiguila<br>Korofina nord      |
| II      | Asacohi (1)<br>Asacoquinza (4*)                            | Juin 1997<br>Mars 2004                                | Hippodrome<br>Quinzambougou                                   |
| III     | Asacotom (2)<br>Asacokoul point (1)                        | Février 1994<br>Février 1997                          | Tomocorobougou<br>Koulouba Point G                            |
| IV      | Asacodjip (1)  | Juin 1999   | Djicoroni para  |
| V       | Asacokal (2) (3)<br>Adasco (1)                             | Décembre 1994<br>Décembre 1995                        | Kalabancoura<br>Daoudabougou                                  |
| VI      | Asacoso (2)<br>Asacoyir (1)<br>Asaconia (3)<br>Asacocy (4) | Mars 1994<br>Mars 1997<br>Janvier 1992<br>Mars 2005   | Sogoniko<br>Yirimadio<br>Niamakoro<br>Yirimadio Logement 1008 |

- 1 : CSCOM-tests des communes            2 : CSCOM étudiés en 1995 par l'INRSP  
 3 : CSCOM étudiés en février 2001 par la FENASCOM  
 4 : CSCOM créés après l'étude de la FENASCOM  
 4\* : Asaco créée en mars 2004, mais n'ayant pas encore créé de CSCOM

Au total 14 CSCOM sur 54 (**!Paramètre de caractère non conforme%**) ont été étudiés dans le District de Bamako :

- 6 CSCOM tests des communes de Bamako (**!Paramètre de caractère non conforme%**)
- 4 CSCOM étudiés par l'INRSP en mars 1995 à Bamako (**!Paramètre de caractère non conforme%**)
- 2 CSCOM étudiés en février 2001 par la FENASCOM (**!Paramètre de caractère non conforme%**)
- 2 CSCOM créés à Bamako après l'étude de la FENASCOM (**!Paramètre de caractère non conforme%**)

Il faut remarquer que l'Asacokal (CSCOM de Kalabancoura) a été étudiée en 1995 par l'INRSP, et en 2001 par la FENASCOM.

Le Tableau I montre qu'il n'y avait aucun CSCOM créé après 2001 en commune III, IV et V.

Le plus récent a été créé en mars 2005 (Asacocy) à Yirimadio Logement 1008.

## **2. Composition des organes de gestion des ASACO selon le sexe**

### **2.1 Proportions de femmes au Conseil d'Administration des ASACO**

La question de la composition des CA selon le sexe a été posée au niveau des 15 ASACO étudiées sur les 54 du District, soit **!Paramètre de caractère non conforme%**.



**Tableau II : Proportions de femmes au CA des 15 ASACO**

| Commune | CSCOM               | Effectif | Hommes | Femmes | Postes occupés par les femmes  | % de femmes                                       |
|---------|---------------------|----------|--------|--------|--|---|
| I       | Asacoba (1)         | 15       | 12     | 3      | - Secrétaire administrative adjointe<br>- Secrétaire aux affaires sociales<br>- Commissaire aux conflits   | <b>!Paramètre de caractère non conforme</b><br>0% |
|         | Asacomsi (2)        | 15       | 9      | 6      | - Vice Présidente<br>- Trésorière<br>- Secrétaire à l'information<br>- Secrétaire aux relations extérieures<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Commissaire aux conflits | <b>!Paramètre de caractère non conforme</b>       |
|         | Asacofadji          | 11       | 8      | 3      | - Secrétaire à l'organisation<br>- Commissaire aux comptes<br>- Commissaire aux conflits   | 27,3%   |
|         | Asacoko (4)         | 13       | 12     | 1      | - Secrétaire à l'organisation  | 7,7%  |
| II      | Asacohi (1)         | 16       | 13     | 3      | - Secrétaire aux relations extérieures<br>- Secrétaire aux relations sociales<br>- Commissaire aux comptes   | 18,8%   |
|         | Asacoquinza (4*)    | 15       | 12     | 3      | - Secrétaire chargée des femmes<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Commissaire aux conflits   | 20%   |
| III     | Asacotom (2)        | 13       | 8      | 5      | - Vice Présidente<br>- Commissaire aux conflits<br>- Secrétaire chargée des problèmes féminins<br>- 2 Secrétaires à l'organisation   | 38,4%   |
|         | Asacokoul point (1) | 16       | 14     | 2      | - Secrétaire à l'organisation<br>- Secrétaire à l'information  | 12,5  |
| IV      | Asacodjip (1)       | 24       | 18     | 6      | - Secrétaire générale<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Secrétaire aux affaires sociales<br>- Secrétaire aux conflits<br>- 2 Secrétaires à l'information               | 25%   |

**Tableau II (suite) : Proportions de femmes au CA des 15 ASACO**

| Commune | CSCOM          | Effectif | Hommes | Femmes | Postes occupés par les femmes   | % de femmes |
|---------|----------------|----------|--------|--------|---|-------------|
| V       | Asacokal (2,3) | 15       | 9      | 6      | - Vice Présidente<br>- Trésorière adjointe<br>- 2 Secrétaire à l'assainissement<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Commissaire aux conflits                          | 40%         |
|         | Adasco (1)     | 16       | 12     | 4      | - Secrétaire à l'information<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Trésorière adjointe<br>- Commissaire aux comptes   | 25%         |
| VI      | Asacoso (2)    | 15       | 13     | 2      | - Commissaire aux conflits<br>- Commissaire adjointe aux conflits   | 13,3%       |
|         | Asacoyir (1)   | 11       | 9      | 2      | - Secrétaire à l'organisation<br>- Trésorière adjointe  | 18,2%       |
|         | Asaconia (3)   | 12       | 9      | 3      | - Secrétaire à l'information<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Commissaire aux comptes  | 16,7%       |
|         | Asacocy (4)    | 20       | 15     | 5      | - Trésorière générale<br>- Secrétaire à l'information<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Secrétaire adjointe à l'organisation<br>- Commissaire adjointe aux conflits | 25%         |

1 : CSCOM-tests des communes

2 : CSCOM étudiés en 1995 par l'INRSP

3 : CSCOM étudiés en février 2001 par la FENASCOM

4 : ASACO créées après l'étude de la FENASCOM

4\* : cette ASACO n'a pas encore de CSCOM

Dans chacune des 15 ASACO étudiées, il y a au moins une femme au Conseil d'administration, avec des proportions de femmes allant de 7,7% à 40%.

Il faut remarquer que l'Asacoquinza, bien que créée en mars 2004, n'a pas encore de CSCOM.

**Tableau III : Proportions de femmes au CA des 6 CSCOM -tests**

| CSCOM               | Effectif | Hommes | Femmes | Postes occupés par les femmes  | % de femmes                                       |
|---------------------|----------|--------|--------|--|---|
| Asacoba (1)         | 15       | 12     | 3      | - Secrétaire administrative adjointe<br>- Secrétaire aux affaires sociales<br>- Commissaire aux conflits   | <b>!Paramètre de caractère non conforme</b><br>0% |
| Asacohi (1)         | 16       | 13     | 3      | - Secrétaire aux relations extérieures<br>- Secrétaire aux relations sociales<br>- Commissaire aux comptes   | 18,8%   |
| Asacokoul point (1) | 16       | 14     | 2      | - Secrétaire à l'organisation<br>- Secrétaire à l'information  | 12,5  |
| Asacodjip (1)       | 24       | 18     | 6      | - Secrétaire générale<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Secrétaire aux affaires sociales<br>- Secrétaire aux conflits<br>- 2 Secrétaires à l'information | 25%   |
| Adasco (1)          | 16       | 12     | 4      | - Secrétaire à l'information<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Trésorière adjointe<br>- Commissaire aux comptes  | 25%   |
| Asacoyir (1)        | 11       | 9      | 2      | - Secrétaire à l'organisation<br>- Trésorière adjointe   | 18,2%   |

Dans le groupe des 6 CSCOM-tests de Bamako (Asacoba , Asacohi , Asacokoul point, Asacodjip, Adasco, Asacoyir), la proportion de femmes va de 12,5% à 25%.

**Tableau IV : Proportions de femmes au CA des 4 CSCOM étudiés à Bamako en 1995 par l'INRSP**

| CSCOM    | Effectif | Hommes | Femmes | Postes occupés par les femmes  | % de femmes                                 |
|----------|----------|--------|--------|--|---|
| Asacomsi | 15       | 9      | 6      | - Vice Présidente<br>- Trésorière<br>- Secrétaire à l'information<br>- Secrétaire aux relations extérieures<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Commissaire aux conflits | <b>!Paramètre de caractère non conforme</b> |
| Asacotom | 13       | 8      | 5      | - Vice Présidente<br>- Commissaire aux conflits<br>- Secrétaire chargée des problèmes féminins<br>- 2 Secrétaires à l'organisation   | 38,4%                                       |
| Asacokal | 15       | 9      | 6      | - Vice Présidente<br>- Trésorière adjointe<br>- 2 Secrétaires à l'assainissement<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Commissaire aux conflits                            | 40%   |
| Asacoso  | 15       | 13     | 2      | - Commissaire aux conflits<br>- Commissaire adjointe aux conflits  | 13,3%                                       |

Concernant les 4 CSCOM étudiés par l'INRSP en mars 1995 à Bamako (Asacomsi, Asacotom, Asacokal, Asacoso) la proportion de femmes va de 13,3% à 40%.

**Proportions de femmes au CA des CSCOM de Bamako créés après l'étude de l'INRSP et avant celle de la FENASCOM :**

Asacofadji (créée en 1999 en Commune I) : la proportion de femmes est de 27,3%.

**Tableau V : Proportions de femmes au CA des 2 CSCOM étudiés à Bamako en février 2001 par la FENASCOM**

| CSCOM    | Effectif | Hommes | Femmes | Postes occupés par les femmes  | % de femmes |
|----------|----------|--------|--------|--|-------------|
| Asacokal | 15       | 9      | 6      | - Vice Présidente<br>- Trésorière adjointe<br>- 2 Secrétaire à l'assainissement<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Commissaire aux conflits | 40%         |
| Asaconia | 12       | 9      | 3      | - Secrétaire à l'information<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Commissaire aux comptes   | 16,7%       |

Pour ce qui est des 2 CSCOM étudiés en février 2001 par la FENASCOM à Bamako (Asacokal et Asaconia), la proportion de femmes va de 16,7% à 40%.

**Tableau VI : Proportions de femmes au CA des ASACO créées après février 2001**

| CSCOM       | Effectif | Hommes | Femmes | Postes occupés par les femmes   | % de femmes |
|-------------|----------|--------|--------|---|-------------|
| Asacoko     | 13       | 12     | 1      | - Secrétaire à l'organisation   | 7,7%        |
| Asacoquinza | 15       | 12     | 3      | - Secrétaire chargée des femmes<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Commissaire aux conflits  | 20%         |
| Asacocy     | 20       | 15     | 5      | - Trésorière générale<br>- Secrétaire à l'information<br>- Secrétaire à l'organisation<br>- Secrétaire adjointe à l'organisation<br>- Commissaire adjointe aux conflits | 25%         |

En ce qui concerne les ASACO créées à Bamako après l'étude de la FENASCOM (Asacoko, Asacoquinza et Asacocy), la proportion de femmes va de 7,7%% à 25%.

## 2.2 Postes clés occupés par les femmes (Comité de gestion)

Selon les textes de la FENASCOM, le Comité de gestion comprend cinq membres :

Le Président de l'association

Le Trésorier général

Le Chef du CSCOM

Les deux Commissaires aux comptes.

### **Tableau VII : Postes clés occupés par les femmes dans les 15 ASACO (Comité de gestion)**

| Commune | CSCOM               | Postes clés occupés par les femmes |
|---------|---------------------|------------------------------------|
| I       | Asacoba (1)         |                                    |
|         | Asacomsi (2)        | -Trésorière générale               |
|         | Asacofadji          | - Commissaire aux comptes          |
|         | Asacoko (4)         |                                    |
| II      | Asacohi (1)         | - Commissaire aux comptes          |
|         | Asacoquinza (4*)    |                                    |
| III     | Asacotom (2)        |                                    |
|         | Asacokoul point (1) |                                    |
| IV      | Asacodjip (1)       |                                    |
| V       | Asacokal (2,3)      |                                    |
|         | Adasco (1)          | - Commissaire aux comptes          |
| VI      | Asacoso (2)         |                                    |
|         | Asacoyir (1)        |                                    |
|         | Asaconia (3)        | - Commissaire aux comptes          |
|         | Asacocy (4)         | - Trésorière générale              |

1 : CSCOM-tests des communes

2 : CSCOM étudiés en 1995 par l'INRSP

3 : CSCOM étudiés en février 2001 par la FENASCOM

4 : CSCOM créés après l'étude de la FENASCOM

4\* : cette ASACO n'a pas encore de CSCOM

Seulement 6 ASACO sur les 15 (!Paramètre de caractère non conforme%) ont une femme à un poste clé.

**Voici quelques raisons évoquées** par les membres du CA pour l'absence de femmes dans les comités de gestion :

**Asacoba :**

- Non disponibilité des femmes
- Les femmes sont surtout intéressées par le « Soumou », les baptêmes et les mariages.

**Asacokoul Point :**

- Elles n'ont pas participé à la mise en place du CA.

**Asacodjip :**

- C'est un choix délibéré de l'AG depuis la mise en place du CA.

**Adasco :**

- Les femmes ne sont pas compétentes
- Elles manquent de courage
- Elles ont trop d'occupations ménagères.

**Tableau VIII : Postes clés occupés par les femmes au niveau des 6 CSCOM-tests**

| CSCOM               | Postes clés occupés par les femmes |
|---------------------|------------------------------------|
| Asacoba (1)         |                                    |
| Asacohi (1)         | - Commissaire aux comptes          |
| Asacokoul point (1) |                                    |
| Asacodjip (1)       |                                    |
| Adasco (1)          | - Commissaire aux comptes          |
| Asacoyir (1)        |                                    |

Parmi les 6 CSCOM-tests des communes, seuls deux (33,33%) ont une femme à un poste clé : Commissaires aux comptes (Asacohi et Adasco).

**Tableau IX : Postes clés occupés par les femmes au niveau des 4 CSCOM étudiés à Bamako en 1995 par l'INRSP selon le sexe**

| CSCOM    | Postes clés occupés par les femmes |
|----------|------------------------------------|
| Asacomsi | -Trésorière générale               |
| Asacotom |                                    |
| Asacokal |                                    |
| Asacoso  |                                    |

Parmi les 4 CSCOM étudiés en 1995 par l'INRSP, seul un a une femme au Comité de gestion : Trésorière générale.

**Postes clés occupés par les femmes au niveau des CSCOM de Bamako créés après l'étude de l'INRSP et avant celle de la FENASCOM :**

Asacofadji (créée en 1999 en Commune I) : une femme Commissaire aux comptes

## **Tableau X : Postes clés occupés par les femmes au niveau des 2 CSCOM étudiés à Bamako en février 2001 par la FENASCOM selon le sexe**

| <b>CSCOM</b> | <b>Postes clés occupés par les femmes</b> |
|--------------|---|
| Asacokal     |   |
| Asaconia     | - Commissaire aux comptes                 |

Parmi les 2 CSCOM étudiés en février 2001 par la FENASCOM à Bamako, l'un dispose d'une femme au Comité de gestion : Commissaires aux comptes.

## **Tableau X I: Postes clés occupés par les femmes au niveau des ASACO créées après février 2001**

| <b>CSCOM</b> | <b>Postes clés occupés par les femmes</b> |
|--------------|---|
| Asacoko      |   |
| Asacoquinza  |   |
| Asacocy      | - Trésorière générale                     |

Parmi les 3 ASACO créées après l'étude de la FENASCOM, une seule a une femme au Comité de gestion : Trésorière générale.

### **2.3 Proportions de femmes dans les Comités de surveillance des ASACO**

Le Comité de surveillance (CS) est composé de 5 membres élus par l'Assemblée Générale.

Trois Asaco sur les 6 CSCOM-tests ont des femmes au CS :

#### **Asacohi :**

- 1 femme présidente du CS (1/5)

#### **Asacokoul Point :**

- 1 femme membre (1/5)

#### **Asacodjip :**

- 2 femmes membres (2/5).

Les 9 autres ASACO étudiées n'ont pas de femmes au Comité de surveillance.

### 3. Quelques caractéristiques des populations cibles

#### 3.1 Responsables d'Associations et ONG féminines

**Tableau XII : Associations et ONG féminines enquêtées par commune**

| Commune | Quartier       | Associations/ONG     |
|---------|----------------|----------------------|
| I       | Banconi        | AFB                  |
|         |                | Balimaya             |
|         |                | Djiguiyaton          |
|         | Korofina nord  | Muso Kunda           |
| II      | Hippodrome     | CAFO-AFA             |
|         |                | TAKK LIGGY           |
|         |                | AFHI                 |
| III     | Koulouba       | CAFO                 |
|         |                | Niètaga              |
|         |                | ASFeko               |
|         | Point G        | CAFO<br>AFCP<br>APEF |
| IV      | Badialan       | APEF                 |
|         | Djicoroni Para | CAFO                 |
|         |                | AFACDP               |
|         |                | AVOM                 |
| V       | Badala SEMA II | APROFEM              |
|         | Daoudabougou   | CAFO                 |
|         |                | Denbagnouma          |
|         | Kalabancoura   | PROMODEF             |
| VI      | Yirimadio      | Lahidou              |
|         |                | Niètaga              |
|         |                | Tériya               |

Au total, 24 associations féminines ont été enquêtées dans les 6 communes, après en avoir identifié 3 à 6 par commune.

**Tableau XIII : Age, niveau d'instruction et durée au poste des responsables d'associations et ONG féminines**

| <b>N°</b> | <b>Age</b> | <b>Niveau d'instruction</b> | <b>Poste occupé</b> | <b>Durée au poste (en année)</b> |
|-----------|------------|-----------------------------|---------------------|----------------------------------|
| 1         | 53         | Primaire                    | Vice présidente     | 6                                |
| 2         | 45         | Supérieur                   | Directrice          | 10                               |
| 3         | 75         | Supérieur                   | Présidente          | 6                                |
| 4         | 40         | Secondaire                  | Présidente          | 5                                |
| 5         | 35         | Primaire                    | Présidente          | 4                                |
| 6         | 40         | Néant                       | Présidente          | 2                                |
| 7         | 38         | Primaire                    | Présidente          | 3                                |
| 8         | 40         | Primaire                    | Vice présidente     | 2                                |
| 9         | 45         | Secondaire                  | Directrice          | 3                                |
| 10        | 29         | Supérieur                   | Chargée de mission  | 3                                |
| 11        | 43         | Supérieur                   | Présidente          | 4                                |
| 12        | 43         | Supérieur                   | Vice présidente     | 3                                |
| 13        | 64         | Supérieur                   | Présidente          | 14                               |
| 14        | 39         | Secondaire                  | Secrétaire          | 9                                |
| 15        | 45         | Secondaire                  | Présidente          | 5                                |
| 16        | 50         | Secondaire                  | Présidente          | 4                                |
| 17        | 56         | Supérieur                   | Présidente          | 10                               |
| 18        | 42         | Supérieur                   | Présidente          | 9                                |
| 19        | ?          | Secondaire                  | Présidente          | 4                                |
| 20        | 40         | Primaire                    | Présidente          | 8                                |
| 21        | 50         | Néant                       | Présidente          | 7                                |
| 22        | 39         | Secondaire                  | Présidente          | 12                               |
| 23        | 47         | Secondaire                  | Présidente          | 4                                |
| 24        | 60         | Néant                       | Présidente          | 10                               |
| 25        | 27         | Supérieur                   | Présidente          | 1                                |
| 26        | 73         | Secondaire                  | Présidente          | >12                              |
| 27        | 64         | Supérieur                   | Secrétaire générale | 20                               |
| 28        | 40         | Primaire                    | Présidente          | 3                                |
| 29        | 42         | Néant                       | Présidente          | 6                                |

**Tableau XIV : Niveau d’instruction des responsables d’associations et ONG féminines selon l’âge**

| Niveau d’instruction | Age (année) |       |       |      | Total |
|----------------------|-------------|-------|-------|------|-------|
|                      | 20-39       | 40-49 | 50-59 | 60 + |       |
| Aucun                | 0           | 2     | 1     | 1    | 4     |
| Primaire             | 2           | 3     | 1     | 0    | 6     |
| Secondaire           | 2           | 4     | 1     | 1    | 8     |
| Supérieur            | 2           | 4     | 1     | 3    | 10    |
| Total                | 6           | 13    | 4     | 5    | 28*   |

\* information manquante : âge d’une responsable de niveau secondaire

- **Age :**

L’âge moyen des responsables d’associations ou ONG féminines enquêtées est de 47 ans, avec des extrêmes allant de 29 à 75 ans dont 5 personnes âgées de 60 ans et plus.

- **Niveau d’instruction :**

Plus de la moitié des responsables féminines (**!Paramètre de caractère non conforme%**) sont de niveau secondaire (9/29) ou supérieur (10/29).

40% des cadres supérieurs, 25% des cadres moyens et **!Paramètre de caractère non conforme%**) des niveaux primaires ont plus de 50 ans.

- **Durée au poste :**

La durée moyenne des responsables à leur poste est de 7 ans, avec un intervalle allant de 1 à 20 ans.

**Tableau XV : Durée au poste selon le niveau d'instruction des responsables d'associations et ONG féminines**

| Postes                    | Niveau d'instruction |          |          |          |          |          |            |          |          |           |          |          |           |          |          |
|---------------------------|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|----------|
|                           | Néant                |          |          | Primaire |          |          | Secondaire |          |          | Supérieur |          |          | Total     |          |          |
|                           | 1-5                  | 6-9      | 10+      | 1-5      | 6-9      | 10+      | 1-5        | 6-9      | 10+      | 1-5       | 6-9      | 10+      | 1-5       | 6-9      | 10+      |
| Présidente/<br>directrice | 2                    | 2        | 1        | 2        | 1        | 0        | 6          | 0        | 2        | 2         | 2        | 3        | 12        | 5        | 6        |
| Vice<br>présidente        | 0                    | 0        | 0        | 1        | 1        | 0        | 0          | 0        | 0        | 1         | 0        | 0        | 2         | 1        | 0        |
| Secrétaire<br>générale    | 0                    | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0          | 1        | 0        | 0         | 0        | 1        | 0         | 1        | 1        |
| Chargée<br>de mission     | 0                    | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0          | 0        | 0        | 1         | 0        | 0        | 1         | 0        | 0        |
| <b>Total</b>              | <b>2</b>             | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>0</b> | <b>6</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>4</b>  | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>15</b> | <b>7</b> | <b>7</b> |

### 3.2 Conseillers de quartier

Au total 7 Conseils de quartier ont été enquêtés dans les 6 communes.

**Tableau XVI : Age, niveau d’instruction, et durée au poste des conseillers de quartier**

| N° | Age | Niveau d’instruction | Durée au poste (en année) |
|----|-----|----------------------|---------------------------|
| 1  | 54  | Coranique            | 3                         |
| 2  | 60  | Primaire             | 3                         |
| 3  | 54  | Primaire             | 3                         |
| 4  | 75  | Supérieur            | 1                         |
| 5  | 60  | Primaire             | 5                         |
| 6  | 75  | Secondaire           | 4                         |
| 7  | 52  | Secondaire           | 3                         |
| 8  | 72  | Néant                | 10                        |
| 9  | 70  | Secondaire           | 5                         |
| 10 | 52  | Néant                | 7                         |
| 11 | 75  | Néant                | 10                        |
| 12 | 86  | Militaire            | 30                        |
| 13 | 83  | Coranique            | 10                        |
| 14 | 61  | Coranique            | 10                        |
| 15 | 55  | Primaire             | 5                         |
| 16 | 76  | Néant                | 1                         |
| 17 | 56  | Supérieur            | 10                        |
| 18 | 48  | Néant                | 10                        |

**Tableau XVII : Niveau d’instruction des conseillers de quartier selon l’âge**

| Niveau d’instruction | Age (année) |       |       |      | Total |
|----------------------|-------------|-------|-------|------|-------|
|                      | 20-39       | 40-49 | 50-59 | 60 + |       |
| Aucun                | 0           | 1     | 1     | 3    | 5     |
| Coranique            | 0           | 0     | 1     | 2    | 3     |
| Primaire             | 0           | 0     | 2     | 3    | 5     |
| Secondaire           | 0           | 0     | 1     | 2    | 3     |
| Supérieur            | 0           | 0     | 1     | 1    | 2     |
| Total                | 0           | 1     | 6     | 11   | 18    |

- **Age** : Les 18 conseillers de quartier enquêtés ont en moyenne 65 ans, avec des extrêmes allant de 48 à 86 ans.
- **Niveau d’instruction** : la majorité n’a pas fait l’école (28%) ou a un niveau primaire (28%) ou coranique (17%)  
Les autres ont un niveau secondaire (11%) ou supérieur (11%).

Près de la moitié des conseillers (8/18, soit **!Paramètre de caractère non conforme%**) qui sont de niveau primaire ou sans niveau ont plus de 60 ans.

- **Durée au poste** : La durée moyenne des conseillers à leur poste est de 7 ans, avec des extrêmes allant de 1 à 30 ans.

### 3.3 Responsables techniques des CSCOM

Les responsables techniques enquêtés au niveau des 6 CSCOM-tests sont au nombre de 19

**Tableau XVIII : Responsables techniques des CSCOM et durée au poste**

| N° | Responsabilités | Durée au poste |
|----|-----------------|----------------|
| 1  | Médecin-chef    | 15 ans         |
| 2  | Médecin-adjoint | 16 ans         |
| 3  | Sage femme      | 16 ans         |
| 4  | Gérante         | 16 ans         |
| 5  | Médecin-chef    | 5 ans          |
| 6  | Sage femme      | 9 ans          |
| 7  | Gérante         | 9 ans          |
| 8  | Médecin-chef    | 7 mois         |
| 9  | Sage femme      | 7 mois         |
| 10 | Gérant          | 8 ans ½        |
| 11 | Médecin-chef    | 1 mois         |
| 12 | Sage femme      | 7 mois         |
| 13 | Gérante         | 5 ans          |
| 14 | Médecin-chef    | 10 ans         |
| 15 | Sage femme      | 5 ans          |
| 16 | Gérant          | 11 ans         |
| 17 | Médecin-chef    | 7 mois         |
| 18 | Matrone         | 10 ans         |
| 19 | Gérant          | 10 ans         |

Ils étaient médecins, sages femmes, infirmières obstétriciennes et gérants de médicaments essentiels.

- **Durée au poste** :

Leur durée moyenne au poste est de **!Paramètre de caractère non conforme** ans, avec des extrêmes allant de 1 mois à 16 ans.

### 3.4 Membres du Conseil d'administration de CSCOM

**Tableau XIX : Age, sexe, niveau d'instruction et durée au CA des membres du Conseil d'administration des CSCOM**

| N° | Age | Sexe | Niveau d'instruction | Poste                       | Durée au CA (en année) |
|----|-----|------|----------------------|-----------------------------|------------------------|
| 1  | 51  | M    | Supérieur            | Président                   | 6                      |
| 2  | 51  | M    | Secondaire           | Vice président              | 20                     |
| 3  | 61  | M    | Supérieur            | Trésorier général           | 10                     |
| 4  | 50  | M    | Supérieur            | Secrétaire administratif    | 6                      |
| 5  | 45  | M    | Supérieur            | Président                   | 10                     |
| 6  | 36  | M    | Secondaire           | Secrétaire à l'organisation | 10                     |
| 7  | 65  | M    | Primaire             | Trésorier général           | 10                     |
| 8  | 75  | M    | Secondaire           | Président                   | 9                      |
| 9  | 48  | M    | Supérieur            | Secrétaire administratif    | 9                      |
| 10 | 40  | F    | Secondaire           | Commission de surveillance  | 7                      |
| 11 | 70  | M    | Supérieur            | Président                   | 7                      |
| 12 | 46  | F    | Supérieur            | Secrétaire général          | 7                      |
| 13 | 62  | M    | Supérieur            | Trésorier général           | 10                     |
| 14 | 50  | F    | Néant                | Commission de surveillance  | 7                      |
| 15 | 64  | M    | Secondaire           | Vice président              | 10                     |
| 16 | 54  | M    | Néant                | Secrétaire à l'organisation | 7                      |
| 17 | 49  | M    | Secondaire           | Secrétaire administratif    | 7                      |
| 18 | 39  | M    | Supérieur            | Vice président              | 3                      |
| 19 | 30  | M    | Supérieur            | Trésorier général           | 3                      |
| 20 | 45  | F    | Secondaire           | Trésorier adjoint           | 3                      |

**Tableau XX : Niveau d’instruction des membres du Conseil d’administration des CSCOM selon l’âge**

| Niveau d’instruction | Age (année) |       |       |      | Total |
|----------------------|-------------|-------|-------|------|-------|
|                      | 20-39       | 40-49 | 50-59 | 60 + |       |
| Aucun                | 0           | 0     | 2     | 0    | 2     |
| Coranique            | 0           | 0     | 0     | 0    | 0     |
| Primaire             | 0           | 0     | 0     | 1    | 1     |
| Secondaire           | 1           | 3     | 1     | 2    | 7     |
| Supérieur            | 2           | 3     | 2     | 3    | 10    |
| Total                | 3           | 6     | 5     | 6    | 20    |

20 membres des CA de CSCOM ont été enquêtés.

- **Age :**

L’âge des enquêtés va de 30 à 75 ans, avec une moyenne de **!Paramètre de caractère non conforme** ans.

Les quatre femmes enquêtées ont un âge moyen de **!Paramètre de caractère non conforme** ans.

- **Sexe :**

Seul 1/5 des enquêtés (4 sur 20) est féminin.

- **Niveau d’instruction :**

La majorité a un niveau secondaire (35%) ou supérieur (50%). Les autres n’ont pas fait l’école (10 %) ou sont de niveau primaire (**!Paramètre de caractère non conforme** %).

Les 4 femmes enquêtées étaient de niveau secondaire (2 femmes), supérieur (1 femme) ou n’ont pas fait l’école (1 femme).

15% des membres du CA qui sont de niveau supérieur ou secondaire ont plus de 50 ans.

- **Durée au CA :**

Au niveau de 4 CSCOM sur 6, il y avait au moins un des enquêtés qui est membre du CA depuis la création du CSCOM.

### 3.5 Responsables des équipes socio-sanitaires de commune et durée au poste

**Tableau XXI : Responsables des équipes socio-sanitaires de commune et durée au poste**

| N° | Responsabilités                        | Durée au poste |
|----|--|----------------|
| 1  | Médecin-chef                           | 1 an           |
| 2  | Chef SDSES                             | 4ans           |
| 3  | Chef personnel CSRéf                   | 6 mois         |
| 4  | Adjoint SDSES                          | 4ansans        |
| 5  | Médecin-adjoint                        | 4ans           |
| 6  | 2 <sup>e</sup> adjoint au médecin-chef | 10ans          |
| 7  | Chef SDSES                             | 3ans           |
| 8  | Médecin-chef                           | 2ans           |
| 9  | Chef SDSES                             | 10ans          |
| 10 | Adjoint SDSES                          | 10ans          |
| 11 | Médecin-adjoint                        | 4ans           |
| 12 | Chef SDSES                             | 3ans           |
| 13 | 2 <sup>e</sup> adjoint au médecin-chef | 6ans           |
| 14 | Adjoint SDSES                          | 10ans          |
| 15 | Médecin-adjoint                        | 2ans           |
| 16 | Adjoint SDSES                          | 2ans           |
| 17 | Médecin-adjoint                        | 4 ans          |

Au total 6 équipes socio-sanitaires de commune ont été enquêtées.

Les responsables des équipes socio-sanitaires de commune enquêtés étaient les médecins de CSRéf et les cadres du service social des mêmes communes.

La durée moyenne au poste est de 5 ans, avec des extrêmes allant de 6 mois à 10 ans.

## **4. RESULTATS DU SONDAGE D'OPINION SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES**

Les questions visaient à savoir si :

- Les femmes avaient été au courant des réunions qui ont présidé à la création des CSCOM ?
- Les femmes ont participé à certaines de ces réunions ?
- Les femmes ont été au courant de la mise en place du conseil d'administration des CSCOM ?
- Les femmes ont participé à ces mises en place ?
- Les femmes ont contribué à la construction/rénovation des CSCOM ?
- Les femmes sont impliquées dans la gestion des CSCOM ?

## 4.1 Participation des femmes à la genèse des CSCOM

### 4.1.1 Opinion des responsables d'associations et ONG féminines

**Tableau XXII :** Répartition des associations et ONG féminines selon leur opinion sur la participation des femmes à la création et à la gestion des CSCOM

|   | Oui      |   | Non      |   | Ne sait pas |   | Total |
|---|----------|---|----------|---|-------------|---|-------|
|   | Effectif | %   | Effectif | %   | Effectif    | %   |       |
| Avez-vous été au courant des réunions préparatoires de la création du CSCOM-test de votre commune ? | 18       | <b>!Paramètre de caractère non conforme</b> | 6        | 25  | -           |   | 24    |
| Les femmes étaient –elles présentes à ces réunions ?  | 16       | <b>!Paramètre de caractère non conforme</b> | -        |   | 8           | <b>!Paramètre de caractère non conforme</b> | 24    |
| Y a t-il des femmes au CA ?   | 6        | <b>!Paramètre de caractère non conforme</b> | 3        | <b>!Paramètre de caractère non conforme</b> | 15          | 62  | 24    |

- 18 associations sur 24 (**!Paramètre de caractère non conforme**%) ont affirmé qu'elles ont été au courant des réunions préparatoires, contre 25% qui ont dit le contraire ;

- 16 associations sur 24 (67%) ont avoué que les femmes étaient présentes à ces réunions, contre 33% qui n'en savent rien. Les femmes étaient présentes à ces réunions et ont été sensibilisées sur les préparatifs de la création des CSCOM dans tous les quartiers concernés (il y aurait eu sensibilisation par secteur dans chaque quartier) sauf en commune VI où les enquêtées ont affirmé qu'elles n'ont pas d'information sur la genèse du CSCOM étudié (celui de Yirimadio).
- 15 associations sur 24 (62%) ne savent pas s'il y a des femmes au CA des CSCOM, contre 6 qui sont affirmatives (25%) et 3 qui pensent qu'il n'y a pas de femmes (13%) dans les CA.

**Tableau XXIII : Opinion des responsables d'associations féminines sur la participation des femmes à la genèse des CSCOM**

| Commune/quartier | Les femmes ont-elles été impliquées aux préparatifs de la création du CSCOM ?   | Si non, pourquoi n'ont-elles pas été impliquées ? | Les femmes sont-elles membres du Conseil d'administration de l'ASACO ?                               | Les femmes ont-elles contribué à la construction/rénovation du CSCOM ? |
|------------------|---|---|--|--|
| Commune I        |   |   |  |  |
| Banconi          | Les femmes ont été sensibilisées sur la question en assemblée générale de comité UNFM chez la présidente dudit comité | -   | Les femmes sont membres du CA mais les enquêtées ne savent pas (NSP) leurs postes                    | Non  |
| Korofina nord    | Ne savent pas   | -   | -  | -  |
| Commune II       |   |   |  |  |
| Hippodrome       | Il y a eu des réunions de sensibilisation auxquelles des femmes participaient   | -   | Trésorière adjointe (TA), Secrétaire à la communication (SC), Secrétaire aux affaires sociales (SAS) | NSP  |
| Commune III      |   |   |  |  |
| Koulouba         | Il y a eu des réunions de sensibilisation des femmes par secteur  | -   | -Secrétaire à l'organisation (SO),   | Non  |
| Point G          | Il y a eu des réunions de sensibilisation des femmes par secteur  |   | Oui, mais ne savent pas leurs postes   | NSP  |
| Commune IV       |   |   |  |  |
| Badialan         | NSP   | -   | NSP  | NSP  |
| Djicoroni Para   | Il y a eu des réunions de sensibilisation des femmes par secteur  | -   | Secrétaire générale (SG), SC, SAS, SO, Commissaire aux comptes (CC)                                  | Non  |
| Commune V        |   |   |  |  |
| Badala SEMA II   | NSP   | -   | NSP  | NSP  |
| Daoudabougou     | Il y a eu des réunions de sensibilisation des femmes par secteur  | -   | TA, SO, SC   | Non  |
| Kalabancoura     | NSP   |   | NSP  | NSP  |
| Commune VI       |   |   |  |  |
| Yirimadio        | NSP   | -   | NSP  | NSP  |

#### 4.1.2 Opinion des conseillers de quartier

**Tableau XXIV : Opinion des conseillers de quartier sur la participation des femmes à la genèse des CSCOM**

| Commune/quartier | Les femmes ont-elles été impliquées aux préparatifs de la création du CSCOM ?                          | Si non, pourquoi n'ont-elles pas été impliquées | Les femmes sont-elles membres du Conseil d'administration de l'ASACO ? | Les femmes ont-elles contribué à la construction/rénovation du CSCOM ? |
|------------------|--|---|--|--|
| Commune I        |  |   |  |  |
| Banconi          | Des femmes ont participé aux réunions de sensibilisation chez le chef de quartier                      | -   | Il y a 3 femmes mais NSP leurs postes                                  | Non  |
| Commune II       |  |   |  |  |
| Hippodrome       | Il y a eu des réunions de sensibilisation auxquelles des femmes participaient à l'école Nelson Mandela | -   | TA, SAS, SC,   | Non  |
| Commune III      |  |   |  |  |
| Koulouba         | Il y a eu des réunions de sensibilisation des femmes par secteur                                       | -   |  | Non  |
| Point G          | Des femmes ont participé aux réunions de sensibilisation chez le chef de quartier                      | -   | SO   | Non  |
| Commune IV       |  |   |  |  |
| Djicoroni Para   | Des femmes ont participé aux réunions de sensibilisation chez le chef de quartier                      | -   | Oui, mais ne savent pas leurs postes                                   | Cotisations  |
| Commune V        |  |   |  |  |
| Daoudabougou     | Il y a eu des réunions de sensibilisation auxquelles des femmes participaient à l'école publique       | -   | TA, SO, SC   | Cotisations  |
| Commune VI       |  |   |  |  |
| Yirimadio        | Des femmes ont participé aux réunions de sensibilisation chez le chef de quartier                      | -   | TA, SO   | Corvée d'eau   |

Dans les six communes, les conseillers de quartier ont avoué que les femmes ont participé aux réunions de sensibilisation, soit chez le chef de quartier, ou à l'école publique. De la même manière, les conseillers de quartier ont affirmé que des femmes sont membres de CA, même si les postes occupés par elles sont mal connus de ceux-ci.

### 4.1.3 Opinion des responsables techniques de CSCOM

**Tableau XXV : Opinion des responsables techniques de CSCOM sur la participation des femmes à la genèse des CSCOM**

| Commune/CSCOM                     | Les femmes ont-elles été impliquées aux préparatifs de la création du CSCOM ?     | Si non, pourquoi n'ont-elles pas été impliquées ? | Les femmes sont-elles membres du Conseil d'administration de l'ASACO ? | Les femmes ont-elles contribué à la construction/rénovation du CSCOM ? |
|-----------------------------------|---|---|--|--|
| Commune I<br>ASACOBABA            | Des femmes ont participé aux réunions de sensibilisation chez le chef de quartier | -   | CC, Secrétaire aux relations extérieures (SRE)                         | Non  |
| Commune II<br>ASACOHII            | NSP   | -   | TA, SAS, SC  | NSP  |
| Commune III<br>ASACOKOUL<br>POINT | NSP   | -   | SO   | NSP  |
| Commune IV<br>ASACODJIP           | NSP   | -   | Oui, mais NSP leurs postes   | NSP  |
| Commune V<br>ADASCO               | NSP   | -   | TA, SO, SC   | NSP  |
| Commune VI<br>ASACROYIR           | NSP   | -   | Oui, mais NSP leurs postes   | NSP  |

Seuls les responsables techniques du CSCOM de Banconi ont pu confirmer les informations fournies par les chefs de quartier et les responsables d'associations et ONG féminines selon lesquelles les femmes ont été sensibilisées à la création des CSCOM.

Pour ce qui est des postes occupés par les femmes au CA, si tous les responsables techniques de CSCOM sont d'accord qu'il y a des femmes au CA, il n'en reste pas moins que ceux de deux CSCOM sur six ignorent ces postes.

#### 4.1.4 Opinion des membres du CA des CSCOM

**Tableau XXVI : Opinion des membres du CA sur la participation des femmes à la genèse des CSCOM**

| Commune/CSCOM                     | Les femmes ont-elles été impliquées aux préparatifs de la création du CSCOM ?   | Si non, pourquoi n'ont-elles pas été impliquées ? | Les femmes sont-elles membres du Conseil d'administration de l'ASACO ? | Les femmes ont-elles contribué à la construction/rénovation du CSCOM ? |
|-----------------------------------|---|---|--|--|
| Commune I<br>ASACOBABA            | Les femmes ont été sensibilisées sur la question en réunions de comité UNFM   | -   | CC, Secrétaire aux relations extérieures (SRE), SAS                    | Non  |
| Commune II<br>ASACOHII            | Il y a eu des réunions de sensibilisation auxquelles des femmes participaient à l'école Nelson Mandela                                    | -   | TA, SAS, SC  | Non  |
| Commune III<br>ASACOKOUL<br>POINT | Il y a eu des réunions de sensibilisation des femmes par secteur  | -   | SO   | Non  |
| Commune IV<br>ASACODJIP           | Des femmes ont participé aux réunions de sensibilisation chez le chef de quartier   | -   | SAS, SO, SC, Secrétaire générale (SG), CC                              | Cotisations  |
| Commune V<br>ADASCO               | Il y a eu des réunions de sensibilisation auxquelles des femmes participaient à l'école publique, à la mairie et chez le chef de quartier | -   | TA, SO, SC, Commissaire aux comptes                                    | Non  |
| Commune VI<br>ASACOIYIR           | Des femmes ont participé aux réunions de sensibilisation chez le chef de quartier   | -   | TA, SO   | Corvée d'eau   |

Selon les membres des CA des six CSCOM enquêtés, les femmes ont participé aux réunions de sensibilisation par secteur et tous les CA ont des femmes en leur sein.

#### 4.1.5 Opinion des équipes socio-sanitaires de commune

**Tableau XXVII : Opinion des équipes socio-sanitaires de commune sur la participation des femmes à la genèse des CSCOM**

| Commune/CSRéf + SDSES | Les femmes ont-elles été impliquées aux préparatifs de la création du CSCOM ?  | Si non, pourquoi n'ont-elles pas été impliquées ? | Les femmes sont-elles membres du Conseil d'administration de l'ASACO ? | Les femmes ont-elles contribué à la construction/rénovation du CSCOM ? |
|-----------------------|--|---|--|--|
| Commune I             | NSP  | -   | SAS, CC, SRE   | NSP  |
| Commune II            | Il y a eu des réunions de sensibilisation auxquelles des femmes participaient à l'école Nelson Mandela et chez le chef de quartier | -   | TA, SC, SAS  | NSP  |
| Commune III           | Des femmes ont participé aux réunions de sensibilisation chez le chef de quartier  | -   | SO   | Cotisations  |
| Commune IV            | Des femmes ont participé aux réunions de sensibilisation chez le chef de quartier  | -   | SG, SO, SC, SAS  | NSP  |
| Commune V             | NSP  | -   | NSP  | NSP  |
| Commune VI            | NSP  | -   | TA, SO   | NSP  |

Seule la moitié des équipes socio-sanitaires de commune a pu confirmer la participation des femmes aux réunions de sensibilisation, mais elles ont toutes affirmé que les femmes sont représentées à des degrés divers au CA.

## 4.2 Participation des femmes au fonctionnement et à la gestion des CSCOM

### 4.2.1 Opinion des responsables des associations et ONG féminines

**Tableau XXVIII : Opinion des responsables d'associations féminines sur la participation des femmes au fonctionnement et à la gestion des CSCOM**

| Commune/quartier | Participation des femmes au fonctionnement et à la gestion du CSCOM  |
|------------------|--|
| Commune I        |  |
| Banconi          | Les femmes membres du CA sensibilisent les autres femmes pour fréquenter le CSCOM. Cependant, ce sont les hommes du CA qui gèrent le CSCOM. Le bureau informe l'AFB s'il y a des manifestations ou des étrangers.  |
| Korofina nord    | NSP  |
| Commune II       |  |
| Hippodrome       | Les femmes sont membres du CA et sensibilisent les autres femmes. Les femmes de CAFO- AFA sont au courant des décisions prises par l'ASACO grâce aux femmes membres du CA. Le recrutement des agents se fait lors des AG et les femmes du CA sont présentes.                                       |
| Commune III      |  |
| Koulouba         | Les femmes de Koulouba fréquentent beaucoup le CSCOM. Elles sont sensibilisées par les femmes membres du CA. Celles-ci sont aussi chargées du contrôle du matériel du CSCOM et participent à l'examen et adoption du bilan. S'il y a un agent à recruter, les femmes membres du CA sont informées. |
| Point G          | Les femmes du Point G et de Koulouba participent : achat de cartes d'adhésion, tickets de consultation, achat de médicaments, journées de salubrité. Cependant, celles de Sokonafing ne viennent pas beaucoup (dès au départ elles voulaient le CSCOM au niveau de leur maternité).                |
| Commune IV       |  |
| Badialan         | NSP  |
| Djicoroni Para   | Les femmes membres du CA sensibilisent et mobilisent les autres femmes pour aller au CSCOM, et participent à toutes les prises de décision.  |
| Commune V        |  |
| Badala SEMA II   | NSP  |
| Daoudabougou     | Les femmes participent au fonctionnement parce qu'elles fréquentent beaucoup le CSCOM. Mais c'est le comité de gestion qui gère les finances du CSCOM.   |
| Commune VI       |  |
| Yirimadio        | Les femmes ignorent comment fonctionne le CSCOM. C'est le bureau de l'ASACO qui gère les ressources du CSCOM   |

Le tiers des responsables d'associations et ONG féminines enquêtées ignore si les femmes participent ou pas au fonctionnement des CSCOM.

D'après celles qui ont des informations sur la question, les femmes participent au fonctionnement des CSCOM parce qu'elles participent à beaucoup d'activités de ces CSCOM. Cependant, la gestion du CSCOM est assurée par le comité de gestion

#### 4.2.2 Opinion des conseillers de quartier

**Tableau XXIX : Opinion des conseillers de quartier sur la participation des femmes au fonctionnement et à la gestion du CSCOM**

| Commune/quartier | Participation des femmes au fonctionnement et à la gestion du CSCOM  |
|------------------|--|
| Commune I        |  |
| Banconi          | Beaucoup de femmes fréquentent le CSCOM mais elles ne sont pas impliquées dans la gestion  |
| Korofina nord    | -  |
| Commune II       |  |
| Hippodrome       | Les femmes fréquentent le CSCOM. Celles qui sont membres du CA participent à la prise de décisions   |
| Commune III      |  |
| Koulouba         | Les femmes fréquentent beaucoup le CSCOM mais c'est le bureau ASACO qui gère le CSCOM.   |
| Point G          | Les femmes participent au fonctionnement du CSCOM à part celles de Sokonafing, mais ce sont le bureau ASACO et le personnel qui assurent la gestion du CSCOM |
| Commune IV       |  |
| Badialan         | -  |
| Djicoroni Para   | Les femmes fréquentent le CSCOM. La majorité du personnel est d'ailleurs constituée de femmes. C'est le bureau de l'ASACO qui gère.                          |
| Commune V        |  |
| Badala SEMA II   | -  |
| Daoudabougou     | Les femmes fréquentent beaucoup le CSCOM. Mais c'est le comité de gestion qui gère les finances du CSCOM.  |
| Commune VI       |  |
| Yirimadio        | Les femmes fréquentent le CSCOM. Ce sont le bureau et le médecin du CSCOM qui gèrent les ressources du CSCOM   |

Selon les chefs de quartier, les femmes participent au fonctionnement des CSCOM en les fréquentant, mais la gestion est assurée par le comité de gestion.

### 4.2.3 Opinion des responsables techniques de CSCOM

**Tableau XXX : Opinion des agents de santé de CSCOM sur la participation des femmes au fonctionnement et la gestion du CSCOM**

| Commune/CSCOM   | Participation des femmes au fonctionnement et à la gestion du CSCOM   |
|-----------------|---|
| Commune I       |   |
| ASACOBABA       | Les femmes interviennent indirectement : assainissement, soirées culturelles traditionnelles, achat de médicaments. Les femmes membres du CA donnent leur point de vue sur le bilan du CSCOM, mais il n'y a pas de femmes au comité de gestion.   |
| Commune II      |   |
| ASACOHII        | Les femmes interviennent dans l'IEC et la mobilisation sociale. La pharmacie du CSCOM est gérée par une femme, le comptable et le trésorier sont des femmes. La gérante veille sur le matériel du CSCOM.  |
| Commune III     |   |
| ASACOKOUL POINT | Les femmes participent aux différentes activités du CSCOM : CPN, vaccination, IEC, CPON, accouchement, consultations curatives. Parmi les deux femmes impliquées dans les organes de gestion de l'ASACO, seule celle du comité de surveillance (résidant à Koulouba) vient aux réunions.                        |
| Commune IV      |   |
| ASACODJIP       | Les femmes interviennent dans le paiement des cartes d'adhésion, les cotisations annuelles, et participent aux activités du CSCOM. Elles interviennent aussi dans les journées de salubrité, l'imprégnation des moustiquaires et le reboisement. Par ailleurs, la moitié du personnel est constituée de femmes. |
| Commune V       |   |
| ADASCO          | Les femmes sont les premières clientes du CSCOM. Pour ce qui est de la gestion, la commissaire au compte a toujours son mot à dire. Les femmes du CA participent à tous les inventaires.  |
| Commune VI      |   |
| ASACOYIR        | Le CSCOM n'est pas bien fonctionnel à cause de la malversation financière du comité de gestion sortant et du conflit entre les femmes. Il n'y a pas de femmes aux réunions du CA.   |

Les femmes participent aux activités du CSCOM presque partout sauf au CSCOM de Yirimadio où il y a mésentente entre elles.

#### 4.2.4 Opinion des membres du CA des CSCOM

**Tableau XXXI : Opinion des membres du CA sur la participation des femmes au fonctionnement et à la gestion du CSCOM**

| Commune/CA      | Participation des femmes au fonctionnement et à la gestion du CSCOM  |
|-----------------|--|
| Commune I       |  |
| ASACOBABA       | Les femmes participent à la sensibilisation et aux activités de l'ASACO. Elles servent de relais entre l'ASACO et la population. Il n'y a pas de femmes au comité de gestion.  |
| Commune II      |  |
| ASACOHII        | Les femmes sont présentes aux réunions du comité de gestion et du CA. Par ailleurs, la gérante du CSCOM est responsable de tout le matériel. Le chef de personnel du CSCOM est une femme.  |
| Commune III     |  |
| ASACOKOUL POINT | Les ressources du CSCOM sont générées par les activités dans lesquelles les femmes interviennent beaucoup : tickets de consultation, achat de carnets (CPN, PEV), recouvrement des coûts, achat de médicaments. La femme membre du comité de surveillance participe à l'examen du bilan du CSCOM. Les femmes participent aux journées de salubrité et à l'imprégnation de moustiquaires. |
| Commune IV      |  |
| ASACODJIP       | Les femmes qui sont au CA sensibilisent et mobilisent les autres femmes. Le personnel féminin aussi en fait de même. Le chef de personnel aussi est une femme.   |
| Commune V       |  |
| ADASCO          | Les femmes interviennent dans l'achat des carnets et des tickets de consultation. Il n'y a pas de femmes au comité de gestion, mais une femme est commissaire aux comptes : elle a son mot à dire sur les bilans du CSCOM. Elle contrôle aussi les inventaires du matériel du CSCOM.   |
| Commune VI      |  |
| ASACOYIR        | Des femmes commencent à revenir au CSCOM. Une femme est trésorière adjointe. Elle remplace souvent le trésorier.   |

Par leur fréquentation des CSCOM, les femmes participent à leur fonctionnement, au niveau de tous les CSCOM enquêtés, sauf au niveau du CSCOM de Yirimadio où « la mésentente entre les femmes jouait négativement sur la fréquentation du CSCOM ».

#### 4.2.5 Opinion des équipes socio-sanitaires de commune

**Tableau XXXII : Opinion des équipes socio-sanitaires de commune sur la participation des femmes au fonctionnement des CSCOM**

| CSRéf       | Participation des femmes au fonctionnement et à la gestion du CSCOM  |
|-------------|--|
| Commune I   | Les femmes sont les premières clientes du CSCOM. Trois femmes sont membres du CA mais il y en a pas au comité de gestion.  |
| Commune II  | Le CSCOM fonctionne grâce aux recettes générées par les activités des femmes qui sont les premières clientes : accouchements, achat de cartes, tickets. Les deux femmes du CA et celle du comité de gestion viennent aux réunions.           |
| Commune III | Les femmes participent aux activités du CSCOM et à l'assainissement des quartiers. Les femmes de Sokonafing préfèrent continuer à fréquenter leur maternité. Les deux femmes membres des organes de l'ASACO ne participent pas aux réunions. |
| Commune IV  | Les femmes sont membres du CA mais pas du comité de gestion.   |
| Commune V   | *  |
| Commune VI  | Le CSCOM est peu fréquenté par les femmes (et les hommes) : mauvaise gestion des ressources, manque d'hygiène, fréquentes ruptures de médicaments.   |

\* Médecin récemment affecté au CSRéf ; chef de SDSES absent

Cinq équipes socio-sanitaires sur les 6 enquêtées ont pu donner des informations sur la participation des femmes au fonctionnement des CSCOM.

Quatre équipes ont affirmé que les femmes participent directement (les femmes membres du CA) ou indirectement au fonctionnement des CSCOM.

Selon la cinquième équipe, les femmes participent peu au fonctionnement du CSCOM à cause de la mésentente entre elles.

### 4.3 PROBLEMES IDENTIFIES ET SOLUTIONS PROPOSEES POUR LA PARTICIPATION DES FEMMES A LA CREATION ET A LA GESTION DES CSCOM

### 4.3.1 Par les responsables d'associations et ONG féminines

**Tableau XXXIII : Problèmes identifiés et solutions proposées par les responsables d'associations féminines**

| Rubriques                                 | Quartiers   |  |  |  |  |   |
|---|---|--|--|--|--|---|
|   | Banconi   | Koulouba   | Point G  | Djicoroni para   | Daoudabougou   | Yirimadio   |
| Approche communautaire                    | <b>Solutions d'amélioration (SA) :</b><br>-sensibiliser les femmes avant la mise en place du CA | <b>Problèmes identifiés :</b><br>-la non participation des femmes des deux autres quartiers aux réunions de sensibilisation<br><b>SA :</b><br>-organiser un atelier d'information des femmes sur les avantages d'un CSCOM pour elles et leurs familles | <b>Problèmes identifiés :</b><br>-les femmes de militaires n'étaient pas informées<br><b>SA :</b><br>-informer tous les groupes de femmes à temps  | <b>SA :</b><br>-sensibiliser les femmes à temps pour qu'elles s'intéressent à l'élection du CA   | <b>Problèmes identifiés :</b><br>-l'information arrivait tardivement aux femmes et elles n'étaient pas mobilisées<br><b>SA :</b><br>-informer les femmes à temps | <b>Problèmes identifiés :</b><br>-les femmes étaient sous informées<br><b>SA :</b><br>-informer les femmes à temps avant la mise en place du CA   |
| Mise en place du conseil d'administration | <b>SA :</b><br>-alphabétiser les femmes ;<br>-scolariser les filles                             | <b>SA :</b><br>-proposer un quota pour les femmes au CA  | <b>SA :</b><br>-alphabétiser les femmes  | <b>SA :</b><br>-alphabétiser les femmes ;<br>-scolariser les filles  | <b>SA :</b><br>-faire l'élection du CA dans la transparence en AG  | <b>SA :</b><br>-alphabétiser les femmes   |
| Fonctionnement et gestion du CSCOM        | <b>SA :</b><br>-appuyer les femmes dans la création d'AGR                                       | <b>Problèmes identifiés :</b><br>-la non participation des femmes des deux autres quartiers au fonctionnement<br><b>SA :</b><br>-organiser un atelier d'information des femmes sur les avantages d'un CSCOM pour elles et leurs familles               | <b>SA :</b><br>-sensibiliser les maris sur la non participation de leurs femmes<br>-promouvoir les AGR de femmes<br>-organiser une AG d'information sur le rôle que les femmes peuvent jouer dans la gestion des CSCOM | <b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association et mener plus d'AGR que de cérémonies ;<br>-informer et former les femmes sur le fonctionnement des organes de l'ASACO et le rôle qu'elles peuvent jouer dans la gestion des CSCOM | <b>SA :</b><br>-sensibiliser et former les femmes sur leurs rôles dès la mise en place du CA<br>-promouvoir les AGR de femmes                                    | <b>Problèmes identifiés :</b><br>-les femmes sont peu impliquées au fonctionnement du CSCOM<br><b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association et mener des AGR ;<br>-former les femmes dans la gestion des CSCOM |

#### **4.3.1.1 Au niveau de la genèse du CSCOM**

Les principaux problèmes identifiés sont :

- La non participation des femmes de certains quartiers aux réunions de sensibilisation ;
- La sous information des femmes même quand elles étaient présentes.

La principale solution d'amélioration proposée pour l'approche communautaire pour les futurs CSCOM était la suivante : sensibiliser tous les groupes de femmes suffisamment à temps avant la mise en place du CA.

#### **4.3.1.2 La mise en place du CA**

Ici, ce sont des solutions d'amélioration qui ont été proposées :

- Alphabétiser les femmes ;
- Promouvoir la scolarisation des filles ;
- Proposer un quota de femmes au CA ;
- Elire le CA dans la transparence en Assemblée Générale.

#### **4.3.1.3 La gestion du CSCOM**

Comme problèmes évoqués, il faut surtout noter la non participation des femmes de certains quartiers au fonctionnement des CSCOM.

Les solutions d'amélioration proposées sont les suivantes :

- Sensibiliser les époux sur la non participation de leurs femmes ;
- Organiser un atelier d'information sur les avantages d'un CSCOM pour les familles et les rôles que les femmes peuvent jouer ;
- Organiser les femmes en association ;
- Promouvoir les activités génératrices de revenus (AGR) pour les femmes ;
- Former les femmes à la gestion des CSCOM.

### 4.3.2 Par les conseillers de quartier

**Tableau XXXIV : Problèmes identifiés et solutions d'amélioration proposées par les conseillers de quartier**

| Rubriques                                 | Quartiers   |   |  |  |   |  |   |
|---|---|---|--|--|---|--|---|
|   | Banconi   | Hippodrome  | Koulouba   | Point G  | Djicoroni para  | Daoudabougou   | Yirimadio   |
| Approche communautaire (AC)               | <b>Solutions d'amélioration (SA)</b><br>-informer les femmes sur l'approche communautaire | <b>Problèmes identifiés :</b><br>-les femmes n'étaient pas très mobilisées ;<br>-elles participaient peu aux AG<br><b>SA :</b><br>-faire beaucoup d'AG pour sensibiliser et mobiliser les femmes ;<br>-sensibiliser les maris | <b>Problèmes identifiés :</b><br>-les populations de Sokonafing ne se sont pas impliquées dans l'approche communautaire<br><b>SA :</b><br>-sensibiliser les populations sur les avantages d'un CSCOM | <b>Problèmes identifiés :</b><br>-les femmes ont peu participé aux AG d'information à cause de la distance<br><b>SA :</b><br>-faire plusieurs communiqués pour inviter la population aux réunions de l'AC<br>-sensibiliser les époux | <b>SA :</b><br>-informer et sensibiliser les femmes pour qu'elles soient plus actives | <b>SA :</b><br>-sensibiliser les femmes avant la mise en place du CA | <b>PI :</b><br>-les femmes n'étaient pas actives au début<br><b>SA :</b><br>-informer les femmes à temps pour les sensibiliser et les mobiliser |
| Mise en place du conseil d'administration |   | <b>SA :</b><br>-élire le CA en AG ;<br>-alphabétiser les femmes   | <b>SA :</b><br>-alphabétiser les femmes  | <b>PI :</b><br>-les représentants de Koulouba voulaient les postes –clés<br><b>SA :</b><br>-élire le CA dans la transparence   |   | <b>SA :</b><br>-convoquer les femmes pour la mise en place du bureau | <b>SA :</b><br>-alphabétiser les femmes   |
| Fonctionnement et gestion du CSCOM        |   | <b>SA :</b><br>-former les femmes à la gestion des CSCOM  | <b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association  |  |   | <b>SA :</b><br>-former les femmes à la gestion des CSCOM             | <b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association<br>-promouvoir les AGR de femmes<br>-former les femmes à la gestion des CSC       |

#### **4.3.2.1 Au niveau de la genèse du CSCOM**

Les principaux problèmes identifiés sont :

- Les femmes n'étaient pas très mobilisées ;
- Les femmes de certains quartiers n'ont pas voulu s'impliquer.

Les solutions proposées étaient :

- Sensibiliser toutes les populations concernées sur les avantages d'un CSCOM ;
- Mobiliser les femmes avant la mise en place du CA ;

#### **4.3.2.2 La mise en place du CA**

Le principal problème était que les représentants d'un des quartiers voulaient les postes clés au CA.

Les solutions d'amélioration proposées étaient :

- Election du CA dans la transparence en AG ;
- Alphabétiser les femmes.

#### **4.3.2.3 La gestion du CSCOM**

Les solutions d'amélioration proposées étaient les suivantes :

- Organiser les femmes en association ;
- Former les femmes à la gestion ;
- Promouvoir les AGR.

### 4.3.3 Par les agents de santé de CSCOM

**Tableau XXXV : Solutions d'amélioration proposées par les agents de santé de CSCOM**

| Rubriques                                 | CSCOM   |  |  |   |  |   |
|---|---|--|--|---|--|---|
|   | ASACOBBA  | ASACOHII   | ASACOKOUL<br>POINT   | ASACODJIP   | ADASCO   | ASACYOYIR   |
| Approche communautaire (AC)               | <b>SA :</b><br>-changer la mentalité des hommes pour qu'ils acceptent de céder la place aux femmes<br>-informer les femmes dès au début |  | <b>SA :</b><br>-sensibiliser les femmes et les époux pour qu'ils acceptent de laisser leurs femmes participer aux réunions afin d'avoir une bonne représentativité au CA | <b>SA :</b><br>-informer et sensibiliser les femmes pour qu'elles participent aux réunions<br>-sensibiliser les époux | <b>SA :</b><br>-sensibiliser et mobiliser les femmes | <b>SA :</b><br>-informer les femmes sur les modalités de création des CSCOM et les sensibiliser à participer aux réunions |
| Mise en place du conseil d'administration | <b>SA :</b><br>-alphabétiser les femmes   | <b>SA :</b><br>-il faut que les femmes occupent au Ca des postes qui leur permettent d'être membres du comité de gestion |  | <b>SA :</b><br>-proposer des femmes aux premiers postes au CA et les encourager à accepter                            |  |   |
| Fonctionnement et gestion du CSCOM        | <b>SA :</b><br>-promouvoir les AGR de femmes<br>- informer et former les femmes sur la gestion des CSCOM                                | <b>SA :</b><br>-il faut que les femmes membres du CA sensibilisent les autres femmes                                     | <b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association<br>-promouvoir les AGR de femmes   | <b>SA :</b><br>- informer et former les femmes sur la gestion des CSCOM   |  | <b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association   |

#### **4.3.3.1 Au niveau de la genèse du CSCOM**

Les solutions d'amélioration proposées étaient :

- Changer la mentalité des hommes pour qu'ils acceptent de céder la place aux femmes ;
- Sensibiliser les hommes pour qu'ils acceptent de laisser leurs épouses participer aux réunions d'information ;

#### **4.3.3.2 La mise en place du CA**

Les solutions d'amélioration étaient :

- Alphabétiser les femmes ;
- Proposer des femmes aux premiers postes du CA et les encourager à accepter.

#### **4.3.3.3 La gestion du CSCOM**

Les solutions d'amélioration proposées étaient les suivantes :

- Organiser les femmes en association ;
- Former les femmes sur la gestion des CSCOM ;
- Promouvoir les AGR ;
- Les femmes membres du CA doivent sensibiliser les autres femmes.

### 4.3.4 Par les membres du CA des CSCOM

**Tableau XXXVI : Problèmes identifiés et solutions proposées par les membres du CA**

| Rubriques                                 | CSCOM   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|---|--|
|   | ASACOBABA   | ASACOHII  | ASACOKOULL<br>POINT   | ASACODJIP   | ADASCO  | ASACOYIR   |
| Approche communautaire (AC)               | <b>PI :</b><br>-au début les femmes étaient toujours absentes<br><b>SA :</b><br>-sensibiliser les femmes et les époux | <b>PI :</b><br>-les femmes participaient peu aux AG<br><b>SA :</b><br>-sensibiliser les femmes lors de cérémonies animées par des griotes | <b>PI :</b><br>-les femmes d'un des quartiers de l'aire de santé ne venaient pas aux AG<br><b>SA :</b><br>-sensibiliser les femmes lors de cérémonies animées par des griotes | <b>PI :</b><br>-les femmes n'étaient pas sensibilisées<br><b>SA :</b><br>-sensibiliser et mobiliser les femmes<br>-sensibiliser les les époux |   | <b>PI :</b><br>-les femmes n'étaient pas mobilisées et ignoraient l'intérêt du CSCOM<br><b>SA :</b><br>-informer les femmes à temps, les sensibiliser et les mobiliser |
| Mise en place du conseil d'administration | <b>SA :</b><br>-alphabétiser les femmes<br>-proposer beaucoup de femmes au CA   | <b>SA :</b><br>-mettre beaucoup de femmes au CA   | <b>SA :</b><br>-donner le poste de président à une femme  | <b>SA :</b><br>-mettre beaucoup de femmes au CA<br>-alphabétiser les femmes   | <b>SA :</b><br>-amener beaucoup de femmes à être membres du CA<br>-alphabétiser les femmes                | <b>SA :</b><br>-mettre beaucoup de femmes au CA  |
| Fonctionnement et gestion du CSCOM        | <b>SA :</b><br>-former les femmes à la gestion des CSCOM  | <b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association<br>-former les femmes à la gestion des CSCOM                                | <b>SA :</b><br>-informer et former les femmes sur leurs rôles dans la gestion des CSCOM<br>-prendre une femme comme gérante   | <b>SA :</b><br>-former les femmes à leurs rôles dans la gestion des CSCOM   | <b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association et se débarrasser du complexe d'infériorité | <b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association<br>-promouvoir les AGR de femmes   |

#### **4.3.4.1 Au niveau de la genèse du CSCOM**

Les principaux problèmes identifiés sont :

- Les femmes étaient toujours absentes au début dans certains quartiers ;
- Les femmes qui venaient ignoraient l'intérêt des CSCOM

Les solutions d'amélioration étaient :

- Sensibiliser les femmes et les époux dans tous les quartiers sur l'intérêt des CSCOM ;
- Informer les femmes à temps avant la mise en place du CA.

#### **4.3.4.2 La mise en place du CA**

La solution proposée était :

- Elire une femme au poste de présidente

#### **4.3.4.3 La gestion du CSCOM**

Les solutions d'amélioration proposées étaient les suivantes :

- Informer et former les femmes sur leurs rôles dans la gestion des CSCOM ;
- Prendre une femme comme gérante ;
- Organiser les femmes en association ;
- Promouvoir les AGR.

### 4.3.5 Par les équipes socio-sanitaires de commune

**Tableau XXXVII : Solutions d'amélioration proposées par les équipes socio-sanitaires de commune**

| Rubriques                                 | CSRéf   |  |   |   |  |  |
|---|---|--|---|---|--|--|
|   | Commune I   | Commune II   | Commune III   | Commune IV  | Commune V  | Commune VI   |
| Approche communautaire (AC)               | <b>SA :</b><br>-informer et sensibiliser les femmes<br>-tenir beaucoup d'AG | <b>SA :</b><br>-sensibiliser les femmes par secteur  | <b>SA :</b><br>-sensibiliser et mobiliser les femmes avant la mise en place du CA<br>-tenir beaucoup d'AG | <b>SA :</b><br>-sensibiliser les époux pour que les femmes soient régulières aux réunions et s'imposer par la qualité de leur participation | <b>SA :</b><br>-informer les femmes à temps et les sensibiliser avant la mise en place du CA               | <b>SA :</b><br>-amener les femmes à prendre conscience de leurs rôles dans le fonctionnement des CSCOM<br>-informer les femmes sur les textes de création et de fonctionnement des CSCOM |
| Mise en place du conseil d'administration | <b>SA :</b><br>-encourager l'accès des femmes aux postes élevés du CA       | <b>SA :</b><br>-alphabétiser les femmes  |   |   |  | <b>SA :</b><br>-encourager les femmes à entrer au CA   |
| Fonctionnement et gestion du CSCOM        | <b>SA :</b><br>-impliquer les ONG féminines aux activités du CSCOM          | <b>SA :</b><br>-former les femmes à bien jouer leurs rôles qu'elles peuvent jouer dans les ASACO<br>-les femmes doivent s'organiser en association | <b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association   | <b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association et s'intéresser aux problèmes de santé  | <b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association<br>-former les femmes à la gestion des CSCOM | <b>SA :</b><br>-les femmes doivent s'organiser en association et se montrer actives  |

#### **4.3.5.1 Au niveau de la genèse du CSCOM**

Les solutions d'amélioration proposées étaient :

- Informer les femmes sur les textes de création et de fonctionnement des CSCOM ;
- Sensibiliser les femmes et leurs époux pour qu'elles soient régulières aux réunions et s'imposer par la qualité de leur participation avant la mise en place du CA ;
- Amener les femmes à prendre conscience de leurs rôles dans la gestion des CSCOM.

#### **4.3.5.2 La mise en place du CA**

Les solutions proposées étaient :

- Alphabétiser les femmes ;
- Encourager les femmes à occuper les postes élevés au CA.

#### **4.3.5.3 La gestion du CSCOM**

Les solutions d'amélioration proposées étaient les suivantes :

- Impliquer les ONG féminines aux activités du CSCOM ;
- Former les femmes à jouer leurs rôles dans la gestion des CSCOM.

## **COMMENTAIRE ET DISCUSSION**

## **VI. COMMENTAIRES ET DISCUSSION**

### **1. Difficultés rencontrées et limites de l'étude**

- Il a souvent été difficile de réunir les membres du CA ou les membres du conseil de quartier pour les entretiens ;
- Parfois il n'y avait pas beaucoup de personnes qui connaissaient la genèse du CSCOM-test.

### **2. Durée au poste des populations cibles enquêtées**

#### **Les responsables d'associations et ONG féminines**

La durée moyenne des responsables d'associations et ONG féminines à leur poste est de 7 ans environ. Or il y a 9 à 16 ans que les CSCOM étudiés ont été lancés. C'est pourquoi, au niveau du plus ancien des 6 CSCOM tests (ASACOBAs), aucune des responsables actuelles d'associations et ONG féminines n'étaient en poste à l'époque du lancement de ce CSCOM.

#### **Les conseillers de quartier**

La plupart des conseillers de quartier étaient déjà en place à l'époque du lancement des CSCOM tests, sauf dans un quartier (Banconi).

#### **Les responsables techniques de CSCOM**

Au moins un responsable technique de chaque CSCOM était déjà en place au moment du lancement du CSCOM.

#### **Les membres du CA des CSCOM**

Les membres du CA enquêtés étaient tous présents au moment du lancement des CSCOM.

#### **Les équipes socio-sanitaires de commune**

Au niveau de la moitié des CSCOM, les responsables des équipes socio-sanitaires de commune n'étaient pas en poste au moment du lancement des CSCOM.

### **3. Opinions exprimées sur la participation des femmes**

#### **A la genèse des CSCOM**

L'opinion des enquêtés sur la participation des femmes à la genèse des CSCOM est assez partagée :

- Opinion affirmative de la majorité des associations féminines (23 sur 24), d'une minorité de responsables techniques de CSCOM

(responsables d'un CSCOM sur 6), et de la moitié des responsables d'équipes socio-sanitaires de commune.

- Enquêtés qui ne savent pas si les femmes ont été impliquées ou pas : 1 association de femmes sur les 24 ; responsables de 5 CSCOM sur 6 ; responsables de 3 équipes socio-sanitaires de commune sur 6.

#### **Au fonctionnement et à la gestion du CSCOM**

Cette fois, l'opinion est plus favorable quant à la participation des femmes au fonctionnement et à la gestion des CSCOM.

- Les femmes participent au fonctionnement du CSCOM en les fréquentant : ceci est l'opinion de 2/3 des associations féminines, de la plupart des conseils de quartier, des responsables techniques de CSCOM, des membres du CA, et des équipes socio-sanitaires de commune ;
- La gestion, par contre, est assurée par le comité de gestion du CSCOM, surtout composé d'hommes : ceci est l'opinion de la plupart des enquêtés.

#### **4. Proportions de femmes au bureau et postes clés occupés**

##### **Proportions de femmes au bureau :**

Bien que toutes les 15 ASACO étudiées aient une femme au Conseil d'administration, il n'en reste pas moins que les proportions de femmes sont faibles (7,7 à 40%), quelle que soit l'ASACO :

- CSCOM-tests de Bamako (Asacoba , Asacohi , Asacokoul point, Asacodjip, Adasco, Asacoyir) : 12,5% à 25%
- CSCOM étudiés par l'INRSP en mars 1995 à Bamako (Asacomsi, Asacotom, Asacokal, Asacoso) : 13,3% à 40%
- CSCOM créés à Bamako après l'étude de l'INRSP et avant celle de la FENASCOM : 27,3%
- CSCOM étudiés en février 2001 par la FENASCOM à Bamako (Asacokal et Asaconia) : 16,7% à 40%
- ASACO créées à Bamako après février 2001 (Asacoko, Asacoquinza et Asacocy) : 7,7% à 25%.

## Postes clés occupés par les femmes :

En ce qui concerne les **postes clés du bureau** :

- La proportion d'ASACO qui ont une femme à ces postes est seulement de 6 ASACO sur les 15 (**!Paramètre de caractère non conforme%**) :
  - CSCOM-tests des communes, seuls 2 sur 6 (33,33%) ont une femme à un poste clé : Commissaires aux comptes (Asacohi et Adasco)
  - CSCOM étudiés en 1995 par l'INRSP, seul 1 sur 4 (25%) a une femme au Comité de gestion : Trésorière générale (Asacomsi)
  - CSCOM créés à Bamako après l'étude de l'INRSP et avant celle de la FENASCOM : le CSCOM tiré a une CSCOM créés à Bamako après l'étude de l'INRSP et avant celle de la FENASCOM : 27,3% femme Commissaire aux comptes
  - CSCOM étudiés en février 2001 par la FENASCOM à Bamako : 1 sur les 2 a une femme au Comité de gestion : Commissaires aux comptes
  - ASACO créées après l'étude de la FENASCOM : 1 seule sur les 3 (**!Paramètre de caractère non conforme%**) a une femme au Comité de gestion : Trésorière générale.
- La proportion de femmes aux postes clés est faible

## 2.4 Proportions de femmes dans les Comités de surveillance des ASACO

Le Comité de surveillance (CS) est composé de 5 membres élus par l'Assemblée Générale.

Trois Asaco sur les 6 CSCOM-tests ont des femmes au CS :

### **Asacohi :**

- 1 femme présidente du CS (1/5)

### **Asacokoul Point :**

- 1 femme membre (1/5)

### **Asacodjip :**

- 2 femmes membres (2/5).

## 5. Raisons de la faible représentation des femmes dans les organes de gestion des Asaco et les solutions proposées

**Les principales raisons évoquées** par les membres du CA sont les suivantes :

- Non disponibilité des femmes

- Les femmes sont surtout intéressées par le « Soumou », les baptêmes et les mariages.
- Elles n'ont pas participé à la mise en place du CA.
- C'est un choix délibéré de l'AG depuis la mise en place du CA.
- Les femmes ne sont pas compétentes
- Elles manquent de courage
- Elles ont trop d'occupations ménagères.

**L'analyse de ces raisons évoquées montre qu'il y a en réalité certains facteurs sous-jacents qui sont à la base :**

- a) la sous information des femmes sur les rôles qu'elles doivent jouer dans la création et la gestion des CSCOM ;
- b) la réticence des époux et leurs préjugés ;
- c) l'analphabétisme des femmes.

**Les principales solutions proposées sont les suivantes :**

- Sensibiliser tous les groupes de femmes suffisamment à temps avant la mise en place du CA
- Alphabétiser les femmes ;
- Promouvoir la scolarisation des filles ;
- Proposer un quota de femmes au CA ;
- Elire le CA dans la transparence en AG
- Sensibiliser les époux sur la non participation des femmes ;
- Organiser un atelier d'information sur les avantages d'un CSCOM et les rôles que les femmes peuvent jouer ;
- Organiser les femmes en association ;
- Promouvoir les AGR pour les femmes ;
- Former les femmes à la gestion des CSCOM.

## **6. Comparaison avec les deux études**

### **6.1 Comparaison avec l'étude INRSP de 1995**

**6.1.1 Du point de vue méthodologique**, les groupes enquêtés comprennent les mêmes que dans notre étude plus d'autres groupes :

- les associations féminines ;
- les responsables de quartier ;
- le bureau ASACO ;
- la FELASCOM ;
- les services techniques ;
- les services communautaires ;
- le conseil municipal.

### **6.1.2 Du point de vue résultats**

- **Concernant la représentation des femmes au CA des Asaco**

Les 6 CSCOM-tests de Bamako (Asacoba , Asacohi , Asacokoul point, Asacodjip, Adasco, Asacoyir) que nous avons étudiés n'ont pas une grande proportion de femmes au CA (12,5% à 25%). Seuls 2 d'entre eux ont une femme au Comité de gestion.

Les 4 CSCOM étudiés par l'INRSP en mars 1995 à Bamako (Asacomsi, Asacotom, Asacokal, Asacoso) sont des CSCOM créés après les CSCOM-tests. La proportion de femmes au CA est légèrement plus élevée (13,3% à 60%). Mais la représentation des femmes au Comité de gestion n'a pas évolué (seul 1 des 4 CSCOM a une femme au Comité de gestion).

- **Opinion exprimée par les enquêtés**

Nos résultats sont globalement comparables à ceux de l'étude INRSP : la participation des femmes à la création et à la gestion des CSCOM a été jugée insuffisante par les enquêtés.

- L'étude INRSP a identifié quelques obstacles perçus par les femmes elles-mêmes à leur participation aux ASACO :

- *le manque d'information des femmes ;*
- *la réticence des hommes ;*
- *le poids des tâches quotidiennes ;*
- *les difficultés économiques des femmes ;*
- *l'analphabétisme des femmes.*

- Les femmes ont livré leur opinion sur les solutions concrètes en ce sens :

- Leur volonté d'être aidées à mener des activités génératrices de revenus pour qu'elles aient plus de possibilités de participer ;
- Elles ont promis d'inscrire dans les tâches de leurs associations respectives la sensibilisation de leurs sœurs par rapport à la participation aux ASACO ;
- La nécessité de l'alphabétisation des femmes ;
- La nécessité de créer des relations de collaboration entre les associations de femmes et les ASACO.

- Les groupes autres que les associations de femmes ont identifié, outre les obstacles annoncés par les femmes, d'autres obstacles à la participation de celles-ci :

*Le manque d'intérêt des femmes pour les ASACO ;  
Les nombreuses grossesses.*

- Les solutions additives proposées par ces groupes sont la sensibilisation des femmes par les ASACO, et la planification familiale pour rendre les femmes plus disponibles.

## **6.2 Comparaison avec l'étude de la FENASCOM de 2001**

Quant aux 2 CSCOM étudiés en février 2001 par la FENASCOM à Bamako (Asacokal et Asaconia), la proportion de femmes au CA des Asaco était globalement plus élevée en 2001 (37,5% à 40%) que dans notre étude pour les mêmes CSCOM (16,7% à 40%)

Selon nos résultats concernant les Asaco créées à Bamako après l'étude de la FENASCOM (Asacoquinza et Asacocy), la représentation des femmes est de 25% à l'Asacosy et 20%% à l'Asacoquinza. Les femmes ne sont donc pas mieux représentées dans les plus récentes Asaco.

## **CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS**

## VII. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

### 1. CONCLUSIONS

Au terme de cette étude, les principales conclusions sont les suivantes :

- **La participation des femmes à la création des CSCOM n'a pas été optimale :**

Si les conseillers de quartier et les membres des CA ont affirmé que des femmes ont participé à la genèse des CSCOM, il n'en reste pas moins que des efforts doivent être entrepris pour mieux impliquer les femmes à l'avenir.

- **La gestion des CSCOM** est essentiellement assurée par les hommes, car il y a peu de femmes aux postes clés du bureau. La représentation des femmes au comité de gestion n'a guère progressé.
- **Les principaux problèmes ont été identifiés par les enquêtés :**

Ils sont d'ordre socio-culturel, économique et organisationnel. Nous pensons qu'ils ne sont pas insurmontables avec le temps.

### 2. RECOMMANDATIONS

Pour améliorer la participation des femmes à la création et à la gestion des CSCOM, les recommandations suivantes que nous faisons reflètent de façon synthétique l'ensemble des solutions proposées par les enquêtés :

#### 2.1 Aux associations féminines

- Approcher les ASACO pour avoir toutes les informations sur leurs missions et les rôles des femmes dans la création et la gestion des CSCOM ;
- Communiquer ces informations aux autres femmes et les aider à s'impliquer ;
- Aider les autres femmes à s'organiser en association et à trouver du financement pour leurs activités génératrices de revenus.

#### 2.2 Aux ASACO

- Informer les populations sur les missions des ASACO et les rôles que doivent jouer les femmes dans la création et la gestion des CSCOM pour une meilleure atteinte des missions des ASACO ;
- Sensibiliser les époux pour réduire leur résistance quant à la participation de leurs épouses ;

- Informer les femmes et les hommes de l'aire de santé (de chaque CSCOM) sur les stratégies à mettre en œuvre pour impliquer de plus en plus de femmes à la création et à la gestion des CSCOM ;
- Sensibiliser les associations et ONG féminines à être des relais entre les ASACO et les femmes.

### **2.3 A l'Etat**

- Promouvoir les activités génératrices de revenus pour les femmes ;
- Promouvoir l'alphabétisation des femmes et la scolarisation des filles ;
- Promouvoir la planification familiale afin de rendre les femmes plus disponibles à participer à la prise en charge de leurs problèmes de santé.

## BIBLIOGRAPHIE

1. Ag Iknane (A).  
Gestion des soins de santé primaires et mobilisation sociale. Oxfam Québec.
2. Ag Iknane (A).  
Le Centre de santé communautaire de Banconi : une expérience nouvelle de prise en charge de la santé des populations. Bamako, août 1995, pp 50.
3. Ag Iknane (A). et coll.  
Evaluation des Centres de santé communautaire mis en place au Mali depuis 1989 : le cas des CSCOM du District de Bamako. Séminaire international sur la santé communautaire, Bamako, février 1995, pp 31.
4. Ag Iknane (A). et coll.  
La santé communautaire mis au Mali. Etude des aspects juridiques, réglementaires et de l'économie politique, Bamako, décembre 1999.
5. Agudelo (C.A.C).  
Community participation in health activities. Bull. Pan. Am. Health org. 17 (4), 1983.
6. Cohen (J.M.) and col.  
Participation place in rural development. World Development, vol. 8, p. 213-235, 1980.
7. FENASCOM.  
Etude sur la participation des femmes à la dynamique de santé communautaire au Mali. Février 2001.
8. FENASCOM.  
Statuts-types et règlement intérieur-type des ASACO.
9. Galland (B)  
Etude CIDR. Décembre 1999.
10. Kwéné (F).  
Evaluation du centre de santé communautaire de Magnanbougou.  
Thèse de médecine, Bamako, 1997, pp 129.
11. Maïga (M. D), Sissoko Doucouré (A), Niangaly (A), Kanté (N).  
Quel rôle joue la femme dans la création et la gestion des ASACO et des CSCOM. INRSP, 1994.
12. Mariko (O).  
La santé communautaire au Mali : le cas de l'ASACOB.A.  
Thèse de médecine, Bamako, 1993, pp 159.

13. Ministère de la santé.  
Arrêté interministériel N° 94/5092/MSSPA-MATS-MF du 21 avril 1994
14. Niangaly (A), Kanté (N), Agnou (A).  
Problématique de la mise en place des centres de santé communautaire au Mali : le cas de 3 régions. INRSP, Bamako, mai 1999.
15. Niangaly (A), Samaké (A).  
De l'association à la création d'un CSCOM dans le quartier Kalaban coura nord de Bamako. INRSP, 1994.
16. Niangaly (A), Kanté (N), Agnou (A).  
Problématique du fonctionnement des associations de santé communautaire (ASACO) au Mali : le cas de 3 régions. INRSP, Bamako, mai 1999.
17. Niangaly (A), Kanté (N), Diakité (B.D), Soumaré N'Diaye (A).  
Les facteurs de motivation de la participation communautaire à la gestion des centres de santé communautaire (CSCOM) au Mali. Le cas de 2 CSCOM : Dougouwolo (cercle de Bla), et Tinsagou (cercle de Koro).  
Rapport de pré-enquête. INRSP, juillet 2004.
18. Oakley (P).  
L'engagement communautaire pour le développement sanitaire : analyse des principaux problèmes. Genève : OMS 1989, 84 p.
19. Rifkin and col.  
Primary health care : on measuring participation. Soc. Sci. Med. Vol. 17 N° 19 p. 1489-1496, 1988.
20. Sagbohan (M).  
Une analyse de la participation communautaire aux soins de santé primaires : l'expérience du projet de développement sanitaire de Pahou dans le sud du Bénin. Essai de Maîtrise en santé communautaire, Université Laval (Canada), 1991.

## ANNEXES

## ANNEXE 1 : OUTILS DE COLLECTE

### QUESTIONNAIRE N° 1

#### Destiné aux responsables d'associations et ONG féminines

Date.....

Commune.....N° /\_\_/. Quartier.....N° /\_\_/\_/

CSCOM.....N° /\_\_/\_/

#### 1. Personnes présentes

| N° | Nom et prénoms | Age | Niveau d'instruction | Nom de l'association | Poste occupé | Durée au poste |
|----|----------------|-----|----------------------|----------------------|--------------|----------------|
| 1  |                |     |                      |                      |              |                |
| 2  |                |     |                      |                      |              |                |
| 3  |                |     |                      |                      |              |                |
| 4  |                |     |                      |                      |              |                |
| 5  |                |     |                      |                      |              |                |
| 6  |                |     |                      |                      |              |                |
| 7  |                |     |                      |                      |              |                |
| 8  |                |     |                      |                      |              |                |
| 9  |                |     |                      |                      |              |                |
| 10 |                |     |                      |                      |              |                |

#### 2. Genèse du CSCOM

2.1 Etiez-vous au courant des réunions préparatoires de la création du CSCOM-test de votre commune (leur dire le nom du CSCOM) ? /\_\_/

1 oui 2 non

2.2 Si oui, les femmes allaient-elles à ces réunions ? /\_\_/

1 oui 2 non 3 NSP

2.3 Où se tenaient ces réunions ? (cocher les réponses)

- 1 Chez le chef de quartier
- 2 Chez la présidente des femmes
- 3 Autres (préciser)

2.4 Y a-t-il des femmes au Conseil d'administration (CA) ? /\_/

1 oui 2 non 3 NSP

2.5 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

2.6 Si oui, quels sont leurs postes ?

.....  
.....  
.....

2.7 Les femmes ont-elles participé à la construction/rénovation du CSCOM ? /\_/

1 oui 2 non 3 NSP

2.8 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

2.9 Si oui, comment ?

.....  
.....  
.....

### 3. Gestion du CSCOM

3.1 Les femmes sont-elles impliquées à la gestion du CSCOM ? /\_/

1 oui 2 non 3 NSP

3.2 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

3.3 Si oui, comment ?

.....  
.....

### 4. Problèmes rencontrés et solutions proposées pour l'implication des femmes

4.1 A la genèse du CSCOM

4.2 A la gestion du CSCOM

## QUESTIONNAIRE N° 2

### Destiné aux conseillers de quartier

Date.....

Commune.....N° /\_\_/. Quartier.....N° /\_\_/\_/

CSCOM.....N° /\_\_/\_/

#### 1. Personnes présentes

| N° | Nom et prénoms | Age | Niveau d'instruction | Poste occupé | Durée au poste |
|----|----------------|-----|----------------------|--------------|----------------|
| 1  |                |     |                      |              |                |
| 2  |                |     |                      |              |                |
| 3  |                |     |                      |              |                |
| 4  |                |     |                      |              |                |
| 5  |                |     |                      |              |                |
| 6  |                |     |                      |              |                |
| 7  |                |     |                      |              |                |
| 8  |                |     |                      |              |                |
| 9  |                |     |                      |              |                |
| 10 |                |     |                      |              |                |

#### 2. Genèse du CSCOM

2.1 Etiez-vous au courant des réunions préparatoires de la création du CSCOM-test de votre commune (leur dire le nom du CSCOM) ? /\_\_/

1 oui      2 non

2.2 Si oui, les femmes allaient-elles à ces réunions ? /\_\_/

1 oui      2 non      3 NSP

2.3 Où se tenaient ces réunions ? (cocher les réponses)

Chez le chef de quartier

Chez la présidente des femmes

Autres (préciser)

2.4 Y a-t-il des femmes au Conseil d'administration (CA) ? /\_\_/

1 oui 2 non 3 NSP

2.5 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

2.6 Si oui, quels sont leurs postes ?

.....  
.....  
.....

2.7 Les femmes ont-elles participé à la construction/rénovation du CSCOM ? /\_\_/

1 oui 2 non 3 NSP

2.8 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

2.9 Si oui, comment ?

.....  
.....  
.....

### 3. Gestion du CSCOM

3.1 Les femmes sont-elles impliquées à la gestion du CSCOM ? /\_\_/

1 oui 2 non 3 NSP

3.2 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

3.3 Si oui, comment ?

.....  
.....

### 4. Problèmes rencontrés et solutions proposées pour l'implication des femmes

4.1 A la genèse du CSCOM

4.2 A la gestion du CSCOM

**QUESTIONNAIRE N° 3**

**Destiné aux responsables techniques de CSCOM**

Date.....

Commune.....N° /\_\_/. Quartier.....N° /\_\_/\_/

CSCOM.....N° /\_\_/\_/

1. Personnes présentes

| N° | Nom et prénoms | Qualification | Responsabilités | Durée au poste |
|----|----------------|---------------|-----------------|----------------|
| 1  |                |               |                 |                |
| 2  |                |               |                 |                |
| 3  |                |               |                 |                |
| 4  |                |               |                 |                |
| 5  |                |               |                 |                |
| 6  |                |               |                 |                |
| 7  |                |               |                 |                |
| 8  |                |               |                 |                |
| 9  |                |               |                 |                |
| 10 |                |               |                 |                |

2. Genèse du CSCOM

2.1 Etiez-vous au courant des réunions préparatoires de la création du CSCOM-test de votre commune (leur dire le nom du CSCOM) ? /\_\_/

1 oui      2 non

2.2 Si oui, les femmes allaient-elles à ces réunions ? /\_\_/

1 oui      2 non      3 NSP

2.3 Où se tenaient ces réunions ? (cocher les réponses)

Chez le chef de quartier

Chez la présidente des femmes

Autres (préciser)

2.4 Y a-t-il des femmes au Conseil d'administration (CA) ? /\_\_/

1 oui 2 non 3 NSP

2.5 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

2.6 Si oui, quels sont leurs postes ?

.....  
.....  
.....

2.7 Les femmes ont-elles participé à la construction/rénovation du CSCOM ? /\_\_/

1 oui 2 non 3 NSP

2.8 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

2.9 Si oui, comment ?

.....  
.....  
.....

### 3. Gestion du CSCOM

3.1 Les femmes sont-elles impliquées à la gestion du CSCOM ? /\_\_/

1 oui 2 non 3 NSP

3.2 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

3.3 Si oui, comment ?

.....  
.....

### 4. Problèmes rencontrés et solutions proposées pour l'implication des femmes

#### 4.1 A la genèse du CSCOM

#### 4.2 A la gestion du CSCOM

## QUESTIONNAIRE N° 4

### Destiné aux membres du CA de CSCOM

Date.....

Commune.....N° /\_\_/. Quartier.....N° /\_\_/\_/

CSCOM.....N° /\_\_/\_/

#### 1. Personnes présentes

| N° | Nom et prénoms | Age | Sexe | Niveau d'instruction | Poste occupé | Durée au poste |
|----|----------------|-----|------|----------------------|--------------|----------------|
| 1  |                |     |      |                      |              |                |
| 2  |                |     |      |                      |              |                |
| 3  |                |     |      |                      |              |                |
| 4  |                |     |      |                      |              |                |
| 5  |                |     |      |                      |              |                |
| 6  |                |     |      |                      |              |                |
| 7  |                |     |      |                      |              |                |
| 8  |                |     |      |                      |              |                |
| 9  |                |     |      |                      |              |                |
| 10 |                |     |      |                      |              |                |
| 11 |                |     |      |                      |              |                |
| 12 |                |     |      |                      |              |                |
| 13 |                |     |      |                      |              |                |
| 14 |                |     |      |                      |              |                |
| 15 |                |     |      |                      |              |                |

#### 2. Genèse du CSCOM

2.1 Etiez-vous au courant des réunions préparatoires de la création du CSCOM-test de votre commune (leur dire le nom du CSCOM) ? /\_\_/

1 oui                      2 non

2.2 Si oui, les femmes allaient-elles à ces réunions ? /\_\_/

1 oui                      2 non                      3 NSP

2.3 Où se tenaient ces réunions ? (cocher les réponses)

Chez le chef de quartier

Chez la présidente des femmes

Autres (préciser)

2.4 Y a-t-il des femmes au Conseil d'administration (CA) ? /\_\_/  
.....

1 oui                      2 non                      3 NSP

2.5 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

2.6 Si oui, quels sont leurs postes ?

.....  
.....  
.....  
.....

2.7 Les femmes ont-elles participé à la construction/rénovation du CSCOM ? /\_\_/  
.....

1 oui                      2 non                      3 NSP

2.8 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

2.9 Si oui, comment ?

.....  
.....

### 3. Gestion du CSCOM

3.1 Les femmes sont-elles impliquées à la gestion du CSCOM ? /\_\_/  
.....

1 oui                      2 non                      3 NSP

3.2 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

3.3 Si oui, comment ?

.....  
.....

### 4. Problèmes rencontrés et solutions proposées pour l'implication des femmes

4.1 A la genèse du CSCOM

4.2 A la gestion du CSCOM

## QUESTIONNAIRE N° 5

### Destiné aux équipes socio-sanitaires de commune

Date.....

Commune.....N° /\_\_/. Quartier.....N° /\_\_/\_/

CSCOM.....N° /\_\_/\_/

#### 1. Personnes présentes

| N° | Nom et prénoms | Qualification | Responsabilités | Durée au poste |
|----|----------------|---------------|-----------------|----------------|
| 1  |                |               |                 |                |
| 2  |                |               |                 |                |
| 3  |                |               |                 |                |
| 4  |                |               |                 |                |
| 5  |                |               |                 |                |
| 6  |                |               |                 |                |
| 7  |                |               |                 |                |
| 8  |                |               |                 |                |
| 9  |                |               |                 |                |
| 10 |                |               |                 |                |

#### 2. Genèse du CSCOM

2.1 Etiez-vous au courant des réunions préparatoires de la création du CSCOM-test de votre commune (leur dire le nom du CSCOM) ? /\_\_/

1 oui                      2 non

2.2 Si oui, les femmes allaient-elles à ces réunions ? /\_\_/

1 oui                      2 non                      3 NSP

2.3 Où se tenaient ces réunions ? (cocher les réponses)

Chez le chef de quartier

Chez la présidente des femmes

Autres (préciser)

2.4 Y a-t-il des femmes au Conseil d'administration (CA) ? /\_\_/

1 oui 2 non 3 NSP

2.5 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

2.6 Si oui, quels sont leurs postes ?

.....  
.....  
.....

2.7 Les femmes ont-elles participé à la construction/rénovation du CSCOM ? /\_\_/

1 oui 2 non 3 NSP

2.8 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

2.9 Si oui, comment ?

.....  
.....  
.....

### 3. Gestion du CSCOM

3.1 Les femmes sont-elles impliquées à la gestion du CSCOM ? /\_\_/

1 oui 2 non 3 NSP

3.2 Si non, pourquoi ?

.....  
.....

3.3 Si oui, comment ?

.....  
.....

### 4. Problèmes rencontrés et solutions proposées pour l'implication des femmes

4.1 A la genèse du CSCOM

4.2 A la gestion du CSCOM

## Résumé

### Objectif :

L'objectif de l'étude était d'évaluer la participation des femmes à la création et à la gestion des CSCOM.

### Méthodologie :

Il s'agissait d'une étude descriptive, transversale.

Nous avons mené une recherche documentaire et administré un questionnaire aux populations cibles suivantes :

- Les responsables d'associations ou ONG féminines ;
- Les Conseillers de quartier ;
- Les responsables techniques des CSCOM ;
- Les membres du Conseil d'administration des CSCOM ;
- Les responsables des équipes socio-sanitaires de commune.

### Principaux résultats :

*L'opinion des enquêtés sur la participation des femmes à la création des CSCOM est assez partagée :*

Selon la majorité des associations féminines (23 sur 24), les femmes ont participé aux réunions de préparation de la création des CSCOM. Cet avis n'est partagé que par une minorité de responsables techniques de CSCOM (1 CSCOM sur 6), et la moitié des responsables d'équipes socio-sanitaires de commune.

*L'implication des femmes à la gestion est globalement faible :*

- Les proportions de femmes au Conseil d'Administration des Asaco vont de 7,7% à 40% :
  - CSCOM-tests de Bamako (Asacoba , Asacohi , Asacokoul point, Asacodjip, Adasco, Asacoyir) : 12,5% à 25%.
  - CSCOM étudiés par l'INRSP en mars 1995 à Bamako (Asacomsi, Asacotom, Asacokal, Asacoso) : 13,3% à 40%
  - CSCOM de Bamako créés après l'étude de l'INRSP et avant celle de la FENASCOM : 27,3%.
  - CSCOM étudiés en février 2001 par la FENASCOM à Bamako (Asacokal et Asaconia) : 16,7% à 40%
  - Asaco créées à Bamako après l'étude de la FENASCOM (Asacoko, Asacoquinza et Asacocy) : 7,7% à 25%
- Les femmes ne sont pas présentes aux postes clés de toutes les ASACO, et les proportions de femmes à ces postes clés sont faibles :

- CSCOM-tests de Bamako : seuls 2 d'entre eux ont une femme au Comité de gestion
- CSCOM étudiés par l'INRSP en mars 1995 à Bamako : seul 1 des 4 CSCOM a une femme au Comité de gestion
- CSCOM de Bamako créés après l'étude de l'INRSP et avant celle de la FENASCOM : une femme Commissaire aux comptes
- CSCOM étudiés en février 2001 par la FENASCOM à Bamako : une seule femme figure au Comité de gestion de l'un des deux CSCOM
- Asaco créées à Bamako après l'étude de la FENASCOM. Une femme figure au Comité de gestion de l'une des 3 Asaco.

**Les principales conclusions sont les suivantes :**

- La participation des femmes à la création des CSCOM n'a pas été optimale
- La gestion est assurée par le comité de gestion de l'Asaco qui comprend peu de femmes
- Les problèmes identifiés par les enquêtés sont d'ordre socio-culturel, économique et organisationnel.