

L'OCCUPATION DES POSTES DE COMMANDEMENT PAR LES FEMMES : REGARD SUR LES INSTITUTIONS POLITIQUES BURUNDAISES

Franck NIYOKWIZERA

Département de Droit, Université Espoir d'Afrique (UEA)

Email : frankniyokwizera51@gmail.com

Résumé

La participation des femmes aux postes de direction au sein des institutions politiques et publiques est devenue un enjeu central des débats contemporains sur la gouvernance. Bien que les normes internationales promeuvent fortement l'égalité des sexes dans la représentation politique et les processus décisionnels, les femmes restent sous-représentées aux postes de direction dans de nombreuses régions du monde. Le Burundi a adopté plusieurs dispositions constitutionnelles et législatives visant à promouvoir la participation des femmes aux institutions politiques, notamment un quota constitutionnel garantissant une représentation d'au moins 30 %. Cependant, la présence des femmes à des postes de direction stratégique au sein des institutions étatiques demeure limitée.

Cet article examine les facteurs structurels, culturels et institutionnels qui expliquent la sous-représentation des femmes burundaises aux postes de direction au sein des institutions politiques. La recherche s'appuie sur des méthodes qualitatives combinant l'analyse documentaire et des entretiens menés auprès de fonctionnaires, de chercheurs, de responsables de la société civile et de personnel administratif. Une attention particulière est portée à l'interaction entre les cadres juridiques, les pratiques institutionnelles et les normes sociales qui façonnent l'accès des femmes aux postes d'autorité. Les résultats montrent que, malgré l'amélioration de la représentation numérique des femmes dans certaines instances politiques grâce aux quotas de genre, des barrières structurelles, telles que les cultures institutionnelles patriarcales, l'inégalité d'accès aux réseaux politiques, les attentes sexistes en matière de leadership et le manque d'opportunités de développement du leadership, continuent de freiner leur progression.

Mots-clés : *égalité des genres, leadership féminin, gouvernance, Burundi, institutions politiques*

Abstract

Women's participation in leadership within political and public institutions has become a central issue in contemporary governance debates. Although international norms strongly promote gender equality in political representation and decision-making processes, women remain underrepresented in leadership positions in many parts of the world. Burundi has adopted several constitutional and legislative provisions aimed at promoting women's participation in political institutions, including a constitutional quota guaranteeing at least 30 percent representation. However, the presence of women in positions of strategic leadership within state institutions remains limited.

This article examines the structural, cultural, and institutional factors that explain the underrepresentation of Burundian women in leadership positions within political institutions. The research relies on qualitative methods combining documentary analysis and interview-based evidence drawn from public officials, researchers, civil society leaders, and administrative personnel. Particular

attention is given to the interaction between legal frameworks, institutional practices, and social norms shaping women's access to positions of authority.

The findings demonstrate that although gender quotas have improved the numerical representation of women in certain political bodies, structural barriers including patriarchal institutional cultures, unequal access to political networks, gendered expectations regarding leadership, and limited leadership development opportunities continue to constrain women's advancement.

Keywords: *gender equality, women's leadership, governance, Burundi, political institutions*

La participation des femmes aux instances de décision constitue aujourd'hui un indicateur majeur de la qualité de la gouvernance démocratique et du niveau d'inclusion sociale dans les États contemporains (Goetz, 2003 ; ONU Femmes, 2023). Depuis l'adoption de nombreux instruments internationaux consacrant l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de 1979 et la Déclaration de Beijing de 1995, la promotion du leadership féminin est devenue une priorité des politiques publiques dans plusieurs régions du monde (Nations Unies, 1979 ; Nations Unies, 1995).

En Afrique, des avancées significatives ont été enregistrées dans certains pays, particulièrement en matière de représentation parlementaire. Toutefois, de nombreuses recherches démontrent que l'amélioration de la représentation numérique ne s'accompagne pas toujours d'un accès effectif des femmes aux postes stratégiques de décision (Tripp, 2015 ; Goetz, 2003). Cette distinction entre représentation descriptive et pouvoir décisionnel réel constitue aujourd'hui l'un des principaux enjeux des études sur le genre et la gouvernance (Pitkin, 1967 ; Krook, 2010).

Au Burundi, les réformes constitutionnelles et législatives intervenues depuis les Accords d'Arusha ont permis d'institutionnaliser un quota minimum de 30 % de femmes dans plusieurs institutions publiques. Ces dispositions traduisent la volonté des pouvoirs publics de promouvoir une participation plus équilibrée des femmes à la gestion des affaires de l'État (République du Burundi, 2018). Cependant, malgré ces avancées normatives, les femmes demeurent relativement peu présentes dans les fonctions de commandement et dans les postes stratégiques de direction au sein des institutions politiques, phénomène observé dans plusieurs États africains où la représentation institutionnelle ne se traduit pas nécessairement par un partage effectif du pouvoir (Tripp, 2015 ; Bauer & Britton, 2006).

Cette situation soulève plusieurs interrogations relatives à l'effectivité des mécanismes de promotion du genre, à l'influence des normes socioculturelles sur les carrières politiques féminines ainsi qu'aux contraintes institutionnelles susceptibles de limiter l'accès des femmes aux sphères de pouvoir (Acker, 1990 ; Kabeer, 1999). Dès lors, la présente étude cherche à répondre à la question suivante : quels sont les principaux facteurs qui expliquent la faible présence des femmes burundaises dans les postes de commandement au sein des institutions politiques ?

L'hypothèse défendue est que cette situation résulte de la combinaison de facteurs institutionnels, socioculturels et politiques qui continuent d'entraver l'accès des femmes aux fonctions décisionnelles malgré l'existence d'un cadre juridique favorable à leur participation (Acker, 1990 ; Goetz, 2003 ; Tripp, 2015).

L'objectif de cette recherche est d'analyser les mécanismes qui expliquent cette sous-représentation dans les postes de commandement et d'identifier les perspectives susceptibles de renforcer le leadership féminin dans les institutions politiques burundaises.

Approche méthodologique

Cette recherche s'inscrit dans une démarche qualitative visant à comprendre les mécanismes qui influencent l'accès des femmes aux postes de commandement au sein des institutions politiques burundaises. L'approche qualitative est particulièrement adaptée à l'étude des phénomènes sociaux complexes liés aux rapports de pouvoir, aux représentations sociales et aux dynamiques institutionnelles (Creswell & Poth, 2018 ; Denzin & Lincoln, 2018).

La collecte des données repose sur deux techniques complémentaires. La première est l'analyse documentaire, qui a permis d'examiner les textes juridiques nationaux et internationaux relatifs à la promotion de l'égalité de genre, ainsi que les travaux scientifiques portant sur la participation politique des femmes et les questions de gouvernance. Cette documentation a fourni le cadre conceptuel et analytique nécessaire à la compréhension du phénomène étudié (Bowen, 2009).

La seconde technique est l'entretien semi-directif. Huit personnes ressources ont été interrogées entre décembre 2025 et janvier 2026. Il s'agit de responsables administratifs, de magistrats, d'acteurs de la société civile, d'élus et de chercheurs dont les fonctions leur confèrent une

connaissance particulière des réalités institutionnelles burundaises. Le choix de ces enquêtes repose sur un échantillonnage raisonné fondé sur leur expertise et leur expérience professionnelle, conformément aux recommandations méthodologiques relatives à la recherche qualitative (Patton, 2015).

Les données recueillies ont été soumises à une analyse thématique permettant d'identifier les principaux facteurs explicatifs de la faible présence des femmes dans les postes de commandement. Cette méthode a favorisé le rapprochement entre les dispositions juridiques existantes, les pratiques institutionnelles observées et les perceptions des acteurs concernés. L'analyse thématique constitue en effet une démarche reconnue pour identifier, organiser et interpréter les régularités présentes dans les données qualitatives (Braun & Clarke, 2006).

Sur le plan théorique, l'étude mobilise les approches féministes institutionnalistes ainsi que les théories contemporaines du genre et de la gouvernance afin d'analyser les interactions entre normes sociales, structures organisationnelles et mécanismes de pouvoir. Cette perspective s'appuie notamment sur les travaux relatifs aux institutions genrées et à la représentation politique des femmes (Acker, 1990 ; Goetz, 2003 ; Tripp, 2015).

I. Clarification conceptuelle des notions fondamentales

La recherche scientifique prend sens dès lors que les concepts composant le sujet ont une clarté, une réalité qui n'échappe à la connaissance de tout lecteur ; cet aspect pousse le chercheur à faire une narration simple et claire pour assurer une compréhension commune et leur permettre de faire une évaluation rationnelle du travail. C'est suite à cette compréhension que nous nous mettons avant d'entrer dans le vif du sujet à éclairer le sens de chacun de nos concepts utilisés dans la présente recherche.

I.1. La femme dans les approches philosophique, sociale et juridique

Ce mot n'est pas récent, le concept femme a fait l'objet d'une discussion dans le temps ; ce qui a permis à certains penseurs de donner leurs points de vue pour donner le vrai sens du concept. Parmi ceux qui ont contribué sur la compréhension de ce mot, nous avons connu Simone de Beauvoir

et Judith Butler. Ces auteurs ont donné chacun la signification de la « femme » selon sa perception des choses.

C'est pourquoi, de Beauvoir dans son ouvrage intitulé « le deuxième sexe » publié en 1949 considère qu'on ne naît pas femme, mais on le devient. Pour elle, la féminité est une construction sociale, un produit de la culture et de l'histoire plutôt qu'une essence biologique ou naturelle (Beauvoir, 1949). Selon elle, dans sa recherche, la société impose des rôles et des attentes aux femmes, ce qui fait que certaines sociétés ont du mal à considérer toute personne du sexe féminin comme femme. Cette perception de la femme faite par de Beauvoir n'est pas une illusion de sens, mais bien un fruit d'une réflexion (Beauvoir, 1949).

En l'analysant, nous nous rendons compte que pour qu'une personne soit appelée « femme » est un processus, la personne naît fille, mais elle devient femme par certaines considérations faites par et dans la société pour des raisons bien précises, notamment l'âge, et la maturité.

C'est dans cette œuvre que l'auteure analyse la situation des femmes dans la société en prônant la liberté de celles-ci de choisir leur destin sans être contraintes par les normes sociales et les attentes de la société. Pour conclure, de Beauvoir a plaidé pour l'émancipation de la femme pour qu'elle se libère des rôles traditionnels et ait accès à l'éducation, au travail et à la vie politique comme l'homme qu'elle considère comme le premier sexe. En dépit d'une réflexion restreinte de Beauvoir sur l'accès de la femme au travail et à la vie politique, nous nous rendons compte que cette auteure a mené la même lutte que nous en se fondant sur l'émancipation de la femme dans le milieu professionnel et plus particulièrement dans la vie politique (Beauvoir, 1949).

Dans « Trouble dans le genre », Judith Butler estime que la « femme » est une construction sociale et culturelle, un produit de la performance et de la répétition des normes de genre. Pour elle, le genre est une performance qui crée l'identité. Cette approche rejoint les analyses contemporaines du droit féministe africain qui mettent en lumière l'interaction entre culture, droits humains et construction du genre dans les sociétés africaines (Obiora, 2021).

Cette affirmation a été contestée par de Beauvoir, celle-ci a lutté contre cette réalité d'être concentrée sur les normes, mais elle a admis que la femme est une question liée à l'identité et aux contraintes sociales (Beauvoir, 1949).

Pour terminer sa réflexion, Butler s'inscrit dans la même perspective en plaidant pour une vision plus fluide et flexible du genre qui permettrait aux individus de se définir et de se réinventer de manière plus libre.

1.2. Le commandement comme expression du pouvoir et de l'autorité

Un commandement est l'action d'ordonner, l'autorité exercée ou un ordre formel qu'il soit militaire, juridique ou moral. Il s'agit d'une injonction de faire quelque chose (Spéciale, 2010).

Ce concept n'a pas connu seulement la définition donnée par le dictionnaire, il se définit selon les contributions de certains auteurs ; c'est le cas par exemple de Max Weber dans son ouvrage intitulé : « économie et société », le commandement est une forme de pouvoir légitime qui repose sur l'autorité et l'obéissance (Weber, 1922). Selon lui, trois types de commandement existent dans une société, il s'agit bien du commandement traditionnel, le commandement charismatique et le commandement rationnel-légal.

Michel Foucault à son tour voit le commandement comme une forme de pouvoir qui s'exerce à travers des mécanismes de contrôle et de discipline (Spéciale, 2010).

En définissant le commandement de cette façon, Foucault considère le commandement comme une gouvernementalité pour signifier la manière dont les individus sont gouvernés et se gouvernent eux-mêmes.

Pour conclure avec la contribution des différents auteurs sur la définition de ce vocable ; il sied de signaler que Hannah Arendt a défini le « commandement » comme « une forme de pouvoir qui repose sur la capacité de prendre des décisions et de les imposer aux autres » (Arendt, 1961, pp.136-140). Cette manière de voir les choses lui a permis de distinguer le commandement de la violence qu'elle a considéré comme une forme de domination qui ne repose pas sur la légitimité.

De toutes ces définitions, une seule notion revient, c'est « la forme du pouvoir », nous comprenons que le commandement renvoi à un pouvoir qu'un individu doit avoir sur les autres. La femme étant une créature, elle est parfois dépourvue du pouvoir ascendant sur l'homme. Cet aspect naturel aurait inspiré le constitutionnaliste burundais, ce qui lui a valu un pourcentage inférieur à la moyenne (30 %) pour diriger les instances politiques. Or, selon le droit international tel que prôné par le système

des Nations unies via les recommandations du PNUD (2025), dans la société moderne, rien ne peut évoluer sans la participation de la femme. Celle-ci devrait être prises à sa juste valeur, ce qui conduit certains organismes internationaux à lutter pour l'émancipation de la femme dans toutes les sociétés du monde et ramène cette recommandation à 50% sur un pied d'égalité avec l'homme. La constitution de la République du Burundi qui, par ses articles cités ci-haut rabat le pourcentage jusqu'à 30%, ce qui constitue déjà une discrimination et par conséquent, pousse la femme à se sous-estimer pour être finalement sous-estimée par le législateur burundais. Le commandement dans ce cas devient un problème de genre au Burundi.

II. Enjeux et perspectives du faible pourcentage de l'occupation du poste de commandement par la femme au sein des institutions politiques burundaises

Le présent chapitre constitue la pierre angulaire de la présente étude étant donné qu'il apporte un éclaircissement sur la position de la femme burundaise concernant le faible taux de participation aux postes de commandement qui est perçu ici comme le poste permettant à la femme d'avoir un pouvoir de direction ou de gestion et dont les décisions relèveraient de son pouvoir discrétionnaire.

La femme burundaise est protégée par une base légale non négligeable. La constitution comme nous l'avons dit dans le chapitre précédent, mais la participation aux différents postes de gestion du personnel et tant d'autres reste à désirer. Cela est tributaire de multiples raisons selon les multiples sources rencontrées sur le terrain.

II.1. Enjeux de la faible participation de la femme burundaise aux postes de commandement dans les institutions politiques

Selon Ndayishimiye, cadre dans un ministère technique, la femme contribue au développement de la société dans son ensemble par son sens du détail, sa rigueur et sa priorisation du bien-être collectif surtout dans la gestion des projets de développement, mais le mal est de constater que sa participation ou son rôle de commandement dans la gestion de la chose publique semble faible, surtout aux postes de direction. Sur 10 directeurs composant leurs services, Ndayishimiye parle d'une seule

femme. Plusieurs raisons seraient à la base de cette faiblesse, mais il estime qu'une culture organisationnelle qui valorise un leadership très hiérarchique perçu comme « masculin » et des comités de nomination majoritairement masculins.[1]

A son tour, Bucumi, chef de service dans une administration communale réitère la contribution de la femme dans le milieu professionnel et le secteur informel où elle est beaucoup affectée serait à la base d'une faible attention lui accordée pour gérer les institutions de grande envergure. En outre, le gestionnaire d'un service de la commune estime que dans leur entité, tous les chefs de service sont des hommes à cause du manque de candidates qualifiées. Ce qui veut dire que la femme elle-même se met à l'écart en montrant sa position de ne pas s'intéresser aux activités politiques pour qu'un jour elle puisse présenter sa candidature à l'un des postes de commandement.

Dans ce cas, la femme doit être poussée à quitter ses attributions traditionnelles de ménage pour qu'elle soit un élément moteur de la gestion de la chose publique.[2]

La femme est un élément incontournable pour la survie même de la Nation, par le fait qu'elle est le pilier économique informel, son apport serait une législation la plus proche des réalités des différentes familles. Cependant, sa participation numérique plus forte (plus de 30%), a une influence relative. L'avantage est que les questions de genre sont toujours à l'ordre du jour. La faiblesse vient du fait que les femmes sont souvent cantonnées aux commissions « sociales », rarement à l'économie ou aux finances.[3]

Pour madame Mvuyekure, qui est Magistrat, la femme est un être très indispensable surtout dans la justice, sa contribution serait capitale pour une application plus équitable des lois, surtout en matière familiale et successorale, et pour lutter contre les violences sexuelles. Pour prouver la faiblesse de la participation de la femme à la gestion des postes clés, Mvuyekure passe la démonstration selon laquelle, il se passe une faible participation dans la hiérarchie judiciaire. Beaucoup de femmes juges, mais très peu de procureures générales ou de présidentes de haute cour, car, La magistrature est un milieu conservateur où l'ancienneté dont la masculinité prime souvent.[4]

D'après M. Bigirimana, Haut fonctionnaire à la présidence, la femme burundaise est naturellement gestionnaire et pacificatrice. Son rôle dans la réconciliation après la crise est sous-estimé. Au commandement, elle

apporterait cette culture du dialogue et elle s'améliore aussi au même titre que l'homme. Nous avons désormais des conseillères spéciales. L'avantage est une prise de décision plus pondérée. La faiblesse de leur participation réside dans le fait que certains cadres hésitent à postuler pour des postes exposés, par peur des critiques.[5]

Selon Mme Ntahombaye, présidente d'une ONG de promotion des droits des femmes. C'est la condition sine qua non. Aucune société ne peut émerger en marginalisant la moitié de ses forces vives. Cela passe par une éducation non sexiste et une justice équitable. Si les institutions politique ne parviennent pas à accorder les postes clés aux femmes c'est parce qu'ils ne les ont pas encore découvertes ;

Dans mon ONG, la participation est très forte (80% de femmes, dont la direction). L'avantage est une grande efficacité sur les terrains sensibles et une forte crédibilité auprès des bénéficiaires.[6]

Pour Hakizimana, un chercheur en sciences politiques estime à son tour que la femme est incontestablement indispensable. Son apport passe par une refonte des priorités de l'Etat. Les sociétés ou les femmes sont au pouvoir investissent plus dans le capital humain (santé, éducation. Selon ce chercheur, la participation est symbolique et les raisons sont structurelles : éducation différenciée des filles et garçons, contrôle des ressources politiques par des réseaux patriarcaux. [7]

De tous les propos recueillis, aucun n'a rejeté la contribution de la femme dans le développement des institutions ni d'aucune organisation au sein de la société ; ce qui signifie que celle-ci est une créature indispensable, non seulement dans le ménage, mais également dans de grandes institutions où les grandes décisions sont prises. Il est donc fondamental de lui offrir un poste de commandement au sein des institutions politiques, mais hélas, la femme semble être marginalisée d'abord par la constitution burundaise elle-même en fixant 30% de participation de femmes contrairement aux instruments juridiques internationaux qui prévoient qu'un quota de 50% doit être réservé aux femmes et le contexte de la parité constitue un pilier de la promotion de la femme. Cette parité n'est pas seulement participative, mais également promotionnelle ; ce qui veut dire tout simplement que la femme doit aussi occuper les postes de commandement au même titre que les hommes. En faisant une analyse sur la place qu'occupe la femme burundaise dans les institutions étatiques, nous nous rendons compte que même le gouvernement burundais n'est pas favorable aux mécanismes de la promotion de la

femme. Le peu de femmes existant dans les institutions étatiques sont issues de mandats électifs et non de nomination discrétionnaire. Pour plus de précision, le gouvernement burundais est composé de 13 ministères dont 9 hommes et 4 femmes, ce qui représente 77% d'hommes contre 33% pour les femmes. De ces quatre ministères occupés par les femmes, nous constatons que trois sont des ministères clés, notamment le ministère de la défense nationale occupé par Mme Marie-Chantal Nijimbere, celui de la Santé publique et de la Lutte contre le sida dirigé par Mme Lyduine Baradahana (le remplacement de cette dernière par un homme est compensé par l'entrée d'une nouvelle femme au poste de ministre de la Communication et des Médias, Mme Evelyne Butoyi) ; le ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Élevage est chapeauté par Mme Calinie Mbarushimana, et celui de la Jeunesse, des Sports et de la Culture par Mme Lydia Nsekera. Partant de nos analyses, le passage de 30% à 33 est un progrès significatif par rapport à ce qui est prévu par la constitution. Mais juridiquement cela est une mesure anticonstitutionnelle car l'acte est allé au-delà de ce qui est prévu par la loi suprême du pays. Mais cet effort fourni par le gouvernement burundais en violation de la constitution ne semble pas avoir résolu le problème sur la participation de la femme si l'on se fonde sur les instruments juridiques internationaux. Il faut ramener cette participation à 50% pour s'assurer d'un progrès significatif, surtout pour les postes de commandement. En droit international public, les États sont censés se conformer aux normes internationales dont ils ont été signataires. Le Burundi étant membre à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) qu'il a signée le 17 janvier 1980 et ratifiée en 1992, à la Déclaration de Beijing sur les droits des femmes de 1995, enfin, le Burundi fait partie des pays membres de l'accord d'Arusha pour la paix et la réconciliation au Burundi signé le 28 août 2000 malgré que ce soit l'un des instruments juridiques qui aient établi les jalons d'une participation des femmes à 30 %.

A cet effet, le Burundi actuel ne devrait pas seulement se fier à la simple participation des femmes, mais aussi œuvrer à la promotion de la femme dans la vie politique du pays.

Quand on lit la politique nationale de genre du Burundi 2012-2025, on comprend que c'est une politique que le pays s'est fixé pour promouvoir l'égalité des sexes et à réduire les inégalités entre les hommes et les

femmes, mais en réalité, cette égalité reste toujours une rhétorique politique.

Comme mentionné précédemment, les femmes représentent un grand pourcentage dans les pouvoirs électifs que dans les fonctions discrétionnaires. C'est le cas dans l'assemblée nationale où on observe un total de 44 % de députées et de 46% au sénat. Cependant, un faible taux de postes de commandement est réservé aux femmes au sein de ces deux institutions.

Ces observations empiriques rejoignent les travaux sur la cooptation des femmes dans les institutions, où leur présence ne se traduit pas nécessairement par un pouvoir réel de décision. Par ailleurs, plusieurs études montrent que la participation politique des femmes en Afrique reste fortement influencée par des structures économiques et industrielles qui limitent leur accès aux sphères décisionnelles (Nchofoung et al., 2021).

Toutefois, la présence accrue des femmes dans les institutions peut contribuer à renforcer la démocratie et l'égalité de genre, en particulier lorsqu'elle s'accompagne d'un réel accès au pouvoir décisionnel (Odusanya, 2023).

II.2. Perspectives sur les efforts à fournir pour promouvoir le leadership féminin au sein des institutions étatiques

La femme burundaise n'est pas différente des autres femmes pour lesquelles le droit international milite en faveur de la parité ; elles sont aussi matures qu'on ne le croit. Il suffit que le gouvernement burundais fournisse des mécanismes sur la promotion de la femme. Pour y arriver, le gouvernement burundais doit chercher à octroyer les postes de commandement aux femmes pour leur permettre de nommer à leur tour leurs semblables. Cette attitude n'existe presque pas dans bon nombre d'institutions du Burundi. L'exemple est celui de madame Mvuyekure, magistrate de carrière, pour le secteur de la magistrature. Pour elle, Aucun mécanisme spécifique n'est observé dans la magistrature. Les nominations aux postes supérieurs relèvent du conseil supérieur de la magistrature où siègent peu de femmes. Le quota ne s'applique pas ici Or, selon une experte en droit burundais, la loi sur les quotas a ouvert la porte. Il y a aussi des formations par des partenaires. Cependant, il manque un programme systématique de mentorat pour préparer les femmes aux postes de présidence de commission ou de bureau.[8]

Dans ce cas, nous proposons que le gouvernement organise des campagnes de sensibilisation à la radio. Cela ne suffisant pas, il faudrait des bourses d'études ciblées et des stages garantis dans l'administration pour les jeunes diplômées

Bien évidemment, le leadership de son excellence le Président qui encourage la nomination des femmes est salvifique pour cette catégorie d'individus, mais il semblerait qu'des instructions fermes existent en ce sens. Comme la constitution et le code de la famille prévoient la promotion de la femme, ces instruments juridiques devraient favoriser cette promotion, mais l'appareil judiciaire est administratif et très masculin, ne se précipite pas pour faire respecter ces lois, il y a aussi peu de discours contraignants sur la promotion au poste de commandement lors de discours des femmes aux différentes manifestations officielles telles que la Journée du 8 mars. Le mécanisme le plus concret reste la pression des bailleurs de fonds qui lient leur aide à des indicateurs genre. Autre, chose, le gouvernement n'incite pas les femmes vers le commandement. Il attend qu'elles émergent seules dans un système biaisé. Plus étonnant encore, si le quota est bien un acquis, il n'y a pas de réelle volonté de redistribuer le pouvoir. Aucune loi sur la parité dans les nominations ministérielles ou administratives. Le Burundi doit fournir beaucoup d'efforts pour que la loi sur la parité existe pour que les femmes se sentent aussi capable de jouer un rôle de premier plan au sein des institutions étatiques. Sans cette initiative qui doit émaner du pouvoir politique, la parité n'aura pas lieu au Burundi et la femme ne pourra pas non plus revendiquer ses droits réservés par les instruments juridiques internationaux.

Dans cette perspective, la promotion du leadership féminin ne doit pas être perçue uniquement comme une exigence normative, mais comme un levier de transformation démocratique, comme le souligne l'analyse critique des systèmes politiques africains contemporains (Jacquemot, 2022).

Conclusion générale

Au terme de cette étude consacrée à l'occupation des postes de commandement par les femmes au sein des institutions politiques burundaises, il ressort que les progrès réalisés en matière de représentation féminine ne se traduisent pas encore par une présence

proportionnelle des femmes dans les fonctions stratégiques de décision. Bien que le cadre juridique burundais prévoit des mécanismes favorisant leur participation aux institutions publiques, l'accès aux postes de commandement demeure limité.

L'analyse documentaire ainsi que les entretiens réalisés auprès des différents acteurs ont permis de mettre en évidence plusieurs facteurs explicatifs. Parmi ceux-ci figurent la persistance de normes socioculturelles attribuant aux femmes des rôles traditionnellement éloignés des sphères de pouvoir, la prédominance de réseaux de décision majoritairement masculins, l'insuffisance des mécanismes de mentorat et d'accompagnement des carrières féminines, ainsi que certaines pratiques institutionnelles qui limitent leur progression vers les postes de responsabilité. Ces observations rejoignent les analyses contemporaines selon lesquelles les inégalités de genre dans les organisations résultent autant de facteurs institutionnels que de mécanismes informels de pouvoir et de socialisation (ONU Femmes, 2023 ; Tripp, 2025).

Les résultats de cette recherche montrent également que l'existence de quotas ou de mécanismes de représentation ne garantit pas automatiquement l'accès effectif aux centres de décision. Plusieurs études consacrées à la participation politique des femmes en Afrique soulignent que l'augmentation du nombre de femmes dans les institutions doit s'accompagner d'un renforcement de leur influence réelle sur les processus décisionnels ainsi que d'un accès accru aux fonctions stratégiques de leadership (Krook, 2010 ; Tripp, 2025).

Dans le contexte burundais, les efforts engagés depuis les Accords d'Arusha et les réformes constitutionnelles ont permis des avancées notables. Toutefois, la consolidation du leadership féminin exige le développement de politiques publiques plus ambitieuses en matière de formation, de mentorat, d'accès aux responsabilités administratives et de promotion de l'égalité professionnelle. Une attention particulière devrait également être accordée à l'éducation des jeunes filles, à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la valorisation des modèles féminins de réussite dans la vie publique.

En définitive, la promotion des femmes aux postes de commandement ne constitue pas uniquement une exigence d'équité ou de conformité aux engagements internationaux du Burundi. Elle représente également un levier essentiel pour le renforcement de la gouvernance démocratique, de l'efficacité institutionnelle et du développement durable. Dès lors,

l'amélioration de l'accès des femmes aux fonctions décisionnelles apparaît comme un enjeu stratégique pour l'avenir des institutions politiques burundaises.

Bibliographie

ACKER Joan, 1990. « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations », in *Gender & Society*, Vol. 4, N° 2, pp. 139-158.

ACKER Joan, 1990. « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations », in *Gender & Society*, Vol. 4, N° 2, pp. 139-158.

ARENDT Hannah, 1961. *La condition de l'homme moderne*, University of Chicago Press, Chicago.

BAUER Gretchen et BRITTON Hannah (dir.), 2006. *Women in African Parliaments*, Lynne Rienner Publishers, Boulder.

BEAUVOIR Simone de, 1949. *Le deuxième sexe*, Gallimard, Paris.

BOWEN Glenn A., 2009. « Document Analysis as a Qualitative Research Method », in *Qualitative Research Journal*, Vol. 9, N° 2, pp. 27-40.

BRAUN Virginia et CLARKE Victoria, 2006. « Using Thematic Analysis in Psychology », in *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, N° 2, pp. 77-101.

BUTLER Judith, 1990. *Trouble dans le genre*, La Découverte, Paris.

CRESWELL John W. et POTTH Cheryl N., 2018. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 4e éd., Sage Publications, Thousand Oaks.

DENZIN Norman K. et LINCOLN Yvonna S., 2018. *The Sage Handbook of Qualitative Research*, 5e éd., Sage Publications, Thousand Oaks.

FOUCAULT Michel, 1976. *La volonté de savoir*, Gallimard, Paris.

GOETZ Anne Marie, 2003. *Women in Politics and Gender Equity in Policy: South Africa and Uganda*, Routledge, Londres.

JACQUEMOT Pierre, 2022. *Afrique : la démocratie à l'épreuve*, Fondation Jean-Jaurès – Éditions de l'Aube, Paris.

KABEER Naila, 1999. « Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment », in *Development and Change*, Vol. 30, N° 3, pp. 435-464.

KROOK Mona Lena, 2010. *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*, Oxford University Press, Oxford.

NCHOFOUNG Théophile N. et al., 2021. « The Political Implication of Women and Industrialisation in Africa », African Governance and Development Institute.

OBIORA L. Amede, 2021. « Feminist Legal Theory, Human Rights and Culture in Africa », in *The Palgrave Handbook of African Women's Studies*, pp. 171-195.

ODUSANYA Temitope O., 2023. *Women in African Leadership: Democracy and Gender Equality*.

PATTON Michael Quinn, 2015. *Qualitative Research and Evaluation Methods*, 4e éd., Sage Publications, Thousand Oaks.

PITKIN Hanna Fenichel, 1967. *The Concept of Representation*, University of California Press, Berkeley.

RONGÈRE Pierre, 1979. *Méthodes des sciences sociales*, 3e éd., Dalloz, Paris.

TAN Yun, 2024. « Comparative Study of Good Governance on Poverty Reduction in Rwanda and Burundi », *Journal of Social and Economic Development*.

TRIPP Aili Mari, 2015. *Women and Power in Post-Conflict Africa*, Cambridge University Press, Cambridge.

TRIPP Aili Mari, 2025. *Why African Autocracies Promote Women as Leaders*, Oxford University Press, New York.

WEBER Max, 1922. *Économie et société*, Plon, Paris.

Textes juridiques

ACCORD D'ARUSHA POUR LA PAIX ET LA RÉCONCILIATION AU BURUNDI, 28 août 2000.

Déclaration et Programme d'action de Beijing, Nations Unies, 1995.

CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES (CEDAW), Nations Unies, 1979.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, 2018. *Constitution de la République du Burundi* du 7 juin 2018, Bujumbura.

**RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, LOI N° 1/28 DU 29 DÉCEMBRE
2023 PORTANT CODE ÉLECTORAL.**

Rapports institutionnels

ONU FEMMES, 2023. Women's Participation and Leadership in Political Life, ONU Femmes, New York.

PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT (PNUD), 2022. *Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes 2022-2025*, New York.

Interviews

Ndayishimiye, cadre dans un ministère technique, interview effectué le 23 / décembre 2025 à 10h

Bucumi, chef de service dans une administration communale, interview effectué le 25/ décembre 2025 à 11h

Niyonsaba, députée à l'assemblée nationale, entretien effectué le 26/ décembre 2025 à 09h

Mvuyekure, Magistrat, interview effectué le 26 décembre 2025 à 14h

M. Bigirimana, Haut fonctionnaire à la présidence, entretien effectué le 29 décembre 2025 à 14h

Ntahombaye, présidente d'une ONG de promotion des droits des femmes, interview effectué le 26 décembre 2025 à 10h

Hakizimana, un chercheur en sciences politiques, interview effectué le 28 décembre 2025 à 08h

Mvuyekure, magistrat, interview effectué le 07 janvier 2026 à 14h.