



Rapport d'activité

L'institutionnalisation du genre dans les organisations

Formation offerte par l'École nationale d'administration publique du Québec

Forum des femmes du Réseau des compétences électorales francophones

Du 2 au 4 décembre à Praia, Cabo Verde

TABLE DES MATIÈRES

Contexte de la formation	3
Introduction et présentation du RECEF	5
Module 1 : concept de genre et notions associées	7
Module 2, partie 1 : intégrer le genre dans les organisations publiques	10
Module 2, partie 2 : intégrer le genre dans la chaîne de planification-programmation-budgétisation-suivi-évaluation (PPBSE)	14
Conclusion et évaluation	17
Annexe 1 : liste des participantes et participants	19
Annexe 2 : sondage d'appréciation	22

CONTEXTE DE LA FORMATION

Du 2 au 4 décembre 2025, le Forum des femmes du Réseau des compétences électorales francophones (RECEF) a offert une formation à ses membres à Praia, au Cap-Vert.

Cette formation portait sur l'institutionnalisation du genre dans les organisations publiques. Elle était offerte par madame Fatou Dramé, qui est spécialiste des questions de genre et consultante à l'École nationale d'administration publique du Québec (ENAP). Trente-trois personnes provenant de 13 États membres du RECEF et de deux organisations internationales ont suivi cette formation. Le groupe était composé de 73 % de femmes.

Les mots d'ouverture de cet événement international ont été prononcés par monsieur Jean-François Blanchet, directeur général des élections du Québec et secrétaire général du RECEF; par madame Cristina Leite, vice-présidente de la Commission nationale des élections du Cap-Vert; et par madame Ana Rusu Savaris, spécialiste de programme en appui aux organismes de gestion des élections (OGE) de l'Organisation internationale de la Francophonie.



Photographie des participantes et participants

Pendant trois jours, les participantes et participants ont amélioré leurs connaissances sur les concepts et sur les outils liés à l'intégration du genre dans un organisme public, notamment dans le cycle de planification, de suivi et d'évaluation d'un programme ou d'un projet. Ils ont aussi réfléchi à l'inclusion de ces concepts dans la planification et dans les activités des OGE tout au long du cycle électoral.

L'accueil chaleureux et l'appui généreux de l'équipe de la Commission nationale des élections du Cap-Vert ont grandement contribué au succès de cette activité de formation. Cet événement a été rendu possible grâce aux partenaires financiers du RECEF : l'Organisation internationale de la Francophonie et Affaires mondiales Canada.

Le présent rapport résume les principales notions abordées dans le cadre de cette formation. Il comprend quatre grands chapitres :

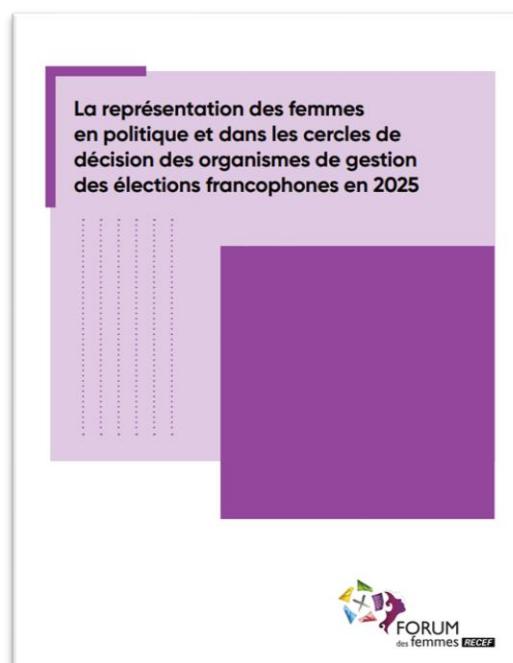
- Introduction et présentation du RECEF;
- Module 1 : concept, genre et notions associées;
- Module 2 : intégrer le genre dans les organisations publiques et dans la chaîne de planification-programmation-budgétisation-suivi-évaluation (PPBSE);
- Conclusion et évaluation.

INTRODUCTION ET PRÉSENTATION DU RECEF

La formation du Forum des femmes du RECEF avait pour objectif principal de renforcer les connaissances et les capacités des cadres et des décideurs des administrations publiques en matière d'institutionnalisation du genre. Plus précisément, cette formation devait permettre aux participantes et participants de mieux comprendre les concepts clés liés au genre, de se les approprier, puis d'identifier les liens entre ces concepts et les politiques, les programmes et les projets au sein des organisations publiques. Les participants devaient aussi maîtriser les stratégies d'institutionnalisation du genre et acquérir des compétences pratiques à ce sujet. La formatrice a adopté une approche andragogique, « centrée sur l'apprenant adulte, ses expériences, ses attentes et sa capacité à mobiliser immédiatement les acquis dans son contexte professionnel », pour atteindre les objectifs de cette formation. Les présentations théoriques ont été ponctuées d'échanges entre les pays participants, qui ont présenté des exemples et des expériences variées.

Avant d'aborder les différentes notions à l'étude, les participantes et participants ont exprimé leurs attentes quant à la formation. Ils souhaitent surtout en apprendre davantage sur la dimension genre dans les processus et mieux comprendre comment on peut transformer une organisation pour y intégrer le genre et, ainsi, devenir des actrices et des acteurs de changement. Certains participants avaient des objectifs plus précis, comme connaître les composantes d'une politique interne de genre. La majorité des participants souhaitent également que la formation renforce leurs capacités grâce à un partage d'expériences.

À la fin de l'introduction à la formation, les représentants du secrétariat général du RECEF ont présenté le Réseau et son Forum des femmes afin que les participantes et participants connaissent mieux les objectifs et les activités de cette instance internationale francophone. Le RECEF a profité de cette occasion pour dévoiler sa nouvelle publication, *La représentation des femmes en politique et dans les cercles de décision des organismes de gestion des élections francophones en 2025*. Cette étude brosse d'abord un portrait de la représentation politique des femmes, puis de la place qu'elles occupent dans les organismes de gestion des élections (OGE) dans les pays membres du RECEF. Sur ce deuxième aspect, le RECEF s'intéresse à la présence des femmes dans la haute direction des OGE, mais il se penche aussi sur les structures, sur les modes de nomination et sur leur effet sur la place des femmes dans les prises de décision. Cette étude vient compléter celle que le RECEF avait publiée en 2021, qui



s'intitulait *L'égalité entre les femmes et les hommes au sein des OGE et dans les processus électoraux*.

MODULE 1 : CONCEPT DE GENRE ET NOTIONS ASSOCIÉES

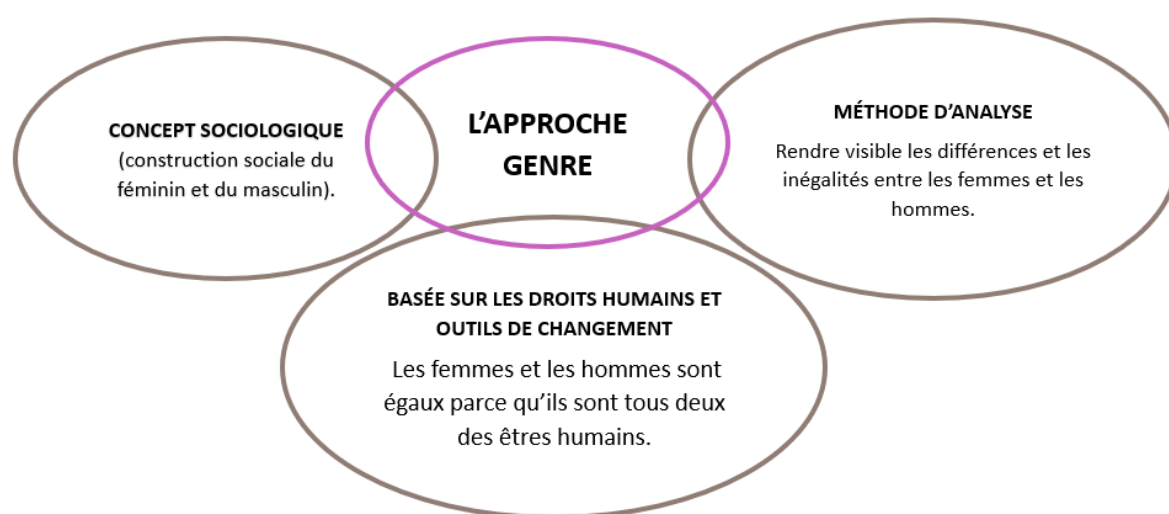
Le concept de genre et les notions qui y sont associées font l'objet de présentations et de discussions afin que le groupe en ait une compréhension commune.

Les échanges permettent d'abord de clarifier la distinction entre le sexe et le genre. Le sexe est lié à la biologie humaine; il crée une catégorisation binaire (homme/femme) du monde. Le genre, pour sa part, est un concept plus complexe. Il fait plutôt référence à une construction sociale des rôles assignés aux hommes et garçons, d'une part, et aux femmes et filles, d'autre part. Le genre définit les rapports de pouvoir entre les sexes. Il s'agit d'une notion dynamique qui peut évoluer et changer selon le contexte sociohistorique. Le genre est donc variable dans le temps et dans l'espace.

La notion de genre comprend trois dimensions essentielles. Comme on l'a dit plus haut, il s'agit 1) d'un concept sociologique et culturel, mais il constitue aussi 2) un outil et une méthodologie d'analyse et de planification. En effet, le genre aide à comprendre comment les inégalités et les rôles sociaux associés au genre influencent l'accès aux ressources, aux opportunités et au pouvoir de décision. Enfin, le genre est 3) un concept basé sur les droits humains fondamentaux, un outil de changement et de transformation sociale ancré dans les textes légaux internationaux, régionaux et nationaux. Le genre ne se limite donc pas aux questions de femmes; il s'agit plutôt d'une notion liée aux droits humains fondamentaux.

L'approche genre est à l'intersection de ces trois dimensions, qui sont interreliées et interdépendantes, comme l'illustre le diagramme ci-dessous. Cette vision tridimensionnelle permet d'adopter une approche holistique des inégalités de genre et des relations de pouvoir afin de mieux comprendre ces inégalités et de les prévenir. Elle facilite le passage de l'égalité formelle (dans les textes) à l'égalité de fait (dans la pratique) au niveau individuel, institutionnel et sociétal.

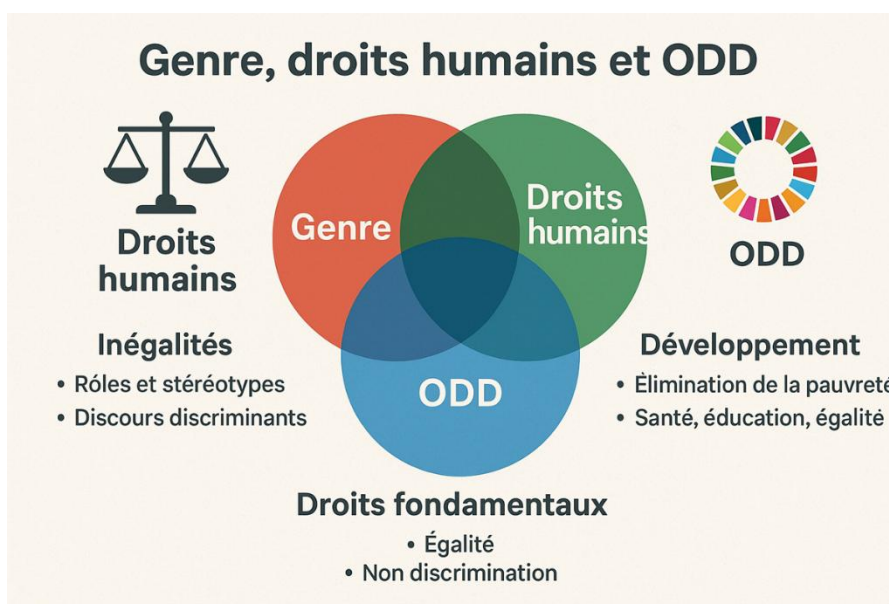
Les trois dimensions de l'approche genre



Source : ENAP, 2025

Le diagramme ci-dessous tient compte du développement durable; il propose une approche holistique de l'analyse des inégalités. Ces trois piliers (le genre, le développement durable et les droits humains fondamentaux) forment un cadre cohérent, éthique, légal et opérationnel permettant une réduction durable et profonde des inégalités.

Les trois piliers d'analyse des inégalités



Source : ENAP, 2025

Les engagements régionaux et internationaux en matière de genre

Les participantes et participants se penchent sur les principaux engagements internationaux et régionaux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Principaux outils juridiques en matière d'égalité

Outils internationaux	Outils régionaux
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), 1979	Protocole de Maputo, instrument juridique de l'Union africaine pour les droits des femmes, 2003
Obligation de produire des rapports périodiques sur l'égalité (juridiquement contraignante)	
Intégration transversale de la dimension genre – institutionnalisation du genre visant l'intégration d'initiatives et de stratégies nationales accompagnées de budgets, Beijing, 1995	Déclaration solennelle sur l'égalité de genre en Afrique, 2004

	Engagement pour l'application des conclusions de Beijing, du Protocole de Maputo et de la CEDEF sur le plan national
<p>Agenda 2030 de l'Organisation des Nations unies</p> <p>Parmi les 16 objectifs de développement durable de l'agenda 2030, plusieurs font référence à l'égalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ODD 5 : égalité entre les sexes (noyau central) ✓ ODD 10 : réduction des inégalités ✓ ODD 16 : institutions efficaces et inclusives 	<p>Déclaration de Kigali sur l'égalité femmes-hommes, 2010</p> <p>Engagement des États membres de l'OIF en faveur de l'égalité</p>
	Charte de la Francophonie et stratégie de l'OIF pour l'égalité, 2018

Même si la majorité des États sont signataires d'engagements internationaux et régionaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les échanges dans le groupe de formation prouvent que la mise en œuvre des engagements varie d'un contexte à l'autre. Lorsque ces engagements sont signés, ils restent en surface et sont peu efficaces, s'ils ne sont pas accompagnés d'outils de suivi contraignants. Dans plusieurs contextes, l'égalité de fait demeure un défi; elle ne découle pas naturellement de l'égalité de droit.

En outre, les discussions illustrent que l'efficacité des engagements dépend d'une série de facteurs, comme la volonté politique, la force de la société civile ainsi que le cadre économique, social et historique. Dans certains cas, si la société civile est forte, elle permet des avancées, mobilise la population et peut faire pression sur l'État pour qu'il mette en œuvre ses engagements nationaux et internationaux. Dans d'autres cas, la mise en œuvre dépend de l'importance que les dirigeants accordent à ces engagements. Sans approche préventive et sans prise en charge holistique des enjeux, les situations d'inégalité perdurent. Des outils comme l'institutionnalisation du genre dans les pratiques, dans les politiques et dans les programmes permettent d'adopter une approche préventive.

MODULE 2, PARTIE 1 : INTÉGRER LE GENRE DANS LES ORGANISATIONS PUBLIQUES

Ce module porte sur le cœur de la formation, c'est-à-dire l'intégration du genre dans les programmes et dans les projets d'organisations publiques à titre d'outil de prévention des inégalités de genre.

Les étapes du schéma d'appropriation du genre

L'intégration du genre dans un OGE (ou encore dans un projet ou un programme) nécessite un engagement à tous les niveaux. Le **schéma d'appropriation du genre** comprend quatre étapes essentielles pour intégrer efficacement le genre :

1. Engager les décideurs;
2. Procéder à une analyse genre;
3. Adapter les politiques;
4. Assurer un suivi et une évaluation.

Ces étapes sont interreliées : chaque étape renforce la suivante. La présence des femmes est essentielle à toutes les étapes. Une organisation qui souhaite devenir sensible au genre et l'intégrer dans ses pratiques institutionnelles peut suivre ce schéma pour effectuer une transformation progressive et durable.

La première étape consiste à engager les décideurs, ce qui peut représenter un défi de taille dans certaines organisations. Pour obtenir l'écoute des dirigeantes et dirigeants, il faut souvent démontrer la plus-value et les avantages de l'intégration de la dimension du genre dans chaque secteur. Différentes démarches peuvent être entreprises pour atteindre cet objectif. On peut former les décideurs sur les notions de genre et les sensibiliser aux enjeux et aux inégalités de genre, notamment à l'aide d'exemples concrets. Les dirigeants peuvent ainsi prendre conscience de l'importance et des avantages d'intégrer le genre dans les pratiques de l'organisation. Les exemples concrets peuvent convaincre les dirigeants des avantages organisationnels en matière d'efficacité, d'équité et de conformité aux normes; garantir leur soutien politique et opérationnel; et permettre d'intégrer la vision du genre dans les documents stratégiques (missions, plans et mandats). Sans engagement clair des décideurs, aucune démarche de genre ne peut être efficace et durable. Les discussions entre les participantes et participants au sujet de cette première étape rappellent que, dans certains contextes, les décideurs (ou toute personne d'influence jouant un rôle clé) peuvent inclure des acteurs externes à l'OGE, comme les partis politiques, les leaders religieux, les groupes de pression, etc. La sensibilisation doit tenir compte de ce fait et s'adapter au contexte propre à chaque organisation.

L'analyse de genre, la deuxième étape du schéma d'appropriation du genre, permet de broser un état de situation des inégalités dans chaque contexte. Elle permet aussi de mieux comprendre les réalités, les besoins et les obstacles auxquels font face les femmes, les hommes, les jeunes et les groupes vulnérables dans le contexte de l'organisation. Cette étape nécessite les données les plus affinées possibles selon le sexe, l'âge et d'autres variables sociodémographiques, car elles

permettent une analyse et une compréhension fine des enjeux. L'analyse de genre fait ressortir les inégalités et les problèmes structurels qui sont invisibles, à première vue. Elle permet donc de mieux définir les priorités d'action.

Lorsque le portrait des inégalités est adéquatement analysé et compris, on passe à la troisième étape : l'adaptation des politiques et la transformation des pratiques. Le portrait peut permettre, par exemple, de recommander des mesures incitatives pour favoriser les candidatures féminines; de préparer des communications segmentées et des campagnes de mobilisation adaptées pour mieux rejoindre les femmes, notamment pour l'inscription sur les listes électorales; ou de prévoir des programmes d'éducation populaire dans les langues locales. L'adaptation des politiques et des pratiques permet de réduire les inégalités mises en évidence; d'éliminer les obstacles institutionnels; d'introduire des mesures correctives ou de nouvelles directives internes; d'adapter les budgets et les ressources humaines; et d'instaurer des mécanismes de protection (code d'éthique ou code de lutte contre les violences, par exemple). L'objectif est de transformer les politiques pour les rendre équitables, inclusives et sensibles au genre.

Enfin, la dernière étape du schéma pour renforcer les actions porte sur l'évaluation et le suivi. Elle garantit que l'intégration du genre est continue et mesurable, et non seulement ponctuelle. Grâce à des indicateurs sensibles au genre, elle assure le suivi de la mise en œuvre des actions ainsi que l'évaluation des résultats et des impacts sur les femmes, sur les hommes et sur les groupes marginalisés. Un bon mécanisme de suivi vise l'adaptation des stratégies et des politiques en fonction des leçons apprises. De plus, un cadre de suivi et d'évaluation bien établi permet d'installer une culture institutionnelle d'amélioration continue, une clé essentielle pour progresser vers une appropriation durable du genre.

Travail pratique : le cas fictif de la Commission électorale de Lumané

Les participantes et participants réfléchissent en petits groupes sur l'intégration du genre dans un OGE et aux étapes du schéma d'appropriation en se penchant sur un cas fictif. Ils identifient un défi commun, celui de convaincre les décideurs et de les sensibiliser à l'importance de tenir compte du genre. Il faut notamment leur faire prendre conscience que l'égalité n'est pas seulement problème social et qu'elle affecte la performance d'une organisation. En tenant compte du genre, une organisation peut se conformer aux engagements internationaux et, parfois, aux exigences des bailleurs de fonds. Même si l'OGE est un organisme indépendant, il devrait s'approprier volontairement les objectifs nationaux liés à l'égalité des genres. En discutant, les participants rappellent le lien étroit entre l'OGE sensible au genre et l'intégrité électorale. Le cadre de gestion de risque et d'intégrité électorale présentée par International IDEA souligne d'ailleurs l'importance de tenir compte du genre dans la gestion des risques et des crises pour mieux faire face aux défis. Lors du séminaire électoral annuel du RECEF, en 2025, les membres du RECEF ont pu approfondir cette question.

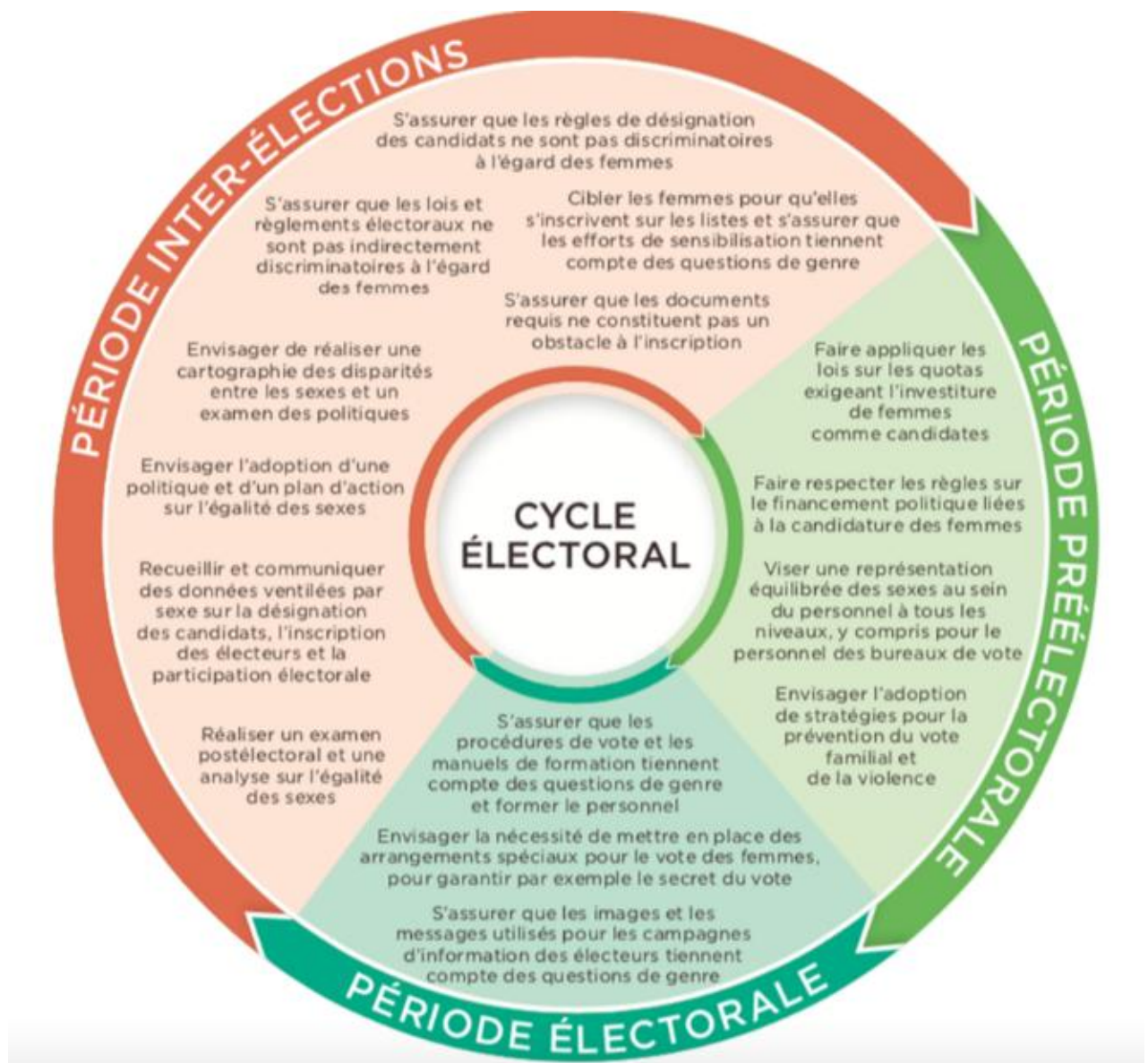
L'intégration du genre dans les processus électoraux

L'intégration du genre dans les processus électoraux vise à garantir une participation égale des femmes et des hommes dans les élections, sous tous leurs aspects et à toutes les étapes. Au-delà de la représentation politique des femmes, les processus électoraux égalitaires se concrétisent par une pleine participation de la société civile, de l'électorat, du personnel électoral et des autres parties prenantes, femmes et hommes, de manière égale et équitable.

La présentation du RECEF à ce sujet et les échanges effectués au fil de la formation proposent différentes manières d'intégrer le genre dans les activités d'un OGE et dans les processus électoraux. Les OGE peuvent identifier les pratiques et les situations qui sont plus difficiles pour les femmes, comme l'inscription sur la liste électorale, la violence électorale envers les candidates, les conditions pour poser sa candidature (dont les cautions) ainsi que le traitement médiatique des candidates. Puisque les OGE sont responsables de l'administration des élections et de l'application du cadre légal électoral, ils peuvent jouer un rôle en matière de promotion et de sensibilisation, et ce, tout en respectant leurs responsabilités et leur mission. Ils peuvent proposer des modifications au cadre légal et administratif.

Un OGE peut effectuer des actions à chaque étape du cycle électoral présenté dans le diagramme ci-dessous. Les étapes du cycle électoral sont interreliées et s'alimentent les unes les autres. Tout ne repose pas sur l'OGE, mais une dynamique s'installe entre les acteurs impliqués dans ce cycle (électrices, électeurs, partis, militants, société civile et OGE). En intégrant le genre dans la planification, dans l'évaluation et dans le suivi, l'OGE peut effectuer de la prévention.

L'intégration du genre à chaque étape du cycle électoral



Source : ONU Femmes, 2015

MODULE 2, PARTIE 2 : INTÉGRER LE GENRE DANS LA CHAÎNE DE PLANIFICATION-PROGRAMMATION-BUDGÉTISATION-SUIVI-ÉVALUATION (PPBSE)

Les étapes d'intégration du genre dans la chaîne de PPBSE

Pour approfondir leurs connaissances sur l'intégration du genre dans les organisations publiques, les participantes et participants se penchent sur l'intégration du genre dans la chaîne de PPBSE (planification, programmation, budgétisation, suivi et évaluation).

La planification et la programmation constituent l'étape de base. Pour atteindre des résultats durables, il faut intégrer le genre dès le départ dans le cadre programmatique d'une organisation. Ce cadre inclut des composantes comme le projet annuel de performance (ou plan d'action, selon le contexte), le plan de performance (qui permet le suivi des résultats) et les documents de reddition de comptes (rapport annuel de performance ou de gestion, souvent accompagné des budgets annuels). Afin de positionner le genre dans une organisation, on peut aussi l'intégrer dans sa vision, dans sa mission et dans ses priorités institutionnelles. Cette intégration vient appuyer une vision à long terme et justifier les actions. Le genre peut aussi être intégré dans d'autres composantes, comme les notes d'orientation dans un budget. L'organisation peut adopter un cadre pour appuyer ces orientations, dont une politique interne de genre ainsi qu'une équipe de suivi, d'appui ou de conseil, comme une cellule genre ou des points focaux dans différentes unités de l'organisation. Une organisation sensible au genre gagne à se doter d'une masse critique de personnes sensibilisées aux questions d'égalité.

Une démarche essentielle de planification consiste à mener un diagnostic ou un audit sur le genre dans l'organisation. Ce diagnostic permet d'évaluer dans quelle mesure l'organisation a intégré la dimension du genre dans ses politiques, dans ses structures, dans ses pratiques, dans sa culture et dans ses processus internes. Idéalement, ce diagnostic adopte une approche participative. Il identifie les forces, les lacunes, les opportunités et les obstacles à l'égalité de genre. Il inclut aussi des recommandations pour renforcer l'institutionnalisation du genre. Il permet d'établir le point de départ d'un plan d'institutionnalisation du genre et, éventuellement, de rectifier le tir et d'assurer le suivi des actions. Si l'organisme n'a pas les ressources pour procéder à cet audit de départ, il peut recourir à des ressources externes.

Dans le cadre de la planification et de la programmation, les actions sont plus efficaces si elles sont liées à des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels) qui intègrent une analyse de genre.

Les objectifs SMART

Critère	Description
S	Spécifique : lié à une inégalité réelle (ex : faible inscription des femmes)
M	Mesurable : % femmes, nombre, écart, proportion...
A	Atteignable : réaliste selon les capacités de l'OGE
R	Réaliste/pertinent : lié aux priorités institutionnelles
T	Temporel : avec une échéance
+G	Genre : intègre une analyse genre et vise la réduction d'un écart

Source : ENAP, 2025

La deuxième clé de l'intégration du genre dans la chaîne de PPBSE est la **budgetisation sensible au genre**. Un budget sensible au genre ne se contente pas d'ajouter des dépenses pour les femmes. Le budget global doit intégrer le genre de façon transversale et illustrer les activités sensibles au genre. Lors de l'élaboration d'un tel budget, il faut remettre en question la façon dont les ressources sont collectées, allouées et dépensées. Il faut aussi mesurer leurs effets différenciés sur les femmes, sur les hommes et sur les groupes vulnérables.

Le troisième élément dans la chaîne de PPBSE inclut **le suivi et l'évaluation**, qui sont essentiels à l'intégration du genre dans la chaîne et dans le cadre logique. En effet, lorsque la planification et le budget sont établis, il faut assurer le suivi et l'évaluation des actions. L'évaluation est périodique; elle peut avoir lieu à mi-parcours et/ou à différents moments pour vérifier l'avancement des activités. Elle permet d'identifier les raisons qui expliquent l'atteinte ou non des cibles. Le suivi, lui, est une activité permanente. Différents outils permettent de faire l'évaluation ou le suivi. Le cadre de performance genre évalue la sensibilité au genre d'une politique, d'un projet ou d'un programme sur une échelle (0 = aveugle, 1 = sensible, 2 = transformationnel). L'analyse SWOT sensible au genre permet d'identifier les forces et les faiblesses internes de l'organisation en matière d'égalité ainsi que les opportunités et les menaces externes.

Le cadre logique permet de décrire et de suivre les activités opérationnelles, les responsables, le calendrier, les intrants, les ressources et les livrables. Ce cadre permet de planifier. L'analyse des problèmes en fonction de la perspective du genre alimente la formulation des objectifs et des résultats sensibles au genre dans le cadre logique, qui devient un outil de planification pour structurer l'ensemble des actions. Lorsque l'audit est effectué, un **cadre logique sensible au genre** peut accompagner un programme ou un projet dans une organisation. Ce cadre définit les objectifs globaux et spécifiques, les résultats à atteindre, les activités à mener pour les atteindre ainsi que les indicateurs pour en faire le suivi.

Les composantes du cadre logique sensible au genre

Niveaux	Formulation sensible au genre	Questions clés
Objectif global	Impact à long terme incluant l'égalité de genre	Comment l'action améliore-t-elle l'égalité ?
Objectif spécifique	Changement concret attendu pour les femmes et les hommes	Le changement réduit-il les inégalités ?
Résultats (outputs)	Produits intégrant le genre (formations, procédures, dispositifs)	Quels produits réduisent les obstacles pour les femmes ?
Activités	Actions ciblées pour corriger les inégalités	Que devons-nous faire pour inclure les femmes ?
Indicateurs	Obligatoirement désagrégés par sexe	Les indicateurs permettent-ils de mesurer l'égalité ?
Hypothèses	Normes sociales, risques de violence, contraintes	Quels risques liés au genre peuvent compromettre le projet ?

Source : ENAP, 2025

Lorsque les éléments de la chaîne de PPBSE sont sensibles au genre, la prise en compte des inégalités est plus efficace et les effets des mesures sont plus durables. Un OGE sensible au genre tient compte de l'ensemble des éléments présentés dans la formation.

CONCLUSION ET ÉVALUATION

L'institutionnalisation du genre permet d'intégrer les principes d'égalité entre les sexes de manière durable dans les structures, dans les politiques, dans les procédures et dans la culture d'une organisation. Elle ne consiste pas seulement à effectuer des actions ponctuelles en faveur des femmes : le genre devient une dimension permanente du fonctionnement organisationnel. La formation a démontré que les OGE ont des leviers pour rendre les processus électoraux plus égalitaires s'ils adoptent une approche sensible au genre.

À la fin de la formation, les participantes et participants ont répondu à un sondage d'appréciation sur cette activité, plus précisément sur l'utilité de la formation dans leur développement professionnel et sur l'application des concepts appris (le questionnaire est reproduit à l'annexe 1). Après chaque événement du RECEF, l'évaluation permet de mesurer l'évolution de l'appréciation des membres quant aux activités organisées ainsi que de déterminer les éléments à améliorer d'un événement à l'autre. En tout, 25 participantes et participants ont répondu au sondage. Le tableau ci-dessous présente la moyenne des résultats quantitatifs aux questions qu'il comprend. La moyenne globale d'appréciation de l'évènement est de 9,52/10.

	Moyenne (sur 10)
Appréciation générale de l'évènement	9,64
Appréciation de la thématique « institutionnalisation du genre »	9,56
Contribution aux connaissances et pratiques électorales	9,60
Utilité de la formation en fonction des responsabilités électorales	9,33
Développement de liens avec d'autres OGE et communauté de pratique	9,48

Dans les commentaires qualitatifs recueillis dans ce sondage, les répondantes et répondants ont indiqué qu'ils étaient satisfaits de l'utilité des notions abordées ainsi que de la qualité et de la clarté des présentations. La méthodologie, l'approche pédagogique et participative ainsi que la richesse des échanges avec les participants des autres pays ont contribué à leur appréciation de la formation. Les participants ont aussi mentionné certaines pistes d'amélioration : la formation pourrait être plus longue, pour couvrir toute la matière et pour s'assurer que tous les participants la maîtrisent; elle pourrait inclure davantage d'exercices pratiques, pour que les participants maîtrisent mieux les outils; et elle pourrait comprendre plus d'animation et d'activités brise-glace.

En somme, les participantes et participants ont beaucoup aimé cette formation. Pendant la période 2025-2029, le Forum des femmes organisera une formation chaque année.

Merci à nos partenaires



ANNEXE 1 : LISTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS

Consolée Bizimana

Chef de service, Opérations électorales
Commission électorale nationale indépendante
Burundi

Félix Dushimirimana

Auditeur interne adjoint
Commission électorale nationale indépendante
Burundi

Awawou Njapndounke Kome

Elections Cameroon
Cameroun

Eveline Madjuine

Elections Cameroon
Cameroun

Maria de Jesus Barros

Membre de la Commission nationale des élections
Cap-Vert

Maria Antonieta Pina

Assistante administrative
Commission nationale des élections
Cap-Vert

Luorenço Andrade

Direction nationale de l'éducation
Cap-Vert

Chithi Bacar Youmnat

Membre de la Commission électorale nationale indépendante
Comores

Mohamed Fayal Bourhani

Membre de la Commission électorale nationale indépendante
Comores

Klintio Marguerite Yoli-Bi Koné

Commission électorale indépendante
Côte d'Ivoire

Diamantino Gomes Barai

Commission nationale des élections
Guinée-Bissau

Fabriciana Garcia Semedo

Commission nationale des élections
Guinée-Bissau

Rosina Aurélie Ravelonirina

Chef du Service des relations avec les démembrements
Commission électorale nationale indépendante
Madagascar

Sabbat Angelvine Heninkaja

Assistante, membre du cabinet du président de la CENI
Commission électorale nationale indépendante
Madagascar

Daneesha Gopaul

Bureau du Commissaire électoral
Maurice

Vijaylall Seechurn

Bureau du Commissaire électoral
Maurice

Jean François Blanchet

Secrétaire général du RECEF
Directeur général des élections
Élections Québec
Québec

Mélanie Michaud

Secrétaire générale
Élections Québec
Québec

Simon Mélançon

Conseiller en coopération internationale
Élections Québec
Québec

Marie-Christine Ross

Conseillère en coopération internationale
Élections Québec
Québec

Sylvie Birembano Balume

Commission électorale nationale indépendante
République démocratique du Congo

Espérance Yamayama Iteke Ayele

Commission électorale nationale indépendante
République démocratique du Congo

Birame Sène

Directeur général des élections
Direction générale des élections
Sénégal

Soukeyna Fall

Juriste et responsable du bureau Coopération internationale
Direction générale des élections
Sénégal

Fatou Kiné Diop

Commission électorale nationale autonome
Sénégal

Aissatou Sow

Commission électorale nationale autonome
Sénégal

Belgacem Ayachi

Membre du conseil
Instance supérieure indépendante pour les élections
Tunisie

Ines Jlidi

Directeur contrôleur financier
Instance supérieure indépendante pour les élections
Tunisie

Bairra Assane

Vice-présidente
Agence nationale de gestion des élections
Tchad

Achta Kinga Djako

Membre
Agence nationale de gestion des élections
Tchad

Ana Rusu Savaris

Spécialiste de programme en appui aux OGE
Organisation internationale de la Francophonie

Julia Thalin

International IDEA

Fatou Dramé

Consultante
École nationale d'administration publique du Québec
Québec

ANNEXE 2 : SONDAGE D'APPRÉCIATION

Nous vous invitons à remplir ce questionnaire anonyme afin d'exprimer votre degré de satisfaction par rapport à cet évènement du RECEF. Veuillez noter chaque aspect selon une échelle de 1 à 10.

☐

Femme

☐

Homme

Quelle est votre **appréciation générale** de cet évènement?

Pas du tout satisfaisant									Très satisfaisant
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Quel est votre degré d'appréciation du thème et des ateliers proposés dans le **programme de la formation sur l'institutionnalisation du genre dans les organisations?**

Pas du tout satisfaisant									Très satisfaisant
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Cette formation contribuera-t-elle à améliorer **vos connaissances et vos pratiques électorales** en matière d'intégration de l'égalité dans vos actions?

Pas du tout									Tout à fait
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Dans le cadre de vos responsabilités électorales, comment évaluez-vous l'utilité de la **formation?**

Pas du tout pertinente									Très pertinente
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Dans quelle mesure estimez-vous que cette rencontre favorise **le développement de liens avec d'autres OGE du RECEF et contribue à la création d'une communauté de pratique?**

Ne contribue pas									Contribue beaucoup
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Quels aspects de cet évènement avez-vous **particulièrement appréciés**?

Quels aspects de cet évènement seraient **sujets à amélioration**? Vous pouvez utiliser cet espace pour formuler tout autre commentaire.