



**FORMATION EN
LEADERSHIP
FÉMININ**

RAPPORT FINAL

5 AU 7 DÉCEMBRE 2023

Merci à nos partenaires pour leur appui dans la réalisation de cette activité.



Table des matières

1. Contexte de la formation	5
2. Données sur la composition des organismes de gestion des élections du RECEF	7
3. Compte rendu de la formation	9
3.1 Théorie sur la carrière : sa gestion et son développement.....	9
3.2 La connaissance de soi et des motivations : une compétence clé pour le développement de carrière	10
3.3 Le bilan de carrière et la synthèse du bilan de carrière : exploration du territoire professionnel ...	10
3.4 L'élaboration d'un scénario d'avenir.....	10
3.5 Les compétences et l'engagement dans les processus électoraux au féminin.....	10
3.6 Les stratégies de développement de carrière des femmes engagées dans les processus électoraux	11
3.7 Le plan de développement professionnel	11
4. Atelier de conclusion et plan d'action du Forum des femmes	13
5. Évaluation de la formation.....	15
6. Conclusion et prochaines étapes	16
Annexes	17
Annexe 1 : liste des personnes participantes.....	17
Annexe 2 : proposition pour le Forum des femmes – Bénin.....	20
Annexe 3 : proposition pour le Forum des femmes – Togo	21
Annexe 4 : questionnaire d'évaluation de la formation.....	22

1. Contexte de la formation

Du 5 au 7 décembre 2023, le Forum des femmes du Réseau des compétences électorales francophones (RECEF) a réuni 21 participantes de 16 États ainsi qu'une représentante de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) dans le cadre d'une formation en leadership au féminin (l'annexe 1 présente la liste des personnes participantes). Offerte par madame Natalie Rinfret, professeure titulaire à l'École nationale d'administration publique du Québec et fondatrice de la Chaire en leadership dans le secteur public, cette formation s'adressait aux femmes engagées dans les administrations électorales. Elle visait à leur permettre d'optimiser leurs aptitudes individuelles et d'acquérir de nouvelles compétences pour le développement de leur carrière. Les participantes ont vu des éléments théoriques qu'elles ont mis en pratique dans le cadre d'exercices individuels et en équipes afin d'élaborer un plan d'action individuel pour porter leur projet de carrière. La section 3 de ce rapport résume les faits saillants de cette formation.



Photo de groupe

Pour conclure ces trois jours de travaux intensifs, les participantes ont été invitées à contribuer aux discussions pour alimenter le prochain plan d'action 2024-2025 du Forum des femmes du RECEF. La section 4 de ce rapport rapporte les faits saillants de cette discussion.

Cette activité a été rendue possible grâce à la Commission nationale des élections du Cap-Vert, qui a appuyé le secrétariat général du RECEF dans les préparatifs de l'évènement et dans le bon déroulement des activités sur place. Les participantes ont d'ailleurs eu l'occasion de visiter les locaux de la CNE et de rencontrer son personnel.

Les activités du RECEF, qui fait partie du réseau institutionnel de la Francophonie, sont rendues possibles grâce à l'appui financier de l'OIF.



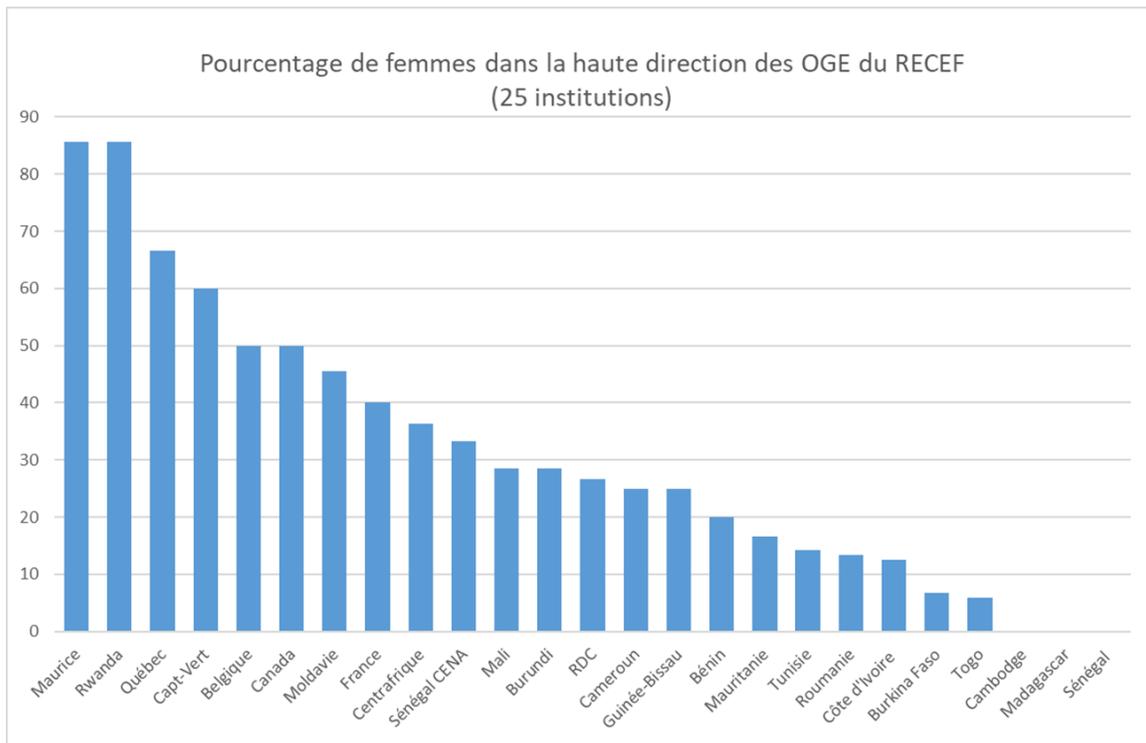
Visite des bureaux de la Commission nationale des élections du Cap-Vert

2. Données sur la composition des organismes de gestion des élections du RECEF

À l'automne 2023, dans le contexte de l'organisation de cette formation, le RECEF a mené un sondage sur la composition femmes-hommes au sein de ses organisations membres. Ce sondage visait notamment à mettre à jour les données contenues dans l'étude du RECEF de 2021 portant sur [les processus électoraux inclusifs et les OGE du RECEF](#). Le RECEF s'est intéressé à la présence des femmes dans la haute direction des OGE, c'est-à-dire dans la composition de la commission électorale (postes de présidente et de commissaire) ainsi qu'au sein de son personnel permanent (ou à son siège social). Au moment de rédiger ce rapport, quatre femmes se trouvaient à la tête d'un OGE, comme directrice générale des élections ou comme présidente de la commission électorale. Elles se trouvent au Cap-Vert, en Guinée, en Moldavie et au Rwanda.

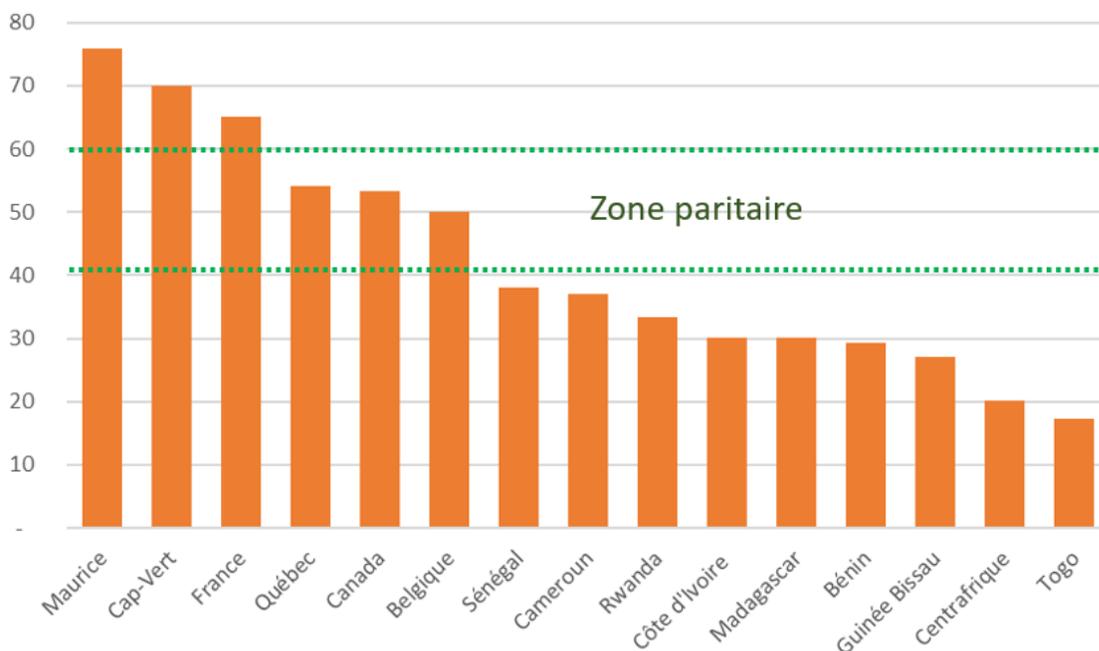
Le sondage a permis de colliger des données sur la présence des femmes dans la haute direction de 25 OGE membres. Dix-sept d'entre eux se trouvent en deçà de la zone paritaire (comprise entre 40 % et 60 %). Trois OGE ne comptent aucune femme dans la haute direction. Le graphique ci-dessous illustre ces données.

Graphique 1 : pourcentage de femmes dans la haute direction des OGE du RECEF



Les données sur le pourcentage de femmes par rapport au nombre total de membres du personnel au sein d'un OGE ont été plus difficiles à obtenir. L'analyse des données colligées pour 15 OGE fait ressortir un constat similaire à celui sur la composition de la haute direction. Comme l'illustre le graphique suivant, plus de la moitié des OGE comptent moins de 40 % de femmes dans leurs effectifs.

Graphique 2 : pourcentage de femmes dans le personnel des OGE du RECEF



L'ensemble des données colligées brossent un portrait global de la présence des femmes dans les OGE membres du RECEF. Elles permettent d'émettre l'hypothèse d'une corrélation entre la présence de femmes dans le personnel général et l'accès des femmes aux postes de haute direction dans un OGE. Plusieurs facteurs expliqueraient cette situation, dont les modes de nomination des commissions électorales de chaque pays. Ce portrait confirme l'importance de poursuivre les actions du Forum des femmes du RECEF pour contribuer à l'avancement des femmes dans les OGE ainsi que dans les processus électoraux et démocratiques.

3. Compte rendu de la formation

Au fil des trois jours, la formation offerte par M^{me} Rinfret était ponctuée de présentations théoriques, d'exercices individuels et en petits groupes ainsi que de discussions en plénière. Le programme abordait différents thèmes, dont la connaissance de soi et de ses motivations; le bilan de la carrière; les compétences et l'engagement dans les processus électoraux; les stratégies de développement de la carrière des femmes engagées dans ces processus; ainsi que l'élaboration d'un plan de développement professionnel.

Ce compte rendu résume les faits saillants de cette formation. Il ne présente pas les enseignements de manière exhaustive. Il demeure général et anonyme, notamment pour respecter les droits d'auteur, le travail introspectif et l'élaboration des plans d'action personnels des participantes.



Lancement des travaux de formation

3.1 Théorie sur la carrière : sa gestion et son développement

Dans cette introduction, les participantes se sont familiarisées avec les théories sur la carrière et avec la définition de ce concept. Elles ont échangé sur leur parcours professionnel, notamment au sein de l'OGE de leur pays, et sur les réalités culturelles qui l'influencent. Par exemple, les trajectoires liées à la maternité marquent la vie et la progression professionnelles des femmes. M^{me} Rinfret a souligné que « les forces historiques, sociales et politiques influencent le développement professionnel des femmes, surtout en début de carrière » et que « les femmes perçoivent le mitan de la vie plus positivement, car cette étape permet l'affirmation de la femme et donne le temps de penser à soi. Les femmes, jusque-là accaparées par leurs responsabilités familiales, tendent à diversifier leurs champs d'implication. »

3.2 La connaissance de soi et des motivations : une compétence clé pour le développement de carrière

Deux exercices ont permis aux participantes de travailler sur leur connaissance d'elles-mêmes et de leurs motivations. Le fait de bien se connaître constitue une compétence clé dans le développement de sa carrière. Afin de réfléchir à leurs priorités personnelles et professionnelles et aux liens que ces priorités ont avec le cheminement de leur carrière en gestion des élections, les participantes devaient répondre aux deux questions suivantes : Qui suis-je? Quelles sont mes motivations à m'engager dans les processus électoraux?

En répondant à cette dernière question, plusieurs participantes ont affirmé que leur travail est guidé par des motivations sociétales, comme la consolidation de la démocratie grâce à l'organisation d'élections libres, fiables et transparentes. Plusieurs femmes du groupe sont motivées par l'intérêt général de leur pays ainsi que par l'équité et l'inclusion dans les processus électoraux (des jeunes, des minorités ethniques et des personnes handicapées, par exemple).

Quelques participantes souhaitent progresser au sein de la hiérarchie de leur institution. Certaines ont mentionné que le fait d'être la seule femme ou l'une des seules femmes dans leur organisation représente un défi ou un frein au développement de leur carrière dans le domaine électoral. Elles sont confiantes en leurs moyens, mais conscientes des difficultés additionnelles liées à leur sexe.

3.3 Le bilan de carrière et la synthèse du bilan de carrière : exploration du territoire professionnel

Par la suite, les participantes ont réalisé un exercice pratique d'introspection portant sur le bilan de leur carrière. Elles ont retracé les grandes étapes professionnelles de leur vie en faisant ressortir les grands changements et les facteurs qui ont favorisé leur cheminement (les forces positives) ainsi que les barrières ou les difficultés qu'elles ont rencontrées (forces négatives). Dans un exercice, en équipe de deux, elles ont discuté de leurs parcours respectifs, puis elles ont identifié les moments de transition et les moments forts afin d'en dégager un fil conducteur. Cet exercice a permis aux participantes de dresser un bilan de leur parcours, de connaître leur « territoire professionnel » et de prendre conscience de leur cheminement en vue de la prochaine étape de la formation : l'élaboration d'un scénario d'avenir professionnel.

3.4 L'élaboration d'un scénario d'avenir

Dans cette étape de la formation, les participantes ont été invitées à « réactiver leurs rêves » en se projetant trois à cinq ans dans l'avenir sur le plan personnel et professionnel. Cet exercice, qui prenait la forme d'une lettre adressée à un proche et à une personne de confiance, avait pour objectif de mieux cerner la direction à donner à leur carrière actuelle et de préparer les bases pour l'élaboration d'un plan d'action.

3.5 Les compétences et l'engagement dans les processus électoraux au féminin

Avant de lancer l'exercice d'élaboration d'un plan d'action, la formatrice a présenté des notions théoriques liées aux compétences. Elle a rappelé que des exigences minimales sont attendues d'une personne qui occupe un emploi. Ces exigences font partie de quatre grands ensembles de compétences : les compétences personnelles, relationnelles, intellectuelles et spécifiques au poste. Elle a présenté

« L'inventaire des compétences, habiletés et qualités personnelles à développer pour agir efficacement en politique », qu'elle a élaboré avec Hélène Leclerc, une collègue cofondatrice du [Groupe femmes, politique et démocratie](#), au Québec. Cet inventaire a servi de base à une discussion avec les participantes sur chacune des compétences présentées et sur celles qui sont exigées ou attendues dans les OGE¹. Inspirées par ce référentiel de compétences, les participantes ont pu poser un diagnostic personnel de leurs compétences dans chacune des catégories et en discuter en petits groupes afin d'identifier leurs points forts et ceux qu'elles gagneraient à améliorer.

3.6 Les stratégies de développement de carrière des femmes engagées dans les processus électoraux

Par la suite, la formatrice a invité les participantes à discuter des différents leviers favorisant le développement professionnel des femmes dans les processus électoraux, dont les suivants : cultiver ses forces et ses compétences; entretenir son réseau de contacts; apprendre à communiquer et à transmettre clairement ses messages; se perfectionner; et développer ses talents, ses compétences stratégiques et de solidarité. Lorsqu'une personne occupe un emploi non traditionnel, d'autres facteurs et leviers peuvent s'ajouter à cette liste en fonction du champ d'expertise. Par exemple, la socialisation dans des rôles non traditionnels est un levier de développement aussi important pour les femmes que pour les hommes. De même, le fait de lutter contre la stigmatisation liée au fait d'être une femme est un élément important dans l'évolution du parcours professionnel des femmes. Les habiletés personnelles, comme le leadership, la résilience et la confiance en soi, sont aussi des atouts à développer; elles constituent des leviers essentiels.

3.7 Le plan de développement professionnel

Les participantes ont ensuite travaillé à un plan de développement professionnel afin de concrétiser leur rêve. M^{me} Rinfret a précisé qu'un tel plan d'action doit être réaliste, réalisable, précis, cohérent et adaptable. Il peut se mouler aux exigences du contexte personnel et professionnel et il doit être revu périodiquement.

Avant que les participantes élaborent leur plan d'action, la formatrice a présenté la théorie du champ de forces, élaborée par Kurt Lewin. Dans le cadre d'un développement de carrière, une personne gagne à identifier les forces qui favorisent un changement, les forces qui s'y opposent et celles qui y sont défavorables; elle peut ainsi travailler sur ces dynamiques afin d'atteindre son objectif. La méthode du champ de forces permet de préparer une stratégie pour consolider l'effet des forces motrices tout en diminuant ou en éliminant l'impact des forces restrictives – ou, mieux, en les convertissant en forces motrices.

À partir de ces notions et de l'analyse des champs de forces dans leur contexte, les participantes ont élaboré un plan d'action professionnel afin « de traduire les "futurs possibles" en objectifs et [de] décider d'agir sur celui ou ceux qui nous tiennent à cœur », à l'invitation de la formatrice. Les participantes ont d'abord déterminé leur objectif général et des sous-objectifs. Elles ont ensuite ciblé clairement les étapes à suivre pour atteindre le résultat souhaité dans trois à cinq ans. Afin de concrétiser la réalisation de ses objectifs personnels, chaque participante devait présenter en détail son plan d'action. Elle pouvait ainsi

obtenir des commentaires et des suggestions de la formatrice pour le bonifier et pour s'assurer qu'il demeure détaillé, réaliste et précis.

Les participantes ont beaucoup aimé cette formation de trois jours, comme l'illustrent les résultats de l'évaluation de la formation, présentés à la section 5 de ce rapport. À l'issue de la formation, les participantes ont reçu un diplôme soulignant le travail qu'elles ont accompli en matière de leadership au féminin.



Les participantes et leur certificat de formation

4. Atelier de conclusion et plan d'action du Forum des femmes

Les chargés de mission du secrétariat général du RECEF ont profité de la présence des membres du Forum des femmes pour conclure les trois jours d'activités par une discussion en plénière sur les propositions d'activités, de thématiques et d'autres actions pour le Forum des femmes du RECEF. Cette discussion visait à alimenter le secrétariat général pour la rédaction du plan d'action 2024-2025 du Forum des femmes.

Un survol des activités réalisées depuis la création du Forum des femmes, en 2019, a précédé la discussion en plénière afin de la contextualiser. La plus récente décision du Bureau du RECEF quant au séminaire 2024 a aussi été présentée. Prise lors de la rencontre du 20 novembre 2023, cette décision statuait que le séminaire électoral, l'assemblée générale annuelle ainsi qu'une formation du Forum des femmes seraient organisés conjointement. Cette formule permettra d'économiser sur les frais de déplacement. Le séminaire aura pour thème « Manipulation de l'information au cours du processus électoral à l'ère des médias numériques et des réseaux sociaux : stratégies des organismes de gestion des élections ». La formation du Forum des femmes portera sur un sujet connexe. Elle s'adressera à tous les membres, hommes et femmes, présents à cette occasion.

Après cette brève mise en contexte, les participantes ont émis des suggestions, dont l'organisation d'une causerie électorale virtuelle sur la politique de parité mise en œuvre par la France au sein de la haute administration française pour favoriser l'accession des femmes à des postes à haute responsabilité, à travers l'exemple du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer où les postes de direction sont caractérisés par de fortes contraintes (horaires, mobilité géographique, etc.) parfois difficiles à concilier avec la vie personnelle des femmes. L'intervenante pourrait être la secrétaire générale adjointe du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer de la France.

Une grande partie des discussions a porté sur la parité et sur les quotas, des concepts importants pour les membres. Une personne a proposé d'organiser un atelier sur les lois électorales dans les États membres du RECEF dans une perspective d'analyse différenciée selon les sexes. Cet atelier pourrait notamment tenir compte des spécificités juridiques et culturelles de chaque contexte. Il permettrait de faire ressortir les barrières légales ou administratives et d'identifier des leviers concrets sur lesquels les OGE peuvent travailler. Dans les limites de leurs rôles et responsabilités, les OGE peuvent notamment porter un plaidoyer et faire des recommandations de modifications législatives pour lutter contre les inégalités systémiques du cadre légal.

Certaines participantes avaient préparé des propositions écrites, au préalable, dans le même ordre d'idées. Par exemple, la représentante du Bénin a souligné que « la bonne organisation des processus électoraux peut favoriser l'émergence et la participation des femmes à la vie politique. Des mesures spécifiques peuvent s'avérer nécessaires pour surmonter les obstacles juridiques et même traditionnels résultant de la discrimination basée sur le genre. » Elle a ajouté qu'« il peut arriver que les organes de gestion des élections et autres acteurs ne soient pas conscients des entraves à la participation des femmes par manque de connaissances ou de compétences ou parce qu'ils ne disposent pas des données nécessaires pour analyser et remédier à la situation » (voir l'annexe 2). Devant ce constat, diverses actions ont été proposées pour le Forum des femmes : sensibiliser les partis politiques à la question de l'égalité des sexes; les encourager à adopter des règles internes favorisant le leadership féminin; garantir aux femmes des chances équitables de participation aux campagnes électorales et d'inscription sur les listes électorales; les protéger contre toute forme de violence ou de discrimination; former des femmes en vue

d'en faire des candidates et des dirigeantes performantes; offrir de la souplesse aux femmes, notamment lors des processus d'inscription sur les listes électorales, de dépôt de candidature et de participation au scrutin.

La représentante du Togo a aussi émis une proposition écrite prenant la forme d'une recherche-action sur « le quota ou la parité comme levier d'augmentation des candidatures féminines lors des élections en Afrique ». Cette proposition a été élaborée spécifiquement pour son pays, mais pourrait s'appliquer à d'autres contextes (voir l'annexe 3). Puisque « les efforts effectués peinent à produire les résultats escomptés », il faudrait étudier les modèles de succès existants afin d'en tirer profit, selon le contexte (par exemple, réduction du montant de la caution de candidature pour les femmes, mesures incitatives afin que les partis politiques donnent une réelle place aux femmes sur les listes électorales, etc.). Une personne a proposé de produire une étude comparative à cet effet.

Toujours par rapport aux quotas, qui ont suscité plusieurs discussions, les participantes ont convenu que la mise en œuvre (ou les effets de l'absence de mise en œuvre) des lois sur la parité nécessitait une attention particulière. L'idée de mener une étude sur les lois existantes, sur leur mise en œuvre effective sur le terrain et sur ses résultats a été bien accueillie. Une personne a proposé d'organiser une causerie électorale sur ce sujet. Afin de faire avancer la mise en application de telles lois, une formation en plaidoyer serait intéressante afin de faire pression plus efficacement sur les politiques.

En terminant, les participantes ont été invitées à transmettre des textes afin d'alimenter le bulletin d'information du RECEF sur des thèmes associés à l'égalité dans les processus électoraux et aux initiatives des membres en la matière.

À partir de ces discussions, le secrétariat général préparera une proposition de plan d'action 2024-2025 réaliste en matière de ressources financières et humaines.

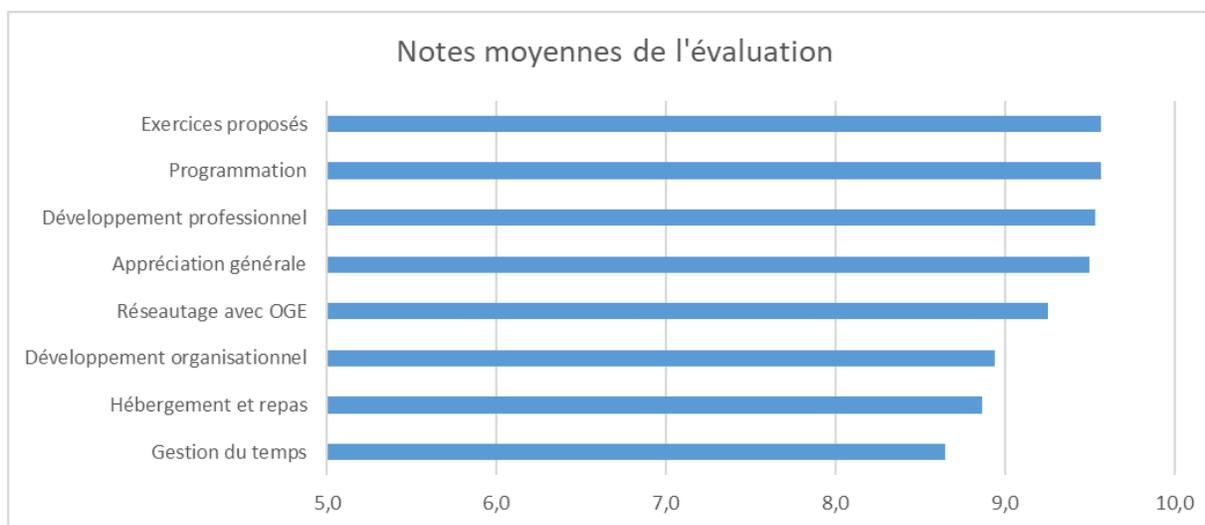
5. Évaluation de la formation

Seize répondantes ont rempli l'évaluation visant à connaître le degré d'appréciation de la formation et de l'activité en général. Cette évaluation vise à améliorer les pratiques et les activités du Forum des femmes du RECEF (l'annexe 4 présente le questionnaire complet). Le questionnaire comptait six questions quantitatives et des questions à développement pour recueillir des commentaires qualitatifs.

Les trois premières questions portaient sur la formation. Les participantes devaient évaluer leur appréciation sur une échelle de 1 à 10, « 1 » correspondant à « pas du tout satisfaisante » et 10, à « très satisfaisante ». Les participantes devaient se prononcer sur leur appréciation générale de l'activité du Forum des femmes (question 1, résultat moyen de 9,5); sur les thèmes proposés dans le programme (question 2, résultat moyen de 9,6); ainsi que sur les exercices effectués (question 3, résultat moyen de 9,6).

Les participantes se sont aussi prononcées sur la contribution des échanges réalisés lors de la formation sur leur développement professionnel (question 4, résultat moyen de 9,5) et sur l'évolution des dossiers en cours ou à venir en matière de genre dans leur OGE (question 5, résultat moyen de 8,9). Elles ont aussi évalué l'apport de la formation dans la création et dans l'établissement de liens avec d'autres OGE du RECEF (question 6, résultat moyen de 9,3). D'autres questions quantitatives visaient à connaître l'appréciation liée à la logistique de cette activité. L'hébergement et les repas ont reçu une cote de 8,9 sur 10 et la gestion du temps, une cote de 8,6 sur 10. Le graphique suivant présente les notes moyennes accordées aux questions quantitatives.

Graphique 3 : notes moyennes aux questions quantitatives



Les commentaires qualitatifs ont fait ressortir des éléments que les participantes ont particulièrement appréciés, notamment par rapport au contenu et à l'utilité de la formation sur le plan personnel et professionnel. Plusieurs participantes ont aimé dresser un bilan de leur carrière, échanger sur le référentiel de compétences, travailler en petits groupes pour analyser leurs forces et leurs faiblesses et élaborer un plan d'action. Toutes les participantes ont aimé le travail de qualité de la formatrice et la méthodologie qu'elle a proposée, notamment les exercices en petits groupes et individuels, ainsi que l'aspect participatif

au fil des trois jours de travail. Une participante a mentionné qu'« une vraie pédagogie appliquée aux adultes [...] a favorisé une meilleure compréhension des thèmes abordés ». Plusieurs participantes ont aussi aimé le caractère introspectif de la formation, notamment lors de l'exercice « Qui suis-je » ainsi que lors des exercices et discussions permettant de réfléchir à la direction de leur parcours professionnel individuel et d'identifier des objectifs à atteindre. Les participantes ont mentionné que les interventions de leurs consœurs leur ont permis d'apprendre les unes des autres.

Une personne a proposé que cette formation marque le début d'un réseautage actif entre les participantes. À cet effet, un groupe d'échange informel a été créé sur WhatsApp afin de faciliter l'échange d'information et de mettre en commun les points saillants du plan d'action mis en œuvre ou réalisé par chacune. Le Forum des femmes du RECEF pourrait organiser une rencontre virtuelle en guise de suivi à cette formation; cette rencontre permettrait de faire le point sur les plans d'action de chacune et de faire vivre ce nouveau réseau et la communauté de pratique créée dans le contexte de cette formation.

Les participantes ont émis très peu de commentaires négatifs sur les aspects à améliorer, mais elles ont exprimé quelques commentaires constructifs. Quelques-unes ont mentionné qu'elles auraient aimé allonger le temps alloué à la formation. D'autres ont affirmé que la gestion du temps convenait, mais ont proposé d'ajouter plus de temps, notamment pour une visite culturelle du pays. Certaines participantes lusophones auraient aimé avoir accès à une traduction simultanée pour mieux comprendre le contenu et pour mieux contribuer à l'activité.

Certaines participantes ont souligné l'intérêt de reproduire ce genre de formation et l'importance de poursuivre les activités du RECEF et du Forum des femmes visant l'avancement des femmes dans le processus électoral.

6. Conclusion et prochaines étapes

Ce rapport vise à garder une trace de cette importante activité de formation du Forum des femmes. Elle a notamment permis aux femmes des OGE de suivre une formation de développement professionnel et personnel ainsi que de créer une communauté de pratique. Le Forum des femmes du RECEF souhaite profiter de cette impulsion et organiser à nouveau ce type d'activité pour permettre à un plus grand nombre de femmes actives dans les OGE de se former. Il souhaite aussi consolider la communauté de pratique créée. Dans ce contexte, il pourrait organiser des rencontres de suivi virtuelles.

Annexes

Annexe 1 : liste des personnes participantes

BÉNIN

Laurentine Adossou Davo
Commissaire
Commission électorale nationale autonome
Cotonou

BURKINA FASO

Mamata Tiendrebeogo
Commissaire
Commission électorale nationale indépendante
Ouagadougou

CAP-VERT

Elba Pires
Commissaire
Commission nationale des élections
Praia

Antonieta Reis
Technicienne en finances
Commission nationale des élections

Andreia Monteiro
Direction générale d'appui au processus électoral
Ministère de la Justice

Eveline Tavares
Association cap-verdienne de lutte contre la violence basée sur le genre

Vera Teixeira
Institut cap-verdien pour l'égalité et l'équité des genres

CÔTE D'IVOIRE

Marguerite Yoli-Bi Kone
Commissaire centrale
Commission électorale indépendante
Abidjan

FRANCE

Mariam Pontoni
Adjointe au chef du bureau des élections politiques
Ministère de l'Intérieur
Paris

GUINÉE

Djenabou Touré Camara
Directrice nationale
Direction nationale des affaires politiques et de l'administration électorale
Coordinatrice, réforme et modernisation de l'état civil
Conakry

GUINÉE-BISSAU

Fabriciana Garcia Semedo
Secrétaire principale du président
Commission nationale des élections
Bissau

MADAGASCAR

Livaso Rajoharison
Assistante du secrétaire exécutif adjoint, responsable des relations internationales
Commission électorale nationale indépendante
Antananarivo

MALI

Nana Sanou
Commissaire
Autorité indépendante de gestion des élections
Bamako

QUÉBEC

Natalie Rinfret
Professeure et consultante
École d'administration publique du Québec

Simon Mélançon
Conseiller en coopération internationale
RECEF et Élections Québec

Marie-Christine Ross
Conseillère en coopération internationale
RECEF et Élections Québec

RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

Sabine N'Doute Tandos Dang-The
Commissaire
Autorité nationale des élections
Bangui

RÉPUBLIQUE DE MAURICE

Daneesha Gopaul
Senior electoral officer
Bureau du commissaire électoral
Port-Louis

SÉNÉGAL

Soukeyna Fall
Juriste et responsable des relations internationales
Direction générale des élections
Ministère de l'Intérieur
Dakar

TOGO

Agnelée Mensah-Atoemne
Commissaire
Commission électorale nationale indépendante
Lomé

TUNISIE

Souha Mbarki
Responsable du contentieux administratif et électoral
Instance supérieure indépendante des élections
Tunis

UNION DES COMORES

Yasmine Hassane Alfeine
Membre du bureau de la CENI et coordonnatrice logistique
Commission électorale nationale indépendante
Moroni

ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE

Sabine Mengue Abessolo
Chargée de programme
Direction des affaires politiques et de la gouvernance démocratique
Paris

Annexe 2 : proposition pour le Forum des femmes – Bénin

PROPOSITION DE THÉMATIQUES AU FORUM DES FEMMES DU RÉSEAU DES COMPÉTENCES ÉLECTORALES FRANCOPHONES

Justification

Les femmes constituent, de nos jours, un taux de pourcentage très important dans la démographie des populations africaines. La bonne organisation des processus électoraux peut favoriser l'émergence et la participation des femmes à la vie politique. Des mesures spécifiques peuvent s'avérer nécessaires pour surmonter les obstacles juridiques et même traditionnels résultant de la discrimination basée sur le genre.

Les femmes en tant que candidates peuvent, par exemple, manquer de compétences ou de moyens pour faire connaître leurs projets politiques comme les hommes.

Les femmes électrices peuvent être réticentes à aller s'inscrire ou voter si les centres, postes ou bureaux d'inscription ou de vote sont situés dans des endroits isolés ou peu sécurisés.

Il peut arriver que les organes de gestion des élections et autres acteurs ne soient pas conscients des entraves à la participation des femmes par manque de connaissances ou de compétences ou parce qu'ils ne disposent pas des données nécessaires pour analyser et remédier à la situation.

Proposition d'axes de thématiques

Le forum des femmes du RECEF se propose d'aborder des thématiques en vue de sensibiliser et de mieux outiller la gent féminine pour une participation de qualité à toutes les étapes du processus électoral.

Ces thématiques pourraient entre autres viser les objectifs ci-après :

- Mettre en place des mesures spécifiques destinées à soutenir et à encourager la femme dans la vie politique;
- Adopter et appliquer des mesures ou des quotas spécifiques temporaires, qui s'avèrent efficaces à l'effet d'amener plus de femmes à participer à la vie politique;
- Sensibiliser les partis politiques à la question de l'égalité des sexes et les encourager à adopter des règles internes favorisant le leadership féminin.
- Garantir aux femmes des chances équitables de participation aux campagnes électorales et d'inscription sur les listes électorales et les protéger contre toute forme de violence ou de discrimination;
- Former les femmes en vue d'en faire des candidates et des dirigeantes performantes;
- Offrir des conditions assez souples aux femmes, par exemple, lors des processus d'inscription sur les listes électorales, de dépôt de candidature et de participation au scrutin.

Chacune de ces thématiques pourrait être déclinée en activités spécifiques relatives au cadre juridique propre à chaque pays et aux autres aspects traditionnels et culturels.

Des besoins en formation (de type présentiel ou virtuel) pourraient être exprimés et mis en œuvre.

Enfin, le réseautage des femmes leaders africaines par pays et par sous-région pourrait également favoriser le partage d'expérience et un développement plus bénéfique.

Laurentine Adossou Davo, Bénin

Annexe 3 : proposition pour le Forum des femmes – Togo

Recherche-action sur le quota ou la parité comme leviers d'augmentation des candidatures féminines lors des élections en Afrique

De nombreuses expériences démontrent la volonté des gouvernants et des groupes féministes de faire évoluer l'effectif des femmes dans les instances décisionnelles. Le Togo fait partie de ces pays qui essaient d'améliorer la situation de la faible représentation politique des femmes. Mais il y a lieu de reconnaître que les efforts effectués peinent à produire les résultats escomptés. Qu'il s'agisse de réduction du montant de la caution de candidature pour les femmes, des incitations adressées aux partis politiques de mieux positionner les femmes sur les listes électorales, de l'éphémère loi imposant des listes de candidatures alternées, la prédominance numérique des hommes dans les arènes politiques peine à prendre une autre tendance.

Aussi faudra-t-il prendre l'exemple des pays qui ont réussi à renverser la tendance et voir, à travers une recherche-action, quelles sont les possibilités pour que le Togo s'inspire de leurs modèles pour amorcer une démarche réellement volontariste de promotion des femmes dans les instances publiques.

Objectifs

- Élaborer une analyse comparative entre les pays qui réussissent la promotion politique des femmes et le Togo;
- Proposer une démarche qui permettra au Togo d'atteindre une meilleure représentation des femmes dans les instances décisionnelles d'ici 5 ans.

Activités

- Mise en place d'une équipe de réflexion;
- Travaux d'analyse;
- Atelier de présentation et de validation;
- Diffusion des travaux.

Agnelée Mensah-Atoemne, Togo

Annexe 4 : questionnaire d'évaluation de la formation

Fiche d'évaluation Formation en leadership transformationnel Du 5 au 7 décembre 2023

Nous vous invitons à remplir ce questionnaire anonyme afin d'exprimer votre degré de satisfaction par rapport à l'activité de formation du Forum des femmes. Veuillez noter chaque aspect selon une échelle de 1 à 10.

1. Quelle est votre **appréciation générale** de cette activité du Forum des femmes?

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

2. Quel est votre degré d'appréciation générale des thèmes proposés dans le **programme**?

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

3. Quelle est votre appréciation des **exercices** proposés?

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

4. Les échanges auxquels vous avez participé contribueront-ils à votre développement professionnel?

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

5. Les échanges auxquels vous avez participé **contribueront-ils à l'évolution de vos dossiers** en cours et à venir en matière de genre dans votre organisme de gestion d'élections?

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

6. À quel point estimez-vous que cette rencontre du Forum des femmes contribue à développer des liens avec d'autres OGE du RECEF?

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

Quels aspects de cette activité de formation avez-vous **particulièrement appréciés**?

Quels aspects de cette activité seraient **sujets à amélioration**?

LOGISTIQUE

7. Quel est votre degré de satisfaction par rapport à l'**hébergement** choisi et aux **menus** proposés?

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

8. La **gestion du temps** a-t-elle été propice au bon déroulement l'activité (présentations, exercices, pauses, repas, etc.)?

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

Autres commentaires