DIRECTION DES AFFAIRES POLITIQUES
ET DE LA GOUVERNANCE DÉMOCRATIQUE

Guide pratique pour le renforcement des compétences des femmes et des jeunes au *leadership* politique dans l'espace francophone

Octobre 2026

ORGANISATION INTERNATIONALE DE la francophonie

Guide pratique pour le renforcement des compétences des femmes et des jeunes au *leadership* politique dans l'espace francophone

Octobre 2026

Table des matières

Acronymes 7

PRÉFACE 8

INTRODUCTION GÉNÉRALE 11

PREMIÈRE PARTIE : CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES SUR LE *LEADERSHIP* POLITIQUE DES FEMMES ET DES JEUNES DANS L'ESPACE FRANCOPHONE 14

Chapitre 1 : Principes et enjeux de la promotion du *leadership* politique des femmes et des jeunes dans l'espace francophone 15

Section 1 : Aperçu des instruments internationaux et régionaux **16**
1.1. Instruments onusiens 16
1.2. Instruments régionaux 18

Section 2 : Stratégies et mécanismes francophones de promotion de l'égalité femmes-hommes et de l'inclusion des jeunes **20**
2.1. Les stratégies et les structures d'appui 20
2.2. Les mécanismes de renforcement du *leadership* des femmes et des jeunes 21

Chapitre 2 : État des lieux de la présence des femmes et des jeunes dans les instances au sein de l'espace francophone 25

Section 1 : État des lieux de la présence des femmes dans les États et les gouvernements membres **25**
1.1. La représentation des femmes dans les gouvernements 25
1.2. La place des femmes dans les parlements 27
1.3. La présence des femmes aux instances de gouvernance locale 29

Section 2 : État des lieux des femmes dans les structures et les programmes francophones **32**
2.1. Aperçu de la représentation des femmes dans les instances francophones 32
2.2. Le *leadership* féminin dans les projets de l'OIF 32

DEUXIÈME PARTIE : LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS AU *LEADERSHIP* POLITIQUE : L'UN DES LEVIERS DE LA PROMOTION DE L'EFH ET DE L'INCLUSION DANS L'ESPACE FRANCOPHONE 34

Chapitre 1 : La promotion de l'EFH et de l'inclusion, facteurs de l'engagement des jeunes et des femmes en politique 35

Section 1 : La sensibilisation, la formation et le plaidoyer : trois piliers de l'action francophone pour l'égalité et l'inclusion 35
1.1. Une formation transversale des parties prenantes sur la vision d'égalité et d'inclusion 36
1.2. Une sensibilisation des populations aux enjeux de l'inclusion politique des femmes et des jeunes 37
1.3. Un plaidoyer politique et inclusif axé sur les résultats 38

Section 2 : Fondamentaux à l'engagement politique des femmes et des jeunes 40
2.1. De l'engagement citoyen à l'engagement politique : franchir le pas 40
2.2. De la nécessité de maîtriser les enjeux du vote et des élections 41

Chapitre 2 : Fiches pratiques 44

Section 1 : Pour tous les acteurs et toutes les parties prenantes 44
1.1. Public cible 45
1.2. Déroulement 45
1.3. Moyens pédagogiques 45
1.4. Sanction de la formation 45
1.5. Fiche 1 : l'égalité femmes-hommes (efh) et l'inclusion des jeunes dans les politiques publiques 46
1.6. Fiche 2 : la déconstruction des préjugés sexo-spécifiques en politique 48
1.7. Fiche 3 : le plaidoyer en faveur du renforcement du *leadership* politique des femmes et des jeunes 50
1.8. Fiche 4 : la lutte contre les violences basées sur le genre (vbg) en politique 52
1.9. Fiche 5 : l'action des médias en faveur du renforcement du *leadership* politique des femmes et des jeunes 56
1.10. Fiche 6 : l'éducation civique électorale et l'observation genrée et inclusive des élections 58

Section 2 : Pour les femmes et les jeunes aspirant au *leadership* politique 60
2.1. Public cible 60
2.2. Déroulement 60
2.3. Moyens pédagogiques 61
2.4. Sanction de la formation 61
2.5. Fiche 1 : le *leadership* politique 62
2.6. Fiche 2 : la maîtrise du cadre juridique des élections 64
2.7. Fiche 3 : la communication et le marketing politique (cmp) 66
2.8. Fiche 4 : développer son sens politique 68
2.9. Fiche 5 : la gestion d'une campagne électorale gagnante 70
2.10. Fiche 6 : le mentorat et l'importance des modèles politiques féminins 72
2.11. Fiche 7 : les fonctions électives et leurs impératifs 74

TROISIÈME PARTIE : PARTAGE D'EXPÉRIENCES ET DE BONNES PRATIQUES 76

Chapitre 1 : La formation des femmes parlementaires, élues locales et responsables des organes de gestion des élections (OGE) 77

Section 1 : Les séminaires de *leadership* du Réseau des femmes de l'APF et l'appui de l'AIMF pour la montée en compétences et de réseautage des élues locales 77
1.1. Les ateliers de *leadership* du Réseau des femmes de l'APF 78
1.2. Le renforcement de capacités des femmes élues locales par l'Association internationale des maires francophones (AIMF) 79

Section 2 : Le Réseau des compétences électorales francophones (RECEF) et la promotion du renforcement du *leadership* des femmes responsables d'organes de gestion des élections (OGE) 81

Chapitre 2 : La capitalisation des expériences francophones de formation des femmes et des jeunes au *leadership* politique 83

Section 1 : La mobilisation du Réseau francophone pour l'EFH dans la capacitation des femmes et des jeunes en *leadership* politique 83

Section 2 : Les expériences des OSC francophones en matière de formation au *leadership* politique 86
2.1. L'expérience tunisienne de l'association Femmes et *leadership* : élections législatives du 17 décembre 2022 86
2.2. L'expérience québécoise du groupe Femmes, politique, démocratie 89
2.3. L'expérience suisse de Campus pour la démocratie 92
2.4. L'expérience de Madanyat au Liban 93
2.5. L'expérience du Réseau de soutien à la participation politique des femmes (RS-PPF) 97

QUATRIÈME PARTIE : CONCLUSION GÉNÉRALE 100

Références bibliographiques 103
Ressources bibliographiques utiles, par fiche 109
Partenaires 112
Liste des contributeurs 113

Acronymes

AIMF	Association internationale des maires francophones
APF	Assemblée parlementaire de la Francophonie
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CESAP	Commission économique et sociale des Nations unies pour l'Asie et le Pacifique
CIM	Commission interaméricaine des femmes
CMP	Communication et marketing politiques
DAW	Division de la promotion de la femme
ECES	Centre européen d'appui électoral
EFH	Égalité femmes-hommes
ENAP	École nationale d'Administration publique
DEMOFEM	Démocratie au féminin
GFPD	Groupe Femmes, politique et démocratie
GREVIO	Lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique
INSTRAW	Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme
ODD	Objectifs de développement durable
OEA	Organisation des États américains
OIF	Organisation internationale de la Francophonie
ONU	Organisation des Nations unies
OMD	Objectifs du millénaire pour le développement
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non gouvernementale
OSAGI	Bureau de la conseillère spéciale pour les questions de genre et la promotion de la femme
OSC	Organisation de la société civile
OGE	Organe de gestion des élections
PFJ	Parlement francophone des jeunes
PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
RECEF	Réseau des compétences électorales francophones
RF-EFH	Réseau francophone pour l'égalité femmes-hommes
RS-PPF	Réseau de soutien à la participation politique des femmes (*More Women In Politics*)
SWOT	*Strengths, Weaknesses, Opportunities et Threats* (forces, faiblesses, opportunités et menaces)
UE	Union européenne
UEFH	Unité Égalité femmes-hommes
UJSC	Unité Jeunesse, sport et citoyenneté
UIP	Union interparlementaire
UIPF	Union internationale de la presse francophone
UNIFEM	Fonds de développement des Nations unies pour la femme
VBG	Violences basées sur le genre
VBGP	Violences basées sur le genre en politique

PRÉFACE

Au sortir de la crise de la Covid 19, le contexte politique et socio-économique mondial a davantage mis en exergue l'exacerbation des écarts de représentation dans les instances, d'une part entre les femmes et les hommes, et d'autre part entre les jeunes et les plus âgés. Nous savons que cette situation, démontrant les limites de la participation des jeunes et des femmes à la vie politique, nuit au développement de nos sociétés. D'où cette observation : à moins qu'une action concertée ne soit entreprise sur le plan national, régional et mondial pour répondre à nos préoccupations, la sous-représentation des femmes et des jeunes dans la gouvernance et la politique va perdurer *ad nauseam*.

Dans l'ensemble, et en dépit de tous les efforts consentis en faveur de l'Egalité Femmes Hommes (EFH) ou pour plus d'inclusion dans la gouvernance politique, les femmes et les jeunes restent généralement isolés et exclus des rôles décisionnels, ce qui limite leur possibilité d'apporter des changements significatifs au bénéfice de la société, en vue de la bonne marche du monde en général et de l'espace francophone en particulier.

La sous-représentation politique des femmes est souvent mise sur le compte d'une résistance du champ politique à la féminisation ou juvénilisation. L'explication d'un tel relent sexiste tient surtout à la persistance des représentations sociales très largement diffusées, qui rendent l'engagement politique des femmes et des jeunes difficile à penser et à admettre pour de nombreux citoyens. Dans un tel environnement, le stéréotypage des femmes et des jeunes rend leur accès à la sphère politique difficile. Il semble que dans l'imaginaire collectif des citoyens, la politique reste perçue comme une activité virile et masculine, qui ne s'exercerait qu'à un âge avancé et expérimenté.

Selon les statistiques internationales, les femmes représentent la moitié de la population mondiale et les jeunes entre 15 et 35 ans en représentent plus d'un cinquième. Cependant, ces deux catégories de citoyens, même si elles sont souvent impliquées dans des processus informels, politiquement pertinents, tels que l'activisme ou l'engagement civique, ne sont en général que peu formellement représentées dans les institutions politiques nationales telles que les parlements. De nombreuses femmes et jeunes ne participent toujours pas aux élections en tant qu'électeurs ou candidats. Ce qui a un impact fondamentalement négatif sur la qualité de la gouvernance démocratique.

De surcroît, malgré la vivacité du multipartisme, il est fréquent de constater que les partis politiques n'ont pas encore suffisamment surmonté leurs barrières structurelles – notamment la discrimination systémique et le manque de ressources financières et de systèmes de soutien destinés aux femmes candidates – pour permettre aux femmes et aux jeunes d'être élus en nombre suffisant, afin de refléter ainsi la structure réelle de la population.

Si la communauté internationale a reconnu depuis longtemps l'importance de la participation des femmes et des jeunes aux systèmes politiques, y compris à travers plusieurs conventions internationales et résolutions des Nations unies, c'est bien parce que, de manière pragmatique, l'inclusion de ces franges de citoyens dans la vie politique constitue une garantie supplémentaire de la cohésion sociale de chaque pays.

La Consultation de la jeunesse francophone que j'ai eu l'honneur de conduire en amont de la Conférence ministérielle de Yaoundé (4-5 novembre 2023), a relevé que l'exclusion des jeunes de la vie politique était l'un des facteurs des ruptures de la démocratie. Les périodes de transition qui s'ensuivent, où émergent de nouvelles idées et un nouveau *leadership* pouvant aider à surmonter ces pratiques, ne permettent malheureusement pas toujours d'instaurer une gouvernance plus inclusive et plus représentative.

Ainsi, consciente des nombreux obstacles auxquels font face les femmes et les jeunes quant à leur accession aux différentes instances de pouvoir politique de nomination ou d'élection, l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF), notamment à travers ce présent guide, a l'ambition de combler le déficit d'information et de formation au *leadership*, de compenser le manque d'assurance et d'impréparation des femmes et des jeunes face aux défis de l'engagement politique, dans un contexte où leur accès aux postes de décision fait encore l'objet de réticence et, dans certains cas, d'une interprétation négative. C'est également pour surmonter les obstacles structurels et politiques qui minent la croissance de la participation politique des femmes et des jeunes que ce guide a été pensé.

Avec cet outil, l'OIF partage des contenus et des pratiques visant à réduire les obstacles que rencontrent les femmes et jeunes, tels que l'accaparement du champ politique par les hommes (y compris les partis politiques et les institutions étatiques), les lois discriminatoires fondées sur le sexe, les dispositions électorales qui ne tiennent pas compte des sexo-spécificités, les rôles socialement attribués aux femmes et aux hommes, les préjugés

culturels et religieux, la violence fondée sur le sexe, ainsi que les moyens financiers et les compétences techniques limitées de ces deux catégories.

Pour chaque domaine thématique, les meilleures pratiques sont identifiées, les éventuels points d'amélioration envisagés et les stratégies à élaborer ou les alliances à nouer sont relevés, afin d'engager les acteurs clés sur le plan national pour la définition des politiques, des lois et des pratiques qui contribueraient à accroître la participation politique des femmes et des jeunes.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité des actions de l'OIF, que je suis fière de voir pousser cette question toujours plus loin, avec constance et détermination.

Ainsi, par l'Appel de Kigali, adopté les 19 et 20 novembre 2025 à l'occasion de la 46e session de la Conférence ministérielle de la Francophonie, consacrée au thème « Trente ans après la Conférence de Beijing : la contribution des femmes dans l'espace francophone », les États et gouvernements membres de la Francophonie ont lancé un appel solennel afin « de garantir aux femmes une participation pleine, égale et significative dans tous les domaines et à tous les niveaux de la vie publique, en particulier la prise de décision politique, environnementale, économique, sécuritaire, et sociale », condition *sine qua non* de la réalisation des objectifs de paix, de démocratie, de développement durable et de prospérité. C'est dans cet esprit que ce guide entend outiller les femmes et les jeunes, afin qu'elles et ils exercent pleinement leur *« leadership*[1] *»*, jusqu'aux plus hauts niveaux de responsabilité, partout où persistent encore les inégalités de pouvoir.

Nicolas GUINARD
Directeur des
affaires politiques
et de la gouvernance
démocratique

1 Plus d'un siècle s'est écoulé depuis que le *leadership* est devenu un champ de recherche, et les définitions du terme ont naturellement évolué à travers les époques, au gré des modes, des idéologies et de la transformation des milieux professionnels auxquels le concept est appliqué. En 1991 déjà, Joseph C. Rost dénombrait plus de 200 définitions pour le *leadership*. On est donc bien obligé d'admettre, aujourd'hui plus que jamais, qu'aucune définition unique du *leadership* ne fera consensus. (…) Dans la Stratégie EFH de la Francophonie, le *leadership* est défini comme l'aptitude qu'a un individu de diriger d'autres individus en partageant une vision et en insufflant sa mise en œuvre par sa créativité et ses autres qualités personnelles pour les conduire vers le changement et l'innovation. On dira alors qu'un *leader* est quelqu'un qui est capable de guider, d'influencer et d'inspirer (*Perspective Monde*, 2016)."

INTRODUCTION GÉNÉRALE

En droite ligne des dispositions de la Déclaration de Bamako adoptée le 3 novembre 2000, comme principal instrument de sa politique d'appui à la consolidation de la démocratie dans ses États membres, l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) s'est engagée à garantir et à favoriser la pleine participation[2] de toutes les citoyennes et de tous les citoyens francophones aux processus électoraux. Pour elle, cette participation effective des citoyennes et des citoyens est l'une des conditions essentielles pour la tenue d'élections libres, fiables et transparentes. Dans ce cadre, la Francophonie accorde une grande attention à la participation spécifique des femmes et des jeunes[3] à la vie politique en général et aux consultations électorales en particulier. Elle s'emploie ainsi à renforcer la présence efficace des femmes et des jeunes dans les instances et à promouvoir leur accession à des mandats électifs. Son engagement en faveur de leur intégration dans la gestion des affaires publiques découle de sa détermination à faire des femmes et des jeunes des acteurs du développement.

S'alignant sur l'agenda international, l'OIF a entrepris depuis plus de deux décennies d'importantes actions en faveur d'une meilleure prise en compte et d'une meilleure intégration des femmes et des jeunes dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de développement dans l'espace francophone. Elle a soutenu, en 2000, l'organisation de la conférence des femmes de la Francophonie[4] sur le thème ***« Femmes, pouvoir et développement »*** au Luxembourg. Cette conférence a posé les jalons d'une démarche francophone concertée pour l'autonomisation politique, économique et sociale des femmes dans ses États membres. Pour l'OIF, qui considère la prise en compte et l'implication des femmes dans la gouvernance politique comme des facteurs de paix, de stabilité et d'un développement durable et harmonieux du monde et de l'espace francophone, les femmes et les jeunes sont une priorité. Sous ce prisme, la majorité des projets de l'Organisation sont orientés vers eux, afin de contribuer à leur épanouissement, et de leur conférer des compétences nécessaires pour jouer pleinement leurs différents rôles dans la société.

Sur la base de ses engagements en faveur d'une meilleure représentation des femmes et des jeunes dans les instances politiques formalisées par l'adoption des Stratégies Jeunesse 2015-2022 et la *Stratégie pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles,* adoptée en 2018 lors du Sommet d'Erevan (Arménie), l'OIF déploie une palette d'actions dans ses États membres. Fondés sur l'Axe 4.1 de la stratégie qui vise à accroître et à améliorer la représentation des femmes et des jeunes filles à tous les niveaux de la vie politique, des projets locaux portés par des organisations de la société civile (OSC) sont constamment soutenus. Ces projets se déclinent en activités de sensibilisation, de plaidoyer et de renforcement de capacités. En effet, outre leur statut dans leurs sociétés façonnées par des stéréotypes sexistes, le diagnostic des principaux freins à la présence des femmes et des jeunes dans les instances relève un déficit de formation, d'expertise politique et d'expérience qu'il importe de combler, afin d'inverser les tendances. Telle est la raison d'être du présent guide pratique pour le renforcement du *leadership* politique[5] des femmes et des jeunes dans l'espace francophone. Ainsi, au-delà du renforcement des compétences en prélude des compétitions électorales, la formation pourrait également s'étendre à la capacitation des femmes et des jeunes à la gestion de leur mandat et à l'administration de l'espace public de manière générale.

En effet, la capacitation des femmes et des jeunes est une action stratégique qu'il convient de disséminer dans tout l'espace francophone si l'on veut réellement susciter une inversion de la cartographie actuelle du *leadership* politique des femmes et des jeunes dans les prochaines décennies, en rapport avec leur poids démographique et l'acquisition progressive de capacités. Elle contribue naturellement à la transformation structurelle de la cible par une

2 Il importe de rappeler qu'il s'agit d'un droit de l'homme consacré par des textes internationaux, notamment le Pacte international relatif aux droits civils et politiques – droit de participation aux affaires publiques (https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights).

3 Selon la Stratégie Jeunesse de la Francophonie 2015-2022, « *les jeunes ciblés sont définis comme la catégorie d'individus des deux sexes âgés de 15 à 35 ans, étant entendu qu'en fonction de la spécificité de certaines actions et des besoins particuliers des jeunes et des États et gouvernements, des tranches d'âge resserrées ou élargies seront adaptées* ».

4 La conférence a été précédée en 1994 par l'adoption de la Résolution sur l'engagement de la Francophonie pour les femmes.

5 Dans la Stratégie EFH de la Francophonie, le *leadership* est défini comme l'aptitude qu'a un individu de diriger d'autres individus en partageant avec eux une vision et en insufflant sa mise en œuvre par sa créativité et sesautres qualités personnelles pour les conduire vers le changement et l'innovation. On dira alors qu'un *leader* est quelqu'un qui est capable de guider, d'influencer et d'inspirer (*Perspective Monde*, 2016).

éducation transversale de l'administration de l'espace public dans les domaines clés de la vie politique que sont la citoyenneté politique, l'engagement citoyen, le plaidoyer social pour le changement, la communication et le marketing politique entre autres. L'appropriation des outils d'éveil de la conscience politique pour un meilleur engagement des femmes et des jeunes depuis les associations des cantons, des campagnes ou des villages jusqu'au sommet des institutions publiques et diplomatiques constitue ainsi le dénominateur commun du guide.

En droite ligne des recommandations de la Déclaration finale de Luxembourg, de la Déclaration de Bamako et de la Stratégie EFH de la Francophonie précédemment mentionnée sur l'adoption des mesures nécessaires en matière de formation des femmes, l'objectif principal de l'élaboration du présent guide pratique est de doter l'OIF d'un dispositif facile à déployer pour le renforcement des compétences en *leadership* politique des femmes et des jeunes au sein de l'espace francophone, afin de favoriser une participation de qualité de ces derniers aux élections, en tant qu'électrices et électeurs, et surtout comme candidates, ainsi que leur contribution optimale à la gestion de la cité en tant qu'élus et décideurs politiques. Le guide a ainsi pour ambition d'aider les jeunes et les femmes à acquérir les capacités nécessaires pour gravir l'échelle des mandats électifs du niveau local au national et surtout d'assumer efficacement leurs fonctions. Il s'agit d'un outil pour inspirer les interventions de l'OIF et de ses partenaires pour la formation des femmes et des jeunes au *leadership* politique dans un pays donné, et particulièrement d'un dispositif au service des OSC francophones impliquées dans le renforcement des compétences des femmes et des jeunes en politique.

Ce guide permet de cerner l'état des lieux de la présence des femmes et des jeunes en politique dans l'espace francophone, ensuite d'acquérir non seulement les ressources sur la formation au *leadership* politique à travers les fiches pratiques dédiées à des thématiques précises, mais aussi les clés de lecture de certaines expériences d'institutions et d'OSC francophones par le partage d'expériences et de bonnes pratiques. Si tant d'efforts sont consentis afin d'améliorer la représentation des femmes et des jeunes dans l'espace politique, c'est que les progrès réalisés au fil des ans sont loin d'être satisfaisants, et que les menaces de recul demeurent d'actualité.

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES SUR LE *LEADERSHIP* POLITIQUE DES FEMMES ET DES JEUNES DANS L'ESPACE FRANCOPHONE

« Sans aucune formation particulière et sans bruit, elles ont su occuper une place centrale dans les processus de décisions qui concernent leur vie et celle de la société dans laquelle elles sont. Elles ont parcouru un chemin difficile certes, mais elles ont pu s'emparer non seulement de bastions ou de chasses gardées masculins, mais aussi, elles ont pu se construire des domaines spécifiques qui conviennent davantage à leurs ambitions. C'est bien cela qu'on appelle le leadership, même si, quelquefois, on en fait volontiers une affaire de représentation et de ratio[6]. »

Chapitre 1

PRINCIPES ET ENJEUX DE LA PROMOTION DU *LEADERSHIP* POLITIQUE DES FEMMES ET DES JEUNES DANS L'ESPACE FRANCOPHONE

Sur le plan local et mondial, le *leadership* et la participation politique des femmes et des jeunes sont limités. Très souvent, les femmes et les jeunes sont sous-représentés parmi les électeurs, ainsi qu'aux postes de décision. Cela se produit en dépit de leur supériorité numérique, leurs capacités avérées en tant que *leaders* et agents de changement, et de leur droit à participer sur un pied d'égalité à la gouvernance démocratique. Les barrières structurelles dues à des lois et à des institutions discriminatoires limitent encore les possibilités des femmes de se présenter aux élections. Le manque de capacités signifie que les femmes sont moins susceptibles que les hommes de disposer de l'éducation, des contacts et des ressources nécessaires pour devenir des *leaders* efficaces. Tout comme elles, les jeunes dans l'exercice de leur engagement politique et citoyen se heurtent souvent à différents stéréotypes que pourrait justifier leur manque d'expérience ou de maturité. Ils sont souvent cités pas en tant qu'acteurs, mais toujours associés aux femmes en tant que catégories vulnérables. *« Un point qui revient souvent, c'est la stigmatisation des jeunes : on considère que nous ne sommes pas assez connaissants de ces sujets, qu'on ne mériterait donc pas d'agir directement et de participer aux processus décisionnels, mais il serait important de déconstruire les stéréotypes autour des jeunes, car nous sommes éduqués, nous avons une voix et nous voulons nous exprimer[7]. »*

Par ailleurs, la violence basée sur le genre constitue un frein important et indéniable à une participation intentionnelle, consciente et active des femmes en politique. Selon l'OMS, une femme sur trois est encore victime de violences au cours de sa vie. Les situations de transition et de crise ont également des effets directs sur la place des femmes et des jeunes dans leur société ; leurs droits et leur *leadership* s'en trouvent affectés. Ces contextes de vulnérabilité nécessitent alors de porter une attention particulière à leur condition porteuse de reculs ou stagnations.

En ce qui concerne l'inclusion des jeunes, il apparaît clairement une sous-représentation de cette catégorie dans la sphère politique et de prise de décision. En effet, bien que les jeunes (15 à 24 ans) représentent 16 % de la population mondiale[8], leur participation à la prise de décisions reste relativement faible. De ce fait, la 122e Assemblée de l'Union interparlementaire, qui a eu lieu à Bangkok le

6 Pr Ndioro NDIAYE, *Mon Combat pour le Sénégal,* 2023.

7 Marianne SAGHBINI, *étudiante libanaise, Restitution de la consultation Jeunesse de la Francophonie sur les ruptures de la démocratie, 2023.*

8 https://www.un.org/fr/global-issues/youth#:~:text=Aujourd'hui%2C%201%2C2,16%20%25%20de%20la%20population%20mondiale.

1er avril 2010, a souligné la nécessité de prévenir et de réprimer toutes les formes de discrimination, dont la discrimination fondée sur l'âge, conformément au principe de non-discrimination consacré par la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)[9]. En 2022, seulement 1,6 % des députés dans le monde avaient entre 20 et 30 ans et moins de 12 % entre 30 et 40 ans[10]. Plusieurs instruments proposés sur le plan mondial et par l'OIF ont cependant été adoptés pour promouvoir l'insertion des femmes et des jeunes dans la vie politique.

SECTION 1 : APERÇU DES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX ET RÉGIONAUX

La communauté mondiale a toujours considéré les jeunes comme un atout pour la société et un vecteur de changement positif. Cette philosophie motive les nombreuses initiatives entreprises pour les rendre plus autonomes, veiller au respect de leurs intérêts dans les collectivités et les sociétés, et les aider à tirer le meilleur parti des droits de l'homme, de la démocratie et de l'État de droit en développant également leur *leadership* politique. Les mécanismes partent ainsi de l'échelle globale des Nations unies pour se cristalliser autour d'instruments régionaux au vu de leurs spécificités. La communauté internationale ne cesse ainsi de réaffirmer que la démocratie ne pourrait se consolider sans l'inclusion des jeunes et des femmes dans la sphère politique et la défense de leurs droits dans les politiques publiques.

1.1 INSTRUMENTS ONUSIENS

Lors de la création des Nations unies en 1945, il n'y avait aucune femme chef d'État ou de gouvernement. En 1995, il y en avait 12 et, en 2020, elles étaient 22. Comme le souligne la Résolution de l'Assemblée générale des Nations unies de 2011 sur la participation politique des femmes, « *partout dans le monde, les femmes continuent d'être largement marginalisées de la sphère politique, souvent en raison de lois, de pratiques, d'attitudes et de stéréotypes de genre discriminatoires, de faibles niveaux d'éducation, le manque d'accès aux soins de santé et l'effet disproportionné de la pauvreté sur les femmes* ». Des femmes ont surmonté ces obstacles avec beaucoup de succès, et souvent au bénéfice de la société dans son ensemble, et ce, grâce également à une prise de conscience et une dynamique mondiales en faveur de l'EFH.

Résolutions et instruments juridiques de promotion des droits des femmes

La Charte des Nations unies adoptée en 1945 a été le premier instrument international à affirmer le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis lors, l'ONU a contribué à créer un héritage historique et internationalement reconnu de stratégies, de normes, de programmes et d'objectifs destinés à améliorer la condition des femmes dans le monde.

Au fil des ans, l'ONU et ses institutions spécialisées ont favorisé la participation des femmes, en tant que partenaires égales des hommes, à la réalisation du développement durable, de la paix, de la sécurité et au plein respect des droits de l'homme. Favoriser l'autonomie des femmes continue d'être un élément au cœur des efforts entrepris par l'ONU en vue de relever les défis sociaux, économiques et politiques dans le monde, comme en témoignent les différentes conférences sur les femmes tenues sur plusieurs décennies :

- la première Conférence mondiale sur les femmes au Mexique en 1975 a abouti à un « *Plan d'action mondial pour la mise en œuvre des objectifs de l'Année internationale de la femme aux horizons de 1985* » ;
- la seconde à Copenhague, au Danemark (1980), a établi le bilan des cinq années passées et exhorté les gouvernements à garantir la propriété et le pouvoir des femmes sur leurs biens, à améliorer leurs droits quant à l'héritage, la garde des enfants et la nationalité ;
- la troisième Conférence à Nairobi, au Kenya (1985), a permis d'évaluer les résultats de la décennie et a abouti aux « Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme », avec des mesures en faveur de l'EFH et la valorisation de la participation des femmes en matière de paix et de développement ;
- la quatrième à Pékin, en Chine (1995), a constitué « *un tournant important dans le programme mondial pour l'égalité des sexes* » selon l'ONU en consolidant les précédentes conférences, mais aussi d'autres progrès juridiques faits durant les 50 années d'activisme international. Depuis la quatrième Conférence, des évaluations ont lieu tous les cinq ans[11].

9 http://archive.ipu.org/conf-f/122/res-3.htm.

10 https://www.euractiv.fr/section/institutions/news/lue-redouble-defforts-pour-promouvoir-la-participation-politique-des-jeunes-a-travers-le-monde.

11 https://fr.wikipedia.org/wiki/Quatri%C3%A8me_conf%C3%A9rence_mondiale_sur_les_femmes.

Afin de promouvoir le *leadership* et la participation politique des femmes à tous les niveaux et notamment dans les structures du pouvoir au sein des organisations publiques et privées, plusieurs entités ont vu le jour pour assurer les suivis des résolutions des Nations unies, et ce, depuis la conférence de Mexico[12]. En 2011, les quatre entités du système des Nations unies chargées des questions de l'égalité et de la promotion des conditions des femmes à plusieurs niveaux, à savoir DAW, INSTRAW, OSAGI et UNIFEM, ont fusionné pour former ONU Femmes, qui est le secrétariat actuel de la Commission de la condition de la femme.

Dans ce sens, ONU Femmes accompagne et propose un renforcement des capacités aux candidates politiques pour accompagner et soutenir leur intégration dans le monde politique, et leur accès aux postes de décision. ONU Femmes s'associe également aux parties prenantes de divers pays des Nations unies et travaille avec la société civile sur des dispositifs de sensibilisation et de plaidoyer, mais aussi sur des programmes visant à garantir que les élections respectent les droits des femmes.

Aussi, plusieurs règles et normes internationales ont été mises en place, conférant une place essentielle au *leadership* des femmes et à leur pleine participation à la vie politique. Sans exhaustivité, les plus importantes sont :

1. **La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)** (sigle en français) / *CEDAW*, adoptée en 1979 et entrée en vigueur le 3 septembre **1981**, qui contient dans son article 7 des engagements relatifs à la vie politique et publique et dans son article 8, des engagements relatifs à la représentation.
2. **La Résolution 1990/15 du Conseil économique et social des Nations unies (1990),** qui appelle les gouvernements, les partis politiques, les syndicats, les organisations professionnelles et tous les groupes représentatifs à adopter une représentation minimale de 30 % de femmes dans leurs instances dirigeantes, et d'atteindre éventuellement la parité.
3. **Le Programme d'action de Beijing** de **1995,** qui réitère la résolution 1990/15 et appelle à une augmentation de la représentation des femmes dans l'objectif stratégique G2.
4. **La Résolution 1325 « Femmes, paix et sécurité »** (en **2000**), qui marque un tournant décisif pour la prise en compte des femmes dans les affaires publiques de leurs États.
5. **La Résolution de l'Assemblée générale des Nations unies sur la participation des femmes à la vie politique** (A/RES/58/142) de **2003,** qui stipule que les États membres doivent, entre autres, prendre des mesures en vue de suivre les progrès de la représentation des femmes, de promouvoir la participation des jeunes, en particulier des femmes, au sein des organisations de la société civile ou encore de mettre au point des mécanismes et des programmes de formation qui encouragent les femmes à prendre part au processus électoral.
6. **La Résolution de l'Assemblée générale des Nations unies sur la participation des femmes à la vie politique** (A/RES/66/130) **de 2011,** qui insiste sur l'importance de la contribution des femmes, quel que soit le contexte.

Résolutions et instruments juridiques de promotion des droits des jeunes

Tout comme les femmes, les jeunes sont très souvent marginalisés et confrontés à la discrimination. Ils se heurtent à des obstacles dans l'exercice de leurs droits en raison de leur âge, ce qui limite leurs possibilités d'accès à l'espace public en général et en politique en particulier. Les droits humains des jeunes font donc référence au plein exercice des libertés et droits fondamentaux détenus par les jeunes. Promouvoir ces droits consiste à surmonter les obstacles et les problèmes qui leur sont spécifiques.

S'agissant de la participation politique des jeunes, en effet, il est important de souligner que cette cible est sous-représentée dans les institutions politiques, moins de 2 % des parlementaires dans le monde étant âgés de moins de 30 ans. De plus, l'âge d'éligibilité parlementaire, surtout pour les postes les plus hauts, n'est pas toujours aligné avec l'âge minimal requis pour voter.

C'est dans l'optique de faire avancer ces chiffres que la Stratégie 2030 des Nations unies pour la jeunesse a clairement précisé, à propos de la ***priorité 4*** visant à « *Protéger et promouvoir les droits des jeunes et encourager leur engagement civique et politique* » : « *Mobiliser les capacités de l'Organisation, afin de promouvoir les droits des jeunes à prendre part aux affaires publiques, notamment aux activités, plateformes et institutions politiques et civiques, comme les élections, les processus d'élaboration de la Constitution, les partis politiques et les parlements* ».

12 https://www.unwomen.org/fr/csw/brief-history

Fort de ce constat, l'ONU, considérant comme jeunes les personnes âgées de 15 à 24 ans, a adopté la Résolution 2250 sur la thématique « Jeunes, paix et sécurité » de 2015 qui reconnaît que la marginalisation de la jeunesse est préjudiciable à la consolidation de la paix dans toute société. En effet, tout comme les femmes, les jeunes demeureraient accessoirement associés aux processus décisionnels, aussi bien en contexte de paix qu'en temps de crise conjoncturelle. Il appert que le renforcement de leur *leadership* politique, tout comme celui des femmes, est un impératif pour un développement inclusif et durable. La Résolution 35/14 (de 2017) du Conseil des droits de l'homme des Nations unies décrit notamment la discrimination et certains obstacles rencontrés par les jeunes dans l'exercice de leurs droits civiques, politiques, sociaux, économiques et culturels.

Les efforts internationaux consentis par l'ONU à travers l'adoption en faveur de l'insertion des jeunes et des femmes en politique trouvent un écho sur le plan régional.

1.2 INSTRUMENTS RÉGIONAUX

Les efforts internationaux se conjuguent aux actions entreprises sur divers plans régionaux pour renforcer et promouvoir l'accès des femmes et des jeunes aux instances de décision. En Europe, en Asie, en Amérique ou en Afrique, des instruments juridiques ont été adoptés pour favoriser la participation politique des femmes et l'inclusion des jeunes dans les sphères politiques. L'objectif vise à harmoniser les actions en prenant en considération des spécificités régionales tout en respectant les engagements internationaux pris à l'échelle de l'ONU en matière d'EFH et d'inclusion des jeunes.

En Europe : l'Europe affirme à tous les niveaux que la promotion de l'égalité des genres et de l'inclusion des jeunes relève de la responsabilité de chacun, quelle que soit sa fonction au sein d'une institution ou d'une organisation. Les stratégies et les plans d'action pour l'EFH et la promotion du *leadership* des jeunes, établis par l'UE et par le Conseil de l'Europe, présentent des instruments d'accélération des progrès dans ces domaines. En effet, la Stratégie de l'UE de 2016-2019 a défini le cadre des travaux de la Commission européenne dans ce domaine au cours de la période en question où l'accent a été mis sur cinq axes prioritaires. L'engagement stratégique a fixé des objectifs pour chacun de ces axes et a défini plus de 30 actions concrètes. Il a réaffirmé ainsi l'engagement de l'UE en faveur de l'intégration de la dimension de genre qui a été prise en compte dans toutes les politiques de l'UE, ainsi que dans ses programmes de financement.

En janvier 2021, la Résolution A9-0234/2020 de l'Union européenne a fixé la Stratégie de l'UE aux horizons de 2025 pour combler les disparités entre les sexes qui demeurent toutefois réelles, à l'instar du fait que les femmes sont toujours surreprésentées dans les secteurs les moins rémunérés, et sous-représentées aux postes à responsabilités[13]. Les principaux objectifs de la Stratégie de l'UE d'ici 2025 sont, entre autres, de mettre fin aux violences à caractère sexiste et de bousculer les stéréotypes sexistes, de combler les écarts femmes-hommes sur le marché du travail et de parvenir à un équilibre femmes-hommes dans la prise de décision et en politique. La mise en œuvre de cette stratégie repose sur le principe horizontal d'intersectionnalité.

De son côté, le Conseil de l'Europe a adopté une nouvelle stratégie en mars 2018 pour l'égalité entre les femmes et les hommes pendant la période 2018-2023, qui s'appuie sur les réussites de sa première Stratégie 2014-2017. Six objectifs stratégiques ont été définis pour la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes pendant la période 2018-2023. Parmi les instruments adoptés pour atteindre ces objectifs, le Conseil de l'Europe a mis en place la plateforme des mécanismes d'experts indépendants sur la discrimination et la violence à l'égard des femmes (connue sous son acronyme anglais de « *EDVAW Platform* »). Elle rassemble sept mécanismes d'experts indépendants des Nations unies et régionaux œuvrant sur le plan international et régional dans les domaines des droits des femmes et de la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Le GREVIO en fait partie[14]. Les mécanismes d'experts indépendants jouent un rôle décisif dans la surveillance de la mise en œuvre des normes relatives aux droits humains, condition indispensable pour combattre la violence et la discrimination à l'égard des femmes. Leur travail est une source d'information essentielle sur la situation relative aux droits des femmes, sur les mesures prises pour combattre la violence à l'égard des femmes et sur les problèmes urgents, les lacunes et les insuffisances dans la mise en œuvre des normes internationales et des engagements pris par les gouvernements.

13 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0234-AM-010-010_FR.pdf
14 https://coe.int/fr/web/istanbul-convention/edvaw-platform

En Asie : en décembre 2019, les pays d'Asie-Pacifique ont adopté une déclaration pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes[15]. Il s'agit de la Déclaration Asie-Pacifique sur la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Dans cette veine, l'examen Beijing+25 a été adopté après d'intenses négociations lors d'une conférence ministérielle, organisée par la Commission économique et sociale des Nations unies pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) et l'ONU. Les États membres de toute la région Asie-Pacifique avaient convenu d'une déclaration prospective ambitieuse qui renforce l'engagement de la région en faveur d'une action forte pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. La déclaration reconnaît les femmes comme des contributeurs clés et des agents essentiels dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités, et appelle les gouvernements à garantir des systèmes de protection sociale, des services publics et des infrastructures inclusives. Cette déclaration a servi de contribution régionale à la 64e session de la Commission de la condition de la femme sur l'examen mondial de la mise en œuvre de la déclaration et du Programme d'action de Beijing à New York en mars 2021[16].

Sur cette base, les pays se sont également engagés à garantir l'autonomisation économique des femmes et leur intégration dans l'économie formelle. Les gouvernements ont convenu de prendre des mesures appropriées et d'étendre les protections juridiques et sociales pour garantir que toutes les femmes et les filles bénéficient de chances égales en matière d'éducation, de travail décent, de conditions de travail favorables et d'inclusion financière. Les gouvernements ont par ailleurs demandé à la CESAP de continuer à servir de plateforme régionale et sous-régionale pour promouvoir un dialogue et une coopération accrus entre les pays. La déclaration a donné mandat à la CESAP, en collaboration avec d'autres agences des Nations unies, de soutenir les institutions nationales compétentes dans le suivi et la mise en œuvre des engagements mondiaux du Programme d'action de Pékin[17].

En Amérique : en 1988, la Commission interaméricaine rédige une convention axée sur la violence à l'égard des femmes et prévoit une réunion consultative spéciale en 1990. C'est ainsi que la Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (*Convention de Belém do Pará*) a vu le jour, et a consacré un traité international de la Commission interaméricaine des femmes (CIM) de l'Organisation des États américains (OEA, en anglais : *Organization of American States*, regroupant les États d'Amérique). Cette convention a été signée lors d'une conférence tenue à Belém, au Brésil, le 9 juin 1994[18].

Il s'agit du premier accord intergouvernemental destiné à contraindre juridiquement les 33 États signataires ainsi qu'un cadre politique et stratégique pour l'adoption des lois et des politiques coordonnées et la mise en œuvre de la criminalisation de toutes les formes de violences à l'égard des femmes, en particulier la violence sexuelle. Cette convention définit la violence à l'égard des femmes, établit le droit des femmes de mener une existence sans violence et que la violence à l'égard des femmes constitue une violation des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle appelle pour la première fois à la mise en place de mécanismes contraignants de protection et de défense des droits des femmes, indispensables à la lutte contre le phénomène des violences faites à l'intégrité physique, sexuelle et psychologique des femmes, que ce soit dans la sphère publique ou privée, et à l'affirmation de ces droits au sein de la société.

En Afrique : les principales mesures prises en Afrique se résument au Protocole de Maputo qui est le principal référentiel en la matière. En effet, à l'instar de plusieurs initiatives internationales (Pactes internationaux, CEDEF, Plateformes de Beijing), l'Union africaine a agi en faveur de l'EFH pour remédier à ces déséquilibres en adoptant plusieurs initiatives, dont, principalement, le protocole **à la Charte** africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme encore appelé « Protocole de Maputo[19] ».
Adopté le 11 juillet 2003 au deuxième Sommet de l'Union africaine à Maputo (Mozambique), ce protocole garantit la promotion, la réalisation et la protection des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels des femmes en Afrique. S'il s'imposait à cause de la persistance de la discrimination et des pratiques néfastes à l'égard des

15 https://www.unescap.org/sites/default/files/Beijing+25-Declaration-(FRE)-20200220.pdf
16 https://www.unescap.org/sites/default/files/Beijing+25-Declaration-(FRE)-20200220.pdf
17 https://www.unwomen.org/en/news/stories/2019/12/asia-pacific-countries-adopt-declaration-to-advance-gender-equality-and-womens-empowerment
18 https://fr.wikipedia.org/wiki/Convention_de_Bel%C3%A9m_do_Par%C3%A1
19 https://fr.wikipedia.org/wiki/Protocole_de_Maputo

femmes en Afrique, il est surtout la résultante d'une volonté politique d'intégrer la dimension « genre » à tous les niveaux et de la forte implication des ONG de protection des droits de la femme aux processus institutionnels de promotion et de protection des droits de la femme en Afrique. Dans ce sens, il a suscité une forte implication des acteurs, mais aussi et paradoxalement de vives polémiques qui poussent à s'interroger sur sa portée[20].

Le Protocole de Maputo engage les États à intégrer une perspective de genre dans leurs décisions politiques, leurs lois, leurs plans de développement, leurs programmes et leurs activités. Il constitue une initiative majeure qui permet l'harmonisation des lois nationales des pays africains en faveur de la lutte contre les inégalités de genre. S'il est admis que le Protocole de Maputo est un instrument sans précédent et qu'il est important pour les sociétés africaines, le combat contre la discrimination et les pratiques néfastes à l'égard des femmes en Afrique n'est pas gagné pour autant. Il faudrait encore accentuer la vulgarisation de cet important instrument juridique, afin que nul n'en ignore l'existence et la portée en faveur des droits fondamentaux des femmes africaines d'une part, et surtout pour une application efficace des mesures visant la prise en compte de l'EFH dans les mécanismes d'action du *leadership* politique des femmes.

Tout comme sur le plan international et régional, la question de l'insertion politique des femmes et des jeunes dans l'espace francophone est une préoccupation majeure.

SECTION 2 : STRATÉGIES ET MÉCANISMES FRANCOPHONES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET DE L'INCLUSION DES JEUNES

La participation des femmes et des jeunes dans la vie publique constitue une composante essentielle de la démocratie. Sa nature et son ampleur représentent des indicateurs clés de la qualité d'une gouvernance démocratique. C'est en partant de ces convictions que la communauté internationale se mobilise depuis des décennies pour unir les efforts en faveur de l'égalité des sexes et de l'inclusion des jeunes tant au sein des gouvernements et des institutions publiques que dans les instances élues et, plus largement, dans la vie citoyenne. Pour adresser les problématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'inclusion de la jeunesse, l'OIF a adopté des stratégies transversales, avec des déclinaisons sectorielles qui impulsent une dynamique efficace d'autonomisation et de prise en compte des jeunes et des femmes dans tous les domaines de la vie de ses États membres.

2.1 LES STRATÉGIES ET LES STRUCTURES D'APPUI

Les jeunes et les femmes étant l'avenir de la Francophonie, elle a fait de ces deux catégories les priorités de son action et ses principales cibles stratégiques. La Francophonie s'est par conséquent engagée pour favoriser leur participation politique et leur insertion socio-économique en renforçant leurs compétences par la formation. Elle n'a cessé de réitérer son souci pour leur éducation, leur autonomisation et leur implication dans la prise de décision politique en déployant depuis plus de 20 ans des efforts en faveur de la réduction des inégalités de genre. De ce fait, plusieurs mécanismes ont été créés au sein de la Francophonie, afin de contribuer à une meilleure inclusion des jeunes allant de 15 ans à 35 ans selon l'Organisation, mais aussi une plus grande autonomisation des femmes. En guise de mesures effectives pour concrétiser la vision de ses stratégies en faveur de l'EFH et l'inclusion des jeunes, la Secrétaire générale de l'OIF a mis en place l'UJSC et l'UEFH.

La Stratégie Jeunesse de l'OIF vise à faire des jeunes francophones des citoyens et citoyennes engagés disposant de toutes les ressources nécessaires pour vivre de manière épanouie et responsable. Elle s'appuie sur deux axes : l'éducation et la formation, en langue française, dans une perspective de promotion des valeurs humaines, de l'employabilité et de l'insertion socioprofessionnelle et la participation citoyenne, accès aux droits et promotion de la langue française dans un cadre de développement durable et de diversité culturelle. L'OIF a défini la jeunesse comme une thématique transversale prioritaire dans le cadre du processus de transformation engagé depuis 2019[21]. En 2060, plus de 700 millions d'êtres humains vivront dans des pays francophones. Les trois quarts d'entre eux auront moins de trente ans et vivront en Afrique. C'est à la fois

20 https://www.pambazuka.org/fr/governance/protocole-de-maputo-changer-la-situation-de-marginalisation-et-d%E2%80%99inf%C3%A9riorisation-des

21 https://www.francophonie.org/jeunesse-141

un grand espoir et un immense défi pour l'ensemble du mouvement francophone : un espoir, car l'avenir de la langue française ne s'est jamais présenté sous de meilleurs auspices ; un défi, car il faut leur offrir des perspectives. Une grande consultation de la jeunesse francophone a été organisée à l'occasion du cinquantenaire de la Francophonie en 2020. Réunissant plus de 10 000 jeunes, elle a permis de mieux comprendre leurs réalités. Les initiatives qu'ils ont plébiscitées convergent massivement vers trois priorités claires : l'emploi, l'éducation et la protection de l'environnement.

L'unité Jeunesse, Sport et Citoyenneté (UJSC) se définit comme « la voix de la jeunesse francophone » et a pour objectif de renforcer les actions autour des priorités identifiées par les jeunes comme l'éducation, l'emploi, l'environnement, le sport et la citoyenneté. L'UJSC constitue un espace d'échange et de rencontre à l'écoute des jeunes en tant qu'unité inclusive et influente sur les grands sujets qui animent la jeunesse francophone[22]. Elle vise également à contribuer à ce que les jeunes bénéficient des efforts de coopération *via* un appui technique, en assurant l'intégration effective de la transversalité jeunesse au sein de l'OIF. L'unité Jeunesse est aussi chargée de définir le cadre normatif de l'OIF en matière de jeunesse avec une valeur ajoutée et porte un plaidoyer sur les enjeux liés à la jeunesse, tels que l'accès des jeunes aux opportunités de formations, d'emploi, de développement et d'expression. « *La vision de l'unité Jeunesse, Sport et Citoyenneté de l'OIF est de créer un environnement où les jeunes francophones sont épanouis et développent leur plein potentiel* [23]. »

La Stratégie pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes se fonde sur les engagements antérieurs pris par les États et gouvernements membres de la Francophonie et se focalise sur les domaines suivants : les droits et la lutte contre les discriminations et les violences ; l'éducation des filles ; l'autonomisation économique ; le *leadership* et la participation à la prise de décision. Elle souligne l'importance de déconstruire les stéréotypes fondés sur le genre et les normes sociales qui pérennisent les inégalités, réitère la nécessité de prendre en compte les besoins et les obstacles des femmes et des filles, et rappelle que les inégalités entre les femmes et les hommes sont structurelles et systémiques. Cette stratégie reconnaît la jeunesse comme un public cible qui se doit d'être sensibilisé et éduqué pour mettre fin aux discriminations et aux violences faites aux femmes et aux filles. La Stratégie EFH de l'OIF soutient que l'inclusion des jeunes contribue à l'émergence de citoyennes et de citoyens engagés en faveur de l'égalité et de la justice sociale. Elle appelle les acteurs de l'espace francophone à promouvoir et à intégrer de manière transversale et systématique une égalité réelle entre les femmes et les hommes[24].

L'unité Égalité femmes-hommes (UEFH) a pour mission de fédérer, de coordonner et de suivre toutes les initiatives relatives à la promotion de l'égalité femmes-hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles mises en œuvre dans les différentes directions au sein de l'OIF. Elle a aussi pour mandat d'accompagner les États et gouvernements membres dans la mise en œuvre de leurs politiques sur ces questions, d'encourager toutes les initiatives en faveur de l'intégration politique, sociale et professionnelle des filles et des femmes et de porter un plaidoyer fort en faveur de l'égalité femmes-hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles, mais aussi sur les violences faites aux filles et aux femmes au sein de l'espace francophone. L'UEFH constitue alors une instance de l'OIF spécifiquement dédiée aux questions de genre favorisant ainsi la prise en compte du *leadership* féminin dans les actions de la Francophonie.

2.2 LES MÉCANISMES DE RENFORCEMENT DU *LEADERSHIP* DES FEMMES ET DES JEUNES

À l'instar des autres communautés linguistiques du monde, les années 1980 ont vu germer le concept d'égalité femmes-hommes comme une composante centrale du développement durable et de la promotion des droits humains dans les pays francophones. Les outils et les mécanismes d'expression utilisés ont pu être identifiés au fur et à mesure des besoins d'élaboration de stratégies pour promouvoir cet enjeu global sur le plan institutionnel et opérationnel. L'OIF œuvre ainsi pour préserver les acquis et éliminer les défis persistants de la mise en œuvre des engagements nationaux et internationaux

22 https://jeunesse.francophonie.org/

23 Pamela AKPLOGAN, cheffe de l'unité Jeunesse, Sport et Citoyenneté.

24 Stratégie de la Francophonie pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles https://www.francophonie.org/sites/default/files/2019-09/som_xvii_strategie_efh_2018.pdf

en faveur de l'égalité femmes-hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles.

Ainsi, la Francophonie innove, crée, impulse de nouvelles idées, associe tous les acteurs et fait appel aux peuples pour dynamiser son espace et donner à chaque citoyen ses chances de contribuer à la résolution des problèmes de développement, dans un esprit d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes. C'est ainsi que des conférences, des sommets et des ateliers se sont succédé, dont les plus éminents et porteurs de projets et programmes sur le sujet sont répertoriés dans les tableaux ci-dessous.

SOMMETS ET CONFÉRENCES

Sommet de Moncton (1999)	• Adoption de la Déclaration de Moncton et du plan d'action de Moncton visant à orienter l'action francophone en faveur de la jeunesse. • Les États membres de l'OIF se sont engagés à œuvrer pour que les jeunes puissent recevoir une éducation tout au long de leur cycle, notamment dans des systèmes universitaires efficaces, une formation professionnelle et technique tout en assurant leur insertion professionnelle, notamment dans les zones post-conflits.
Première conférence des femmes francophones de Luxembourg en février (2000)	• Organisée selon la Déclaration et le plan d'action du VIII[e] Sommet de la Francophonie (Moncton), axée sur le thème « Femmes, pouvoir et développement » dans le cadre du suivi de la IV[e] Conférence mondiale sur les femmes, organisée par l'ONU à Beijing (Pékin) en septembre 1995. • Cette conférence a permis de faire un état des lieux de la situation de la femme dans les domaines de l'accès au pouvoir et au développement, et d'impulser une nouvelle dynamique de promotion de la femme dans les 55 pays francophones.
Sommet d'Ouagadougou (2004)	« *Le développement durable ne peut être atteint que si les femmes y sont présentes en tant que partenaires égaux.* » (Déclaration de Ouagadougou) • Cette conférence centrée sur le développement durable au sein de la Francophonie a mis en exergue l'importance de créer des conditions favorables pour que les jeunes assument pleinement leur rôle fondamental dans le développement durable des sociétés francophones. • Les États membres se sont engagés à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la pleine et égale participation des femmes à tous les niveaux de décision. Ils sont également concertés pour assurer la participation de la société civile, surtout les femmes et les jeunes dans les domaines politiques.
Sommet de Dakar (2014)	• Axé sur le thème : « Femmes et jeunes en Francophonie : vecteurs de paix, acteurs de développement ». • Adoption de la Stratégie Jeunesse de la Francophonie 2015-2022 visant à faire des jeunes francophones des citoyens et citoyennes engagés disposant de toutes les ressources nécessaires pour vivre de manière épanouie et responsable.

Sommet d'Antananarivo (2016)	• Adoption de la résolution sur la création d'une entité au sein de l'OIF pour la promotion de l'égalité femmes-hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles. • Création de l'unité Égalité femmes-hommes (UEFH) de l'OIF.
Deuxième conférence internationale des jeunes francophones (2018)	• 200 jeunes francophones issus des cinq continents réunis, afin de préparer et d'adopter la Déclaration de la jeunesse à présenter par une délégation aux chefs d'État et de gouvernement lors du Sommet d'Erevan. • Cette initiative s'inscrit dans la volonté de la Francophonie de favoriser l'implication des jeunes aux instances de décisions, notamment francophones en vertu de la Stratégie Jeunesse de la Francophonie 2015-2022.
Sommet d'Erevan (2018)	• Adoption de la Stratégie pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes. • L'adoption de cette stratégie a permis à l'OIF d'approfondir une vision et une progression communes dans la mise en place d'actions concertées en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles au sein de l'espace francophone.
Conférence internationale sur l'éducation des filles et la formation des femmes dans l'espace francophone (2019)	• Cette conférence a permis de faire l'état des lieux liés de l'éducation des filles et la formation des femmes et de partager les bonnes pratiques et les pistes d'actions pour répondre à ces problématiques à travers des tables rondes et des ateliers. • Les échanges portaient notamment sur le fonctionnement des systèmes éducatifs, le rôle des acteurs de la société civile ou encore l'éducation des filles et des femmes en situation d'urgence.
Sommet de Djerba (2022)	• Axé autour du thème « La connectivité dans la diversité : le numérique, vecteur de développement et de solidarité dans l'espace francophone ». • Le Sommet de Djerba et la déclaration qui s'est ensuivie auront été l'occasion de réaffirmer l'engagement à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, en tant que valeur universelle et condition essentielle pour atteindre les objectifs de développement durable, ainsi que la résolution à progresser dans la mise en place d'actions concertées à ce niveau.

LES ATELIERS	
Ateliers de formation de l'Institut de la Francophonie pour l'éducation et la formation (IFEF)	Créé en 2015, l'Institut de la Francophonie pour l'éducation et la formation (IFEF) est un organe subsidiaire de l'OIF basé à Dakar visant à renforcer les compétences des personnels de l'éducation. L'Institut vient également accompagner les États et gouvernements membres de l'OIF dans la mise en œuvre de leurs politiques éducatives, afin d'assurer une éducation de qualité inclusive et équitable et de promouvoir des possibilités d'apprentissage pour tous tout au long de la vie. Dans le cadre de la Stratégie « Égalité femmes-hommes » de la Francophonie, l'IFEF propose des ateliers de sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes à destination des enseignantes et enseignants. Ces ateliers abordent par exemple les violences faites aux femmes et aux filles, la lutte contre les stéréotypes de genre dans les métiers, etc.[25]
Ateliers organisés par les organisations de la société civile soutenus par l'OIF	L'OIF déploie des efforts en faveur de la réduction des inégalités de genre dans ses différents domaines d'intervention au sein de l'espace francophone. Suivant sa stratégie, elle met en place des ateliers en partenariat avec sa société civile. Des ateliers qui constituent, en effet, un lieu de réflexions et un cadre ayant réussi à fédérer les énergies dans une dynamique endogène de réflexion sur différentes thématiques et différents enjeux transversaux. Ces ateliers entretiennent un riche débat scientifique pour apporter des contributions pertinentes, anticiper et influencer sur les conclusions des travaux des sommets ou des conférences, ou formuler des recommandations stratégiques en faveur de l'égalité femmes-hommes. Enfin, ils permettent de valoriser et d'illustrer l'apport et le savoir-faire des femmes, le partage de leurs bonnes pratiques et les leçons apprises. En somme, ces conférences, sommets et ateliers sont en réalité des mécanismes de premier ordre pour expliciter et orienter des idées nouvelles en matière de *leadership* de tout type au sein de la communauté francophone.

LES RÉSEAUX PARLEMENTAIRES	
Le Réseau des femmes parlementaires au sein de l'APF	Créé en 2002, il vise à promouvoir une meilleure participation des femmes à la vie politique, économique, sociale et culturelle, et ce, tant sur le plan national que dans l'ensemble de l'espace francophone. Ce réseau œuvre pour renforcer la place et le rôle des femmes dans les parlements membres et dans les organisations internationales, à favoriser les échanges d'expérience et à encourager la solidarité entre femmes parlementaires et, enfin et surtout, à contribuer à la défense des droits de la femme et de l'enfant.
Le Réseau des jeunes parlementaires de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie	Créé en 2018 à Québec lors de la 44e Session de l'APF, le réseau des jeunes parlementaires de l'APF réunit tous les jeunes parlementaires de l'espace francophone. Il a pour but de rassembler les jeunes élus autour des valeurs de la Francophonie, de renforcer la représentation des jeunes dans les parlements, de favoriser les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre jeunes parlementaires, et de développer leur influence ainsi que leurs capacités. Il contribue ainsi à l'édification de démocraties plus fortes en s'ouvrant aux jeunes actifs en politique et en renforçant la représentation des jeunes dans les parlements.
Le Parlement francophone des jeunes (PFJ)	Créé en septembre 1999 à l'occasion du Sommet de Moncton, il a comme objectif principal de promouvoir la démocratie représentative et de faire connaître le travail législatif tout en mettant en contact des jeunes venant de tous les horizons de la Francophonie à travers des simulations parlementaires qui se révèlent des plus réalistes.

25 https://ifef.francophonie.org/Actualites/fiches-sensibilisation-des-enseignantes-legalite-femme-homme

Chapitre 2

ÉTAT DES LIEUX DE LA PRÉSENCE DES FEMMES ET DES JEUNES DANS LES INSTANCES AU SEIN DE L'ESPACE FRANCOPHONE

La cartographie du *leadership* politique des femmes et des jeunes francophones permet de lever un pan de voile sur la réalité numérique de leur représentativité. Son aperçu est également révélateur des enjeux, mais aussi des défis à affronter pour améliorer la qualité de l'égalité femmes-hommes dans l'exercice du *leadership* politique et l'inclusion des jeunes en Francophonie. À l'instar des autres organisations internationales, l'OIF s'attelle à consacrer la notion de l'EFH ainsi que l'inclusion des jeunes dans la gouvernance politique de ses membres aussi bien que dans ses structures opérationnelles. L'Organisation encourage ses États membres à déployer tous les efforts, afin d'atteindre l'EFH non seulement dans des instances élues et de nomination dans leurs pays, mais aussi dans les structures de gouvernance fonctionnelle. Si des progrès notables ont été réalisés à cet égard, il n'en demeure pas moins que plusieurs avancées restent timides dans certaines régions et manquent de pérennisation dans d'autres.

SECTION 1 : ÉTAT DES LIEUX DE LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES ÉTATS ET LES GOUVERNEMENTS MEMBRES

Malgré des avancées parfois importantes dans certains pays, le niveau global de participation des femmes à la vie politique reste peu élevé. Leur représentation dans les principales instances nationales au travers de deux indicateurs communément utilisés (le pourcentage de femmes à la tête d'un ministère, celui de femmes députées dans la chambre basse, de même que leur représentation aux instances de gouvernance locale) confirme cette tendance lourde.

1.1 LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES GOUVERNEMENTS

Depuis quelques années, l'Union interparlementaire (UIP) et ONU Femmes publient régulièrement les statistiques sur la représentation des femmes dans la vie politique de différents pays. Ces statistiques dressent le tableau panoramique de la présence des femmes dans les gouvernements, à travers les deux principaux indicateurs suivants : nombre de femmes dans les gouvernements et les profils des postes qui leur sont réservés.

En 2021, le pourcentage de femmes détenant un poste ministériel s'établissait à 21,9 % en moyenne et variait entre 58,8 % au Nicaragua et 0 % au Yémen. Dans l'espace francophone, ce taux était compris entre 57,1 % en Belgique et 0 % au Vanuatu. Ces statistiques de l'UIP et d'ONU Femmes ont démontré selon les deux institutions, « *un record absolu en 2021 du nombre de pays comptant des femmes chefs d'État et de gouvernement, ainsi que la part mondiale de femmes ministres*[26]. »

Par ailleurs, les statistiques publiées le 1er janvier 2023 par l'UIP et qui concernent l'état des lieux en 2022 montrent qu'au sein des États membres de la Francophonie, la Belgique conserve le plus grand taux de féminisation du Gouvernement avec 8 femmes sur 14 ministres. Si l'accroissement du pourcentage des femmes dans les gouvernements évolue très légèrement, en revanche, il est plus évident que des postes ministériels spécifiques semblent réservés majoritairement aux femmes. Cette tendance est confirmée par l'étude dédiée aux politiques publiques favorisant la promotion de la participation politique des femmes dans l'espace francophone en 2022[27].

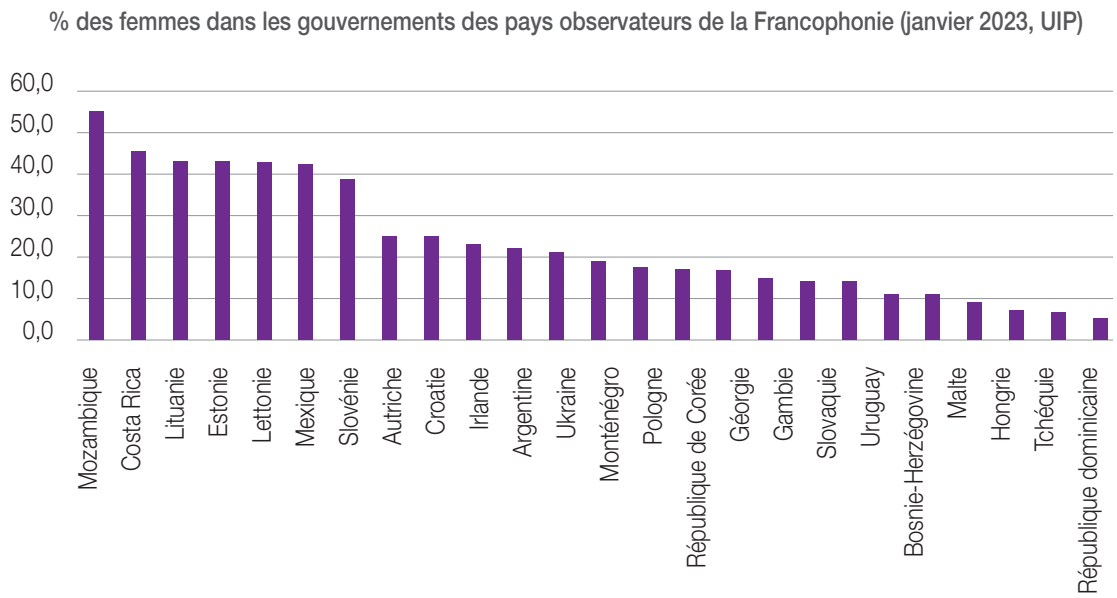
26 https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2021/03/women-in-politics-map-2021

27 https://www.ipu.org/fr/actualites/communiques-de-presse/2023-03/nouveau-rapport-de-luip-la-diversite-des-femmes-parlementaires-na-jamais-ete-aussi-grande

Selon l'étude, si l'on s'intéresse à l'attribution des portefeuilles ministériels selon le sexe, on constate une répartition stéréotypée des postes. Les domaines de compétence des femmes sont le plus souvent circonscrits aux secteurs ayant des liens directs ou indirects avec des tâches qui leur sont traditionnellement assignées. Ainsi, les ministères systématiquement dirigés par une femme sont ceux consacrés à la famille et aux soins aux publics vulnérables (enfants, aînés et handicapés), ou aux personnes dont les droits sont promus dans le cadre d'une politique de développement (jeunesse et femmes). Parfois, ce portefeuille très large est subdivisé en deux ministères, comme au Rwanda, avec « Genre et Promotion de la famille » d'un côté, et « Jeunesse, Culture » de l'autre. Il peut aussi arriver qu'un ministère entier soit consacré à l'une de ces catégories de public, comme le ministère des Aînés au Canada, choix qui s'explique par la pyramide des âges de ce pays vieillissant. Il convient de souligner l'existence en Haïti d'un ministère des « Droits des femmes et de la Condition féminine », seul pays de notre étude à décorréler le traitement des femmes de celui de la famille et des enfants. Enfin, il faudrait noter, pour le déplorer, le cas particulier du Liban, où il n'existe pas de ministère dédié à la famille et aux différentes catégories de publics qui la composent[28].

Sur la base de l'étude publiée par l'UIP et ONU Femmes en janvier 2023, la représentation des femmes dans les gouvernements au sein de l'espace francophone se présente comme suit[29] :

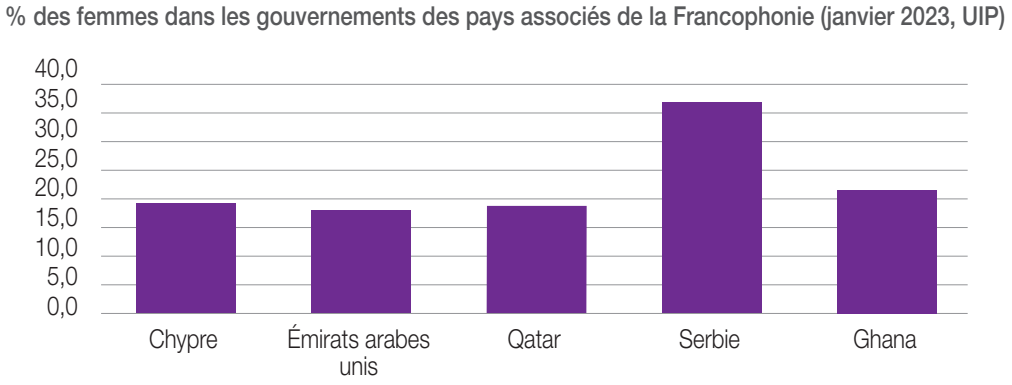
Pour les États membres de plein droit :



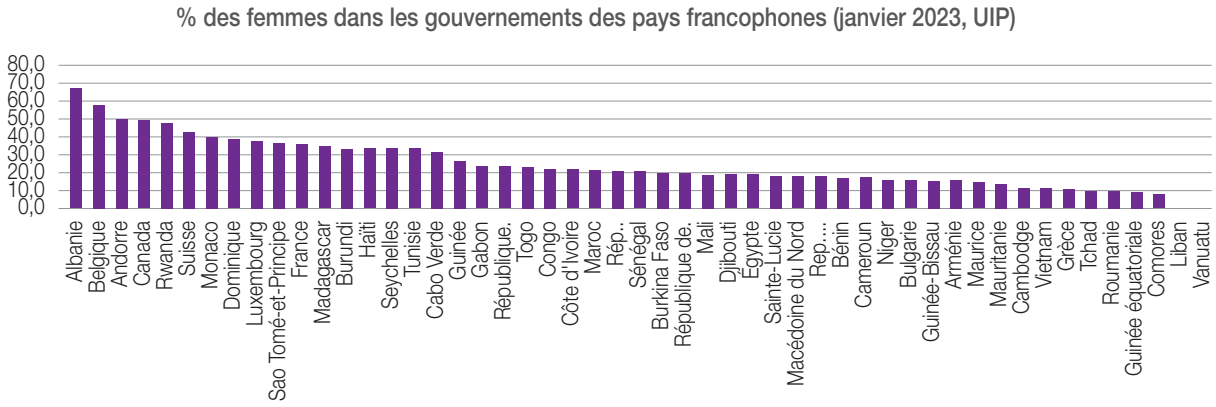
28 *https://www.unwomen.org/en/news-stories/press-release/2023/03/women-in-power-in-2023-new-data-shows-progress-but-wide-regional-gaps [1] Pour le Liban, on peut émettre l'hypothèse que cela est dû à la prévalence, dans ce pays, des codes communautaires des différentes religions, qui l'emportent sur les codes unifiés. Les lois sur le statut personnel, régies par les lois communautaires, instaurent ainsi des inégalités entre femmes et hommes et entre femmes de différentes communautés, incompatibles avec la possibilité d'une politique unifiée des droits de la famille, et singulièrement des femmes. Il existe, en revanche, une Commission nationale pour les femmes libanaises, dont les objectifs s'articulent autour de la facilitation de la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité (« gender mainstreaming »), des conventions internationales, des échanges de connaissances et du travail en réseau.*

29 https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures

Pour les États associés :



Pour les États observateurs :



1.2 LA PLACE DES FEMMES DANS LES PARLEMENTS

Selon les rapports annuels publiés par l'UIP et ONU Femmes, à l'échelle mondiale, la progression du nombre de femmes parlementaires a affiché des gains très modestes en 2020. Au 1er janvier 2021, à l'échelle mondiale, la proportion des femmes dans les parlements nationaux atteignait 25,5 %, en très légère hausse par rapport aux 24,9 % enregistrés l'année 2020[30].

Dans les 48 pays ayant organisé des élections parlementaires en 2021, les femmes candidates ont remporté 28,6 % des nouveaux sièges, soit une amélioration cumulée de 2,1 points de pourcentage par rapport aux élections précédentes[31]. Cinq pays respectent maintenant la parité femmes-hommes ou ont une plus grande proportion de femmes au Parlement contre trois en 2020 (le Mexique et le Nicaragua ont rejoint Cuba, le Rwanda et les Émirats arabes unis). La proportion mondiale de femmes parlementaires a encore augmenté de 0,6 point de pourcentage pour atteindre 26,1 % en 2022, selon le

30 https://data.ipu.org/fr/women-ranking?month=2&year=2023

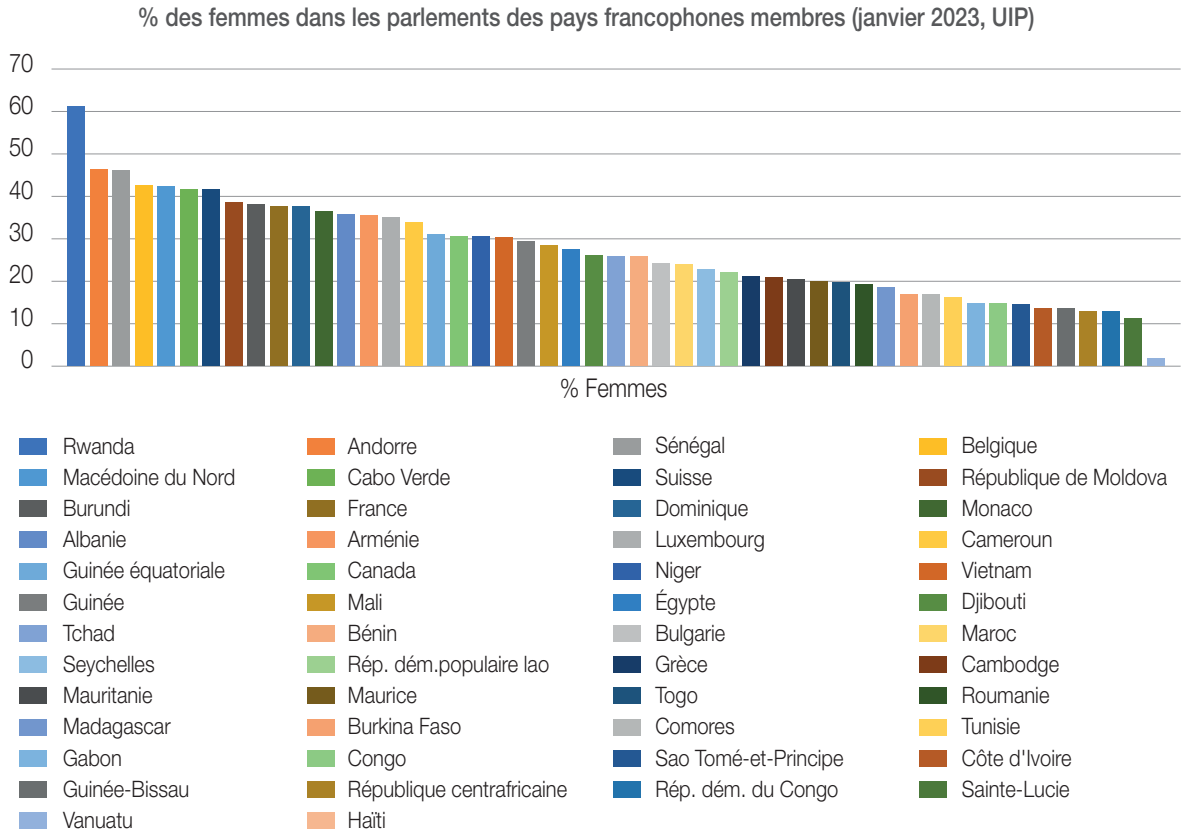
31 Rapport de l'UIP : plus de femmes au Parlement et de nouveaux pays qui atteignent la parité, 04/03/2022, https://www.ipu.org/fr/actualites/communiques-de-presse/2022-03/nouveau-rapport-de-luip-plus-de-femmes-au-parlement-et-de-nouveaux-pays-qui-atteignent-la-parite

rapport de l'UIP publié en 2023. Ceci est conforme aux progrès constatés au cours des deux dernières années. Cette augmentation est le fruit du rôle essentiel joué par des quotas bien établis.

Le rapport de l'UIP concernant l'année 2022 indique que la diversité et la représentativité des femmes parlementaires n'ont jamais été aussi grandes qu'aujourd'hui dans bon nombre de pays. Et pour la première fois, il n'existe pas un seul Parlement dans le monde qui ne compte aucune femme parlementaire[32]. Les conclusions de ce rapport annuel sont fondées sur des données provenant des 47 pays ayant tenu des élections en 2022. Dans le cadre de celles-ci, les femmes ont obtenu en moyenne 25,8 % des sièges par élection ou par nomination, soit une progression de 2,3 points par rapport aux élections tenues précédemment dans ces chambres. Ce rythme est considéré comme le plus lent durant les six dernières années, et ONU Femmes estime qu'à ce rythme, il faudrait encore 80 années pour atteindre l'EFH sur le plan parlementaire.

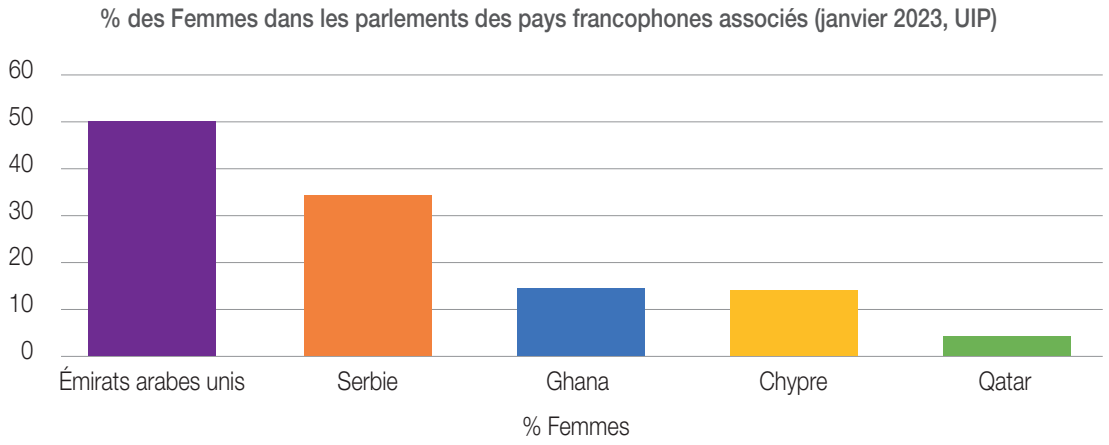
En ce qui concerne l'espace francophone, plusieurs pays ont enregistré des progrès notables, mais le résultat global demeure bien en deçà de ce qui est escompté.

Pour les États membres de plein droit :

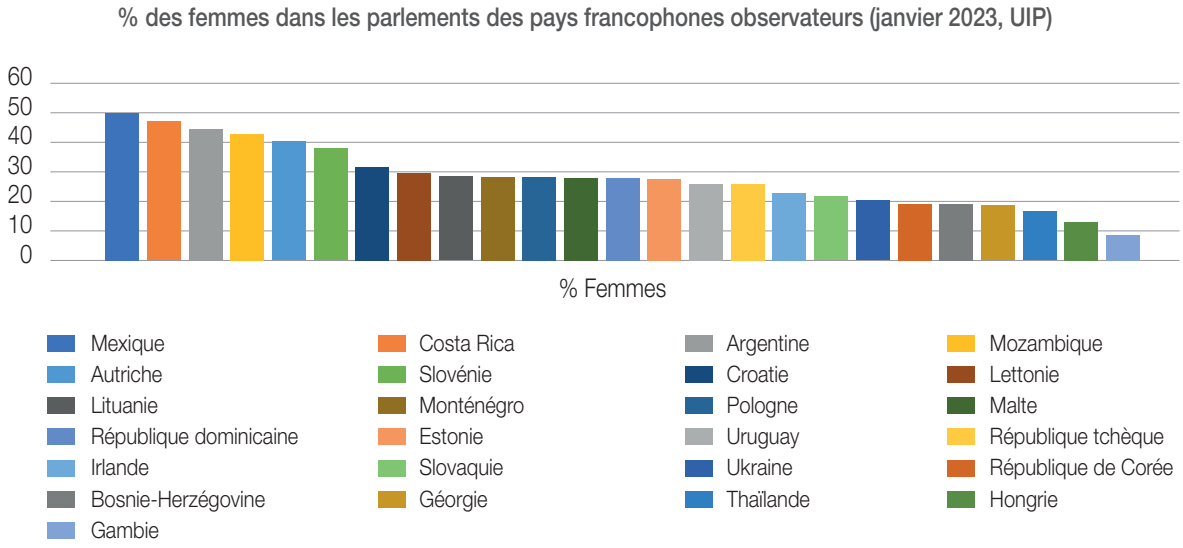


32 En 2023 malheureusement, Oman a cependant élu les nouveaux membres de son Parlement composé uniquement d'hommes : https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2024-03/women-in-parliament-2023

Pour les États associés :



Pour les États observateurs :



1.3 LA PRÉSENCE DES FEMMES AUX INSTANCES DE GOUVERNANCE LOCALE

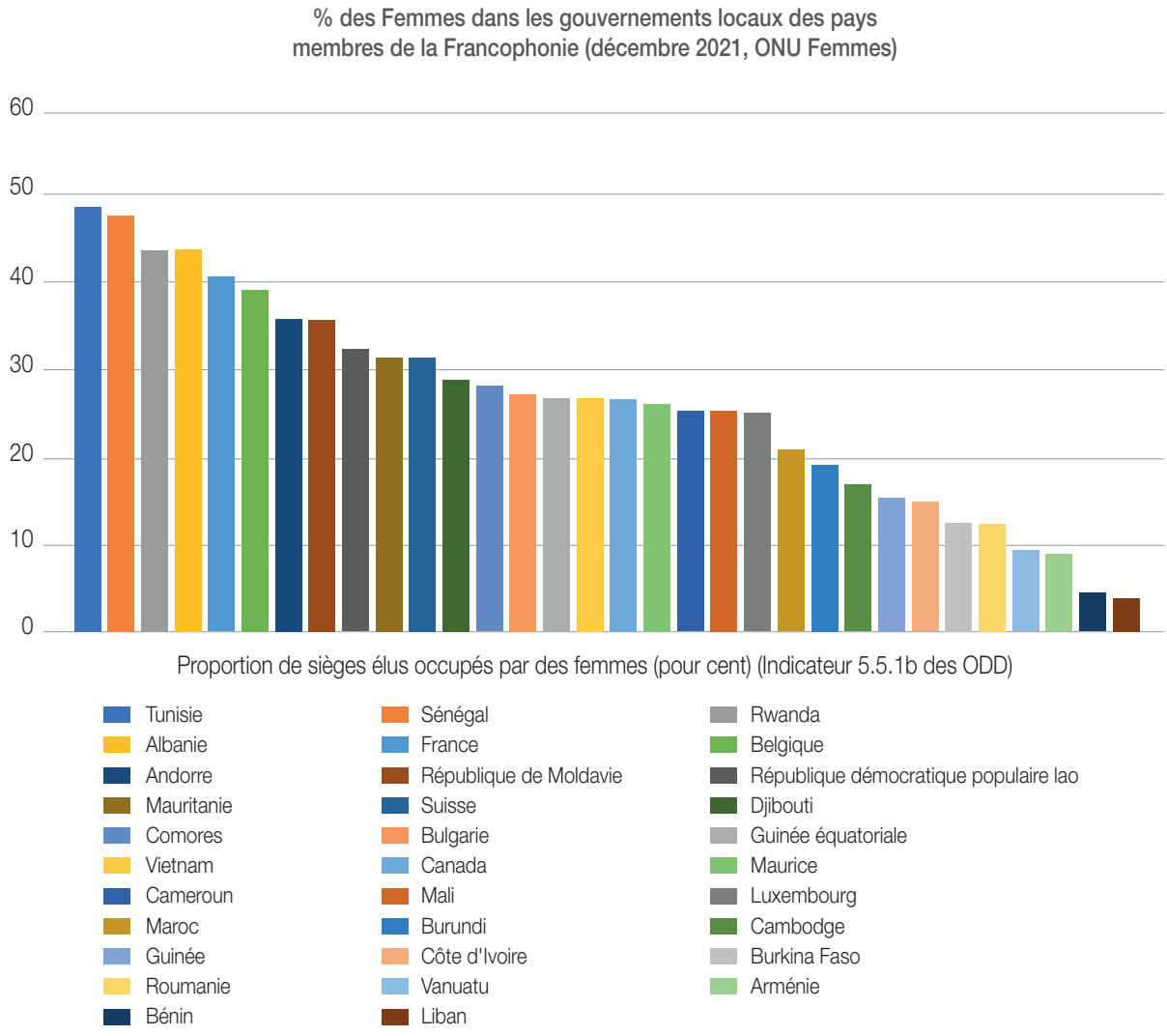
L'étude sur la représentation des femmes dans le gouvernement local, réalisée par ONU Femmes en 2021, a démontré que si la représentation des femmes dans les organes délibératifs des gouvernements locaux est plus élevée qu'au Parlement, elle reste toujours inégale à celle des hommes et que, dans la majorité des pays, la sous-représentation des femmes reste très élevée. Les quotas de femmes imposés par la loi (lorsqu'elle les fixe clairement) ont un impact positif significatif sur la représentation des femmes. Les systèmes électoraux fondés sur la représentation proportionnelle et les systèmes mixtes sont également associés à une représentation plus élevée des femmes sur le plan local ; toutefois, en l'absence de quotas, leur impact est moins important[33].

33 https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Womens-representation-in-local-government-fr.pdf

Cette étude et les données collectées par l'AIMF font ressortir une représentation des femmes au sein des conseils locaux élus très inégale au sein des États membres de la Francophonie, allant de près de 48 % (Tunisie, Sénégal) à environ 4 % (Liban, Bénin) selon les dernières données connues à la date du rapport. Un taux de représentation qui, toutefois, ne se répercute pas jusqu'aux plus hautes fonctions. Ainsi au Cameroun, avec une proportion de 24 % de femmes au sein des conseils municipaux, seuls 9 % des maires sont des femmes. De même à Djibouti (37 % de conseillers municipaux femmes / 0 femme maire), en France (42 % de conseillers municipaux femmes / 20 % de femmes maires), ou encore au Mali (26 % de femmes élues locales, 2 % de femmes maires).

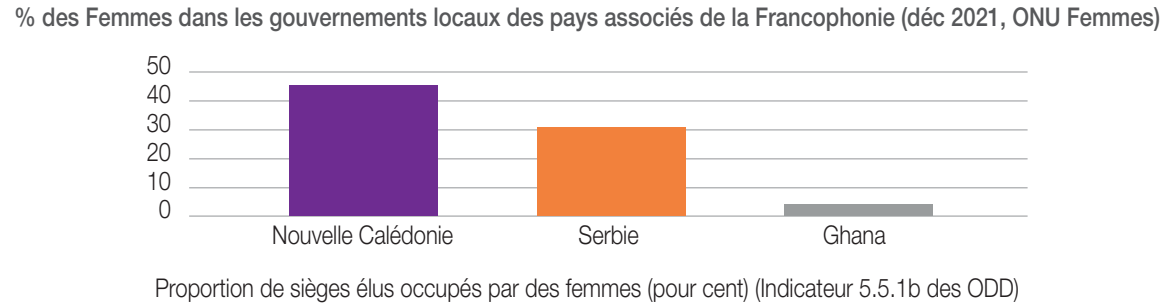
Si l'environnement législatif joue un rôle clé, l'importance des actions d'accompagnement menées par les associations faîtières de collectivités locales est à souligner. Nombreuses sont celles qui mettent en place ou soutiennent des réseaux de femmes élues locales, qui développent des dispositifs d'accompagnement à destination des femmes élues locales (Burundi, Cameroun, Mali, Tunisie…), ou encore qui travaillent directement avec les organisations féminines pour encourager la participation féminine à la vie politique locale (Côte d'Ivoire, Mali…). Le rapport d'ONU Femmes de 2022 nous donne une idée claire sur la progression relative de la représentation des femmes dans ces instances élues à l'échelle locale en 2021, dans le monde francophone[34].

Pour les États membres de plein droit :

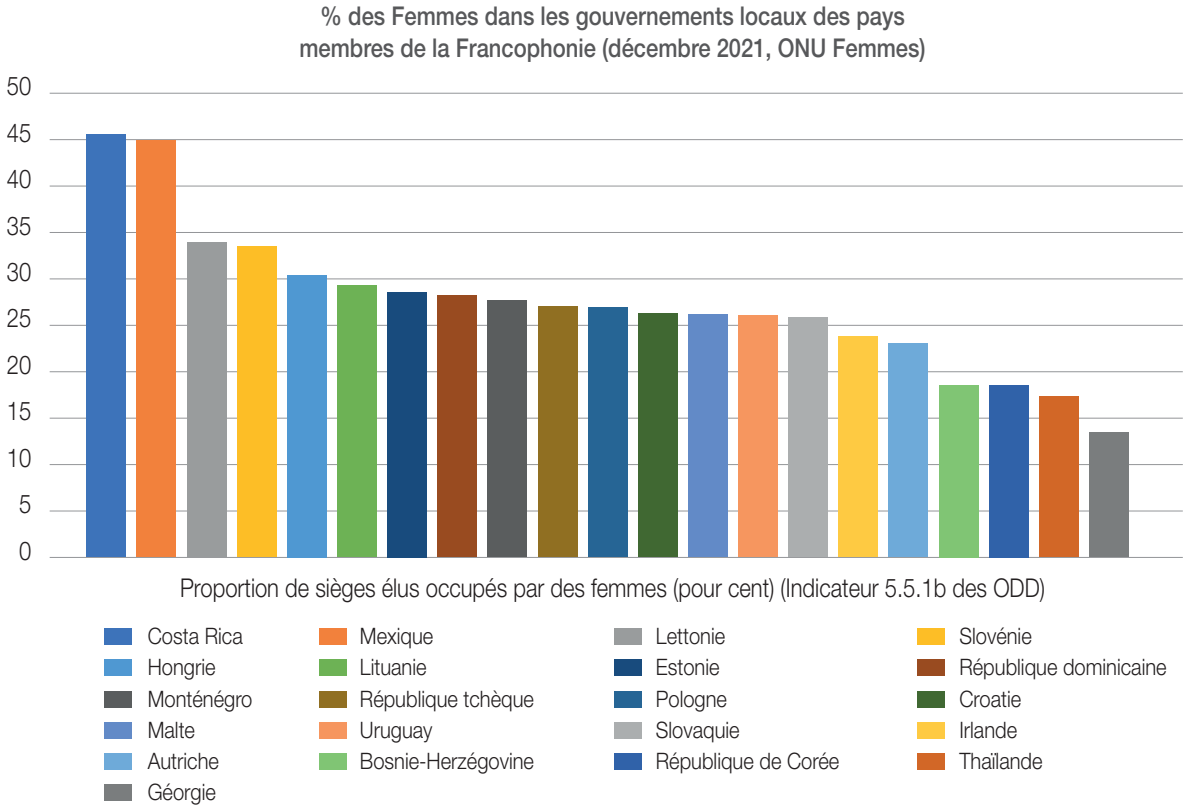


34 https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2022/01/womens-representation-in-local-government

Pour les États associés :



Pour les pays observateurs :



En conclusion, plusieurs progrès ont été enregistrés dans l'espace francophone sur la problématique de l'égalité entre les sexes dans le domaine du *leadership* politique. Toutefois, s'il est clair que la dynamique mondiale et régionale a eu un impact sur ces progressions, il n'en demeure pas moins que, dans certaines régions, des reculs ont été également observés. Ils sont essentiellement liés à des périodes de transition ou de conflit. La crise de la Covid prouve encore une fois que la situation de cette égalité demeure précaire et qu'il faudrait redoubler de vigilance pour que les engagements francophones enrichis de tous les autres instruments et mécanismes mondiaux, régionaux et nationaux permettent d'accélérer cette marche vers l'égalité et l'inclusion, afin de réaliser les ODD et en particulier l'ODD n° 5 relatif à l'égalité des sexes.

SECTION 2 : ÉTAT DES LIEUX DES FEMMES DANS LES STRUCTURES ET LES PROGRAMMES FRANCOPHONES

Parce que tout commence par l'exemplarité, une politique volontariste de promotion de l'égalité femmes-hommes est menée par les acteurs de la Francophonie depuis plusieurs années. L'Organisation a ainsi redoublé ses efforts pour mobiliser les États membres à intégrer le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette mobilisation concerne aussi la gestion interne de l'Organisation, y compris dans la prise de décision, la gestion des ressources humaines et financières, la conclusion de partenariats, ainsi que la mise en place de mécanismes et d'indicateurs organisationnels sexo-spécifiques dédiés.

2.1 APERÇU DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES FRANCOPHONES

Fort de l'engagement de la Secrétaire générale pour la Parité, au sein de l'OIF, l'effectif des femmes aux postes de direction est passé de 33 % en 2018 à 50 % depuis 2021. Par ailleurs, sur les 13 représentations extérieures que compte l'OIF, six sont dirigées par des femmes, tout comme les trois organes subsidiaires de la Francophonie. Les femmes représentent 55 % de l'ensemble du personnel de l'Organisation. Les autres institutions et opérateurs de la charte de la Francophonie ont également mis en place des mesures volontaristes et inclusives, afin d'atteindre une participation paritaire et active des femmes à tous les niveaux. Les parlements membres de l'APF ont été invités à former des délégations paritaires.

Depuis 2019, la parité a été atteinte, dans le recrutement des auditrices et auditeurs de l'Université Senghor à Alexandrie par l'attribution d'un nombre de bourses plus important aux femmes qu'aux hommes. L'Université a procédé à des recrutements qui ont permis d'accroître de 10 % la proportion de femmes dans le corps professoral, qui est passée de 20 % en 2017 à 30 % en 2021. Le conseil d'administration de l'Université est composé de 38 % de femmes. Les instances de l'AIMF ont, quant à elles, été féminisées. Depuis 2022, le « petit Bureau » de l'Association (présidente / secrétaire général / trésorier / vice-président) est ainsi à parité femmes-hommes.
Enfin, en 2019, TV5 Monde a signé un accord « sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », dont une partie importante est consacrée à la résorption des inégalités salariales. Dans les 34 organismes de gestion des élections membres du RECEF, trois femmes se trouvent à la tête de leur organisation, comme présidente de leur commission (Rwanda, Moldavie et Cabo Verde).

2.2 LE *LEADERSHIP* FÉMININ DANS LES PROJETS DE L'OIF

La Francophonie réaffirme depuis plus de 20 ans son engagement en faveur des femmes et des jeunes à travers des initiatives concrètes. Dans le cadre de ses actions, l'OIF a déployé des programmes et des projets phares à destination de ces deux catégories.

- ***Le fonds « La Francophonie avec Elles »***
  Lancé en juillet 2020, le fonds « La Francophonie avec Elles » vise à aider les filles et les femmes en période de crise, la population la plus touchée en premier dans ces situations de vulnérabilité. Ce dispositif solidaire assure la continuité de la scolarité des enfants, en particulier des filles, soutient l'appropriation du numérique par les femmes et les filles tout en les protégeant contre toutes formes de violences. Il vient également renforcer leur accès à la santé et au développement économique en favorisant l'autonomisation des femmes. « La Francophonie avec Elles » finance des actions de terrain menées par des acteurs de l'espace francophone à destination des femmes vulnérables et donne accès aux jeunes et aux femmes à des formations entrepreneuriales et à des marchés. En 2022, 54 projets ont été soutenus à destination de plus de 11 000 femmes dans 24 pays de l'espace francophone[35].

- ***Le projet phare « D-CLIC, formez-vous au numérique avec l'OIF »***
  L'OIF met en œuvre le programme « D-CLIC, formez-vous au numérique » depuis 2021. L'initiative vise à former les jeunes (18-35 ans) aux métiers du numérique durant quatre à neuf mois tout en leur offrant un accompagnement dans leur insertion professionnelle. Elle permet également d'initier et de familiariser les plus jeunes (7-16 ans) à l'univers du numérique à travers des modules de formation et de sensibilisation, et accompagne des États et les gouvernements francophones pour la

35 Résultats de la 3e édition du Fonds « La Francophonie avec Elles » https://www.francophonie.org/resultats-de-la-3e-edition-du-fonds-la-francophonie-avec-elles-2484

transformation numérique. Le programme D-CLIC s'inscrit par ailleurs dans la Stratégie EFH de l'OIF, la technologie étant une force pour l'autonomisation des filles et des femmes. En 2022, 1 300 jeunes, dont 51 % de femmes, ont été formés dans dix États francophones[36]. Par le renforcement de l'autonomisation des femmes, ces dispositifs francophones contribuent à favoriser le *leadership* des femmes en tant qu'actrices du développement économique. De telles initiatives contribuent à responsabiliser les femmes en leur donnant conscience de leur rôle majeur dans la société sur le plan économique et social à l'image de leur impact sur le plan politique par une participation à la vie démocratique.

- ***Changer le quotidien et ouvrir le champ des possibles, les programmes de l'AIMF en appui aux femmes***

  Fondée en 1979 autour d'une idée de rassemblement des villes ayant la langue française en partage, l'AIMF a évolué en même temps que son statut, son périmètre d'intervention et le *leadership* politique des autorités locales dans plusieurs domaines clés, dont celui de la participation des femmes à la vie publique. L'action soutenue par l'AIMF répond aux besoins immédiats des femmes dans la réalisation de leurs projets. Chaque année, elle investit plus de 1,5 million d'euros pour soutenir les projets locaux menés par les municipalités qui permettent d'avancer vers une égalité réelle[37]. Depuis 2017, l'AIMF décerne chaque année le prix AIMF de la Femme francophone pour promouvoir la participation et le *leadership* des femmes dans le développement des territoires. Au-delà du prix, ce sont surtout des rencontres humaines qui aboutissent sur des coopérations de long terme, mettant en résonance l'engagement de ces femmes et l'action des autorités locales[38].

- ***Politique-cadre de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF)***

  En mai 1967 naissait au Luxembourg l'Association internationale des parlementaires de langue française (AIPLF), devenue Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF) en juillet 1998. Se saisissant des résultats de l'enquête mondiale menée par l'UIP en 2016 (et qui a démontré que 82 % des femmes parlementaires sondées ont subi des actes de violence psychologiques), le Réseau des femmes de l'APF a décidé d'élaborer une politique-cadre de lutte contre le harcèlement qui sert d'outil aux parlements membres de l'APF, pour se doter d'un instrument approprié à leur propre contexte. La politique-cadre présente différents éléments, afin d'alimenter leur réflexion au regard des activités de sensibilisation et de prévention à mettre en place pour favoriser l'adoption de comportements empreints de respect et de civilité, et l'adoption de mécanismes de gestion de situations dans leur contexte spécifique pour, finalement, guider les parlements dans la rédaction de leur propre politique. Un canevas de politique est joint à la politique-cadre de l'APF pour faciliter sa mise en application[39].

Toutes ces actions constituent un réel levier d'inclusion des femmes et des jeunes au *leadership* politique dans l'espace francophone. L'on note également, à l'APF, les rencontres du Parlement francophone des jeunes qui réunissent de nombreux jeunes d'origines diverses durant la réunion de la session ordinaire de l'APF.

36 Former les jeunes aux métiers du numérique : D-CLIC présent dans quatre nouveaux pays. https://www.francophonie.org/former-les-jeunes-aux-metiers-du-numerique-dclic-present-dans-quatre-nouveaux-pays-2851

37 https://www.aimf.asso.fr/actions/changer-le-quotidien-et-ouvrir-le-champ-des-possibles-les-programmes-de-laimf-en-appui-aux-femmes/2/

38 https://www.aimf.asso.fr/actions/prix-aimf-de-la-femme-francophone/

39 https://apf-francophonie.org/politique-cadre-pour-prevenir-et-gerer-le-harcelement-psychologique-et-sexuel

2

LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS AU *LEADERSHIP* POLITIQUE : L'UN DES LEVIERS DE LA PROMOTION DE L'EFH ET DE L'INCLUSION DANS L'ESPACE FRANCOPHONE

« Nous voulons changer les stéréotypes en positionnant les femmes dans des métiers traditionnellement réservés aux hommes pour que les petits garçons et les petites filles grandissent en voyant des femmes et des hommes sans positionner les femmes d'une manière qui les minimisent [40]. »

Chapitre 1

LA PROMOTION DE L'EFH ET DE L'INCLUSION, FACTEURS DE L'ENGAGEMENT DES JEUNES ET DES FEMMES EN POLITIQUE

Dans le contexte du présent guide, la participation des femmes et des jeunes aux élections demeure associée, non seulement au fait de voter et d'être élu, mais aussi à une large gamme d'autres activités, notamment le fait de travailler pour des autorités de gestion des élections ou des organismes gouvernementaux connexes, la possibilité d'être actif au sein de la société civile ou de partis politiques au cours d'élections tenues sur le plan national et sur le plan local. Les femmes et les jeunes se doivent d'être impliqués comme acteurs du processus électoral au même titre que les hommes, quelle que soit la structure du moment qu'ils possèdent la compétence ou l'expérience nécessaire. Cette implication des femmes et des jeunes garantit des processus électoraux inclusifs et des élections moins contestées. Dans le cas contraire, on constate souvent que des élections non inclusives suscitent le rejet des résultats et peuvent provoquer des crises. Il est donc essentiel d'agir pour améliorer la participation politique des femmes et des jeunes à travers tout le cycle électoral dans l'espace francophone, car les femmes et les jeunes sont une force positive pour un changement politique transformateur.

Ce chapitre suggère quelques pistes pratiques aux États et gouvernements membres, aux instances de l'OIF, à ses partenaires et à d'autres acteurs électoraux en vue du renforcement de l'inclusion des jeunes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie politique.

SECTION 1 : LA SENSIBILISATION, LA FORMATION ET LE PLAIDOYER : TROIS PILIERS DE L'ACTION FRANCOPHONE POUR L'ÉGALITÉ ET L'INCLUSION

La mobilisation de la Francophonie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'une part, et l'inclusion de la jeunesse dans la vie politique, d'autre part, se manifeste par le déploiement d'actions multiples à travers la formation ou le renforcement des compétences, la sensibilisation multidimensionnelle et un plaidoyer ciblé. Ces actions sont mises en œuvre en référence aux objectifs stratégiques de l'organisation en faveur du développement du *leadership* féminin et des jeunes, appréhendé dans sa globalité. Elles mettent en relief plusieurs leviers et défis pour insérer la notion d'EFH et d'inclusion des jeunes dans le développement politique des États membres.

40 **S.E. M^me^ Louise MUSHIKIWABO, Secrétaire générale de la Francophonie,** Où sont les femmes ? – Plénière 1, Les rencontres économiques, 2023 (https://www.lesrencontreseconomiques.fr/evenements/pleniere-1-ou-sont-les-femmes/#speakers).

1.1 UNE FORMATION TRANSVERSALE DES PARTIES PRENANTES SUR LA VISION D'ÉGALITÉ ET D'INCLUSION

Le renforcement des capacités est le processus par lequel les individus, les organisations et la collectivité dans son ensemble libèrent, créent, renforcent, adaptent et préservent les capacités au fil du temps pour atteindre les performances visées. La capacité s'entend comme « *l'aptitude des individus, des organisations et de la collectivité dans son ensemble à gérer leurs affaires avec succès* ». Le renforcement des capacités est donc une notion large qui englobe trois niveaux interdépendants tels que définis par le PNUD pour toute action de développement[41].

L'OIF contribue à plusieurs niveaux à la montée en compétences des différentes parties prenantes impliquées dans la promotion du *leadership* politique des femmes et des jeunes dans l'espace francophone[42]. Cet appui se manifeste essentiellement dans l'action multidimensionnelle à travers :

- des formations à la prise en compte de l'EFH dans les politiques publiques, dans l'espace francophone et les États membres, des instances permanentes de suivi, d'observation et de régulation des questions relatives aux transgressions des droits humains concernant en particulier les femmes et les jeunes[43] ;
- le soutien aux actions d'éducation aux différents aspects liés au *leadership* politique, notamment aux lois, médias, élections, de certains publics : femmes et jeunes candidats aux élections diverses, *leaders* des partis politiques et organisations de la société civile, directeurs de campagnes, responsables des organes de gestion des élections[44] ;
- la constitution de cadres de concertation réguliers sous forme d'ateliers, de débats informatifs et instructifs sur les concepts et l'intérêt de l'EFH et de l'intégration des jeunes au profit d'un changement constructif et pérenne ;
- la mise en ligne d'une offre de formation variée en égalité femmes-hommes constituée de plusieurs modules à la disposition de tous les publics[45]. L'appui aux OSC opérant en faveur de l'EFH et de l'inclusion des jeunes dans la vie politique constitue une action majeure du soutien que l'OIF apporte aux différents acteurs dans les pays francophones ;
- des débats ouverts et documentés, physiques, médiatiques et à travers les réseaux sociaux, et la mise à disposition de ressources documentaires dédiées à la thématique de l'égalité[46].

L'accompagnement et l'encadrement des différents acteurs opérant au profit des femmes et des jeunes permettent d'atteindre des résultats concrets quant à une meilleure gouvernance égalitaire et inclusive.

41 – Le niveau individuel des capacités désigne les compétences, l'expérience et les connaissances que possèdent les particuliers. Chacun a reçu un mélange de capacités qui lui permet d'agir, que ce soit chez soi, au travail ou dans la société au sens large. Certaines de ces capacités s'acquièrent par le biais d'une formation ou d'une éducation formelle, d'autres s'apprennent sur le tas ou par l'expérience.
– Le niveau organisationnel des capacités englobe les politiques internes, les conventions, les procédures et les cadres qui permettent à une organisation de fonctionner et de remplir ses fonctions et qui permettent de rassembler les capacités individuelles en vue de collaborer et d'atteindre des objectifs. Si celles-ci existent et qu'elles sont bien approvisionnées et alignées, la capacité d'agir d'une organisation sera supérieure à celle de la somme de ses parties.
– Le niveau institutionnel : l'environnement favorable qui décrit le système élargi dans lequel fonctionnent les particuliers et les organisations, et qui facilite ou perturbe leur existence et leur performance. C'est un niveau difficile à saisir concrètement, mais il est essentiel pour comprendre les problèmes de capacité. Il détermine les « règles du jeu » des rapports entre les organisations. Les capacités de l'environnement favorable comprennent les politiques, la législation, les relations de pouvoir et les normes sociales, qui, toutes, régissent les mandats, les priorités, les modes de fonctionnement et l'engagement civique des différents éléments de la société.

42 https://www.francophonie.org/conception-et-pilotage-de-politiques-publiques-integrant-legalite-femmes-hommes-2771

43 https://ifef.francophonie.org/Actualites/egalite-femmes-hommes-sensibilisation-et-formation-de-60-tutrices-et-tuteurs-de-lespace

44 https://www.francophonie.org/la-francophonie-lance-un-portail-dedie-legalite-femmes-hommes-dans-les-systemes-educatifs-1630

45 https://jeunesse.francophonie.org/actualites/item/webinaire-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-deconstruire-les-stereotypes-de-genre

46 Une plateforme permettant la recherche, l'échange et le partage des ressources et des bonnes pratiques entre les pays de la Francophonie pour la promotion de l'EFH dans le domaine de l'éducation. Ce portail est destiné aux enseignantes, enseignants et aux personnels d'encadrement désirant intégrer l'EFH dans leur pratique quotidienne d'enseignement, et plus largement à toutes les institutions et les personnes intéressées par ce thème.

Bonnes pratiques de la jeunesse du BÉNIN

En termes de cadres de concertation, le Gouvernement des jeunes du Bénin (GJB) a mis sur pied, depuis 2017, trois structures (voir http://bit.ly/presentation-gouvjeunesbenin et https://bit.ly/organigramme-gjb-mairiesjeunes) :

1. Le conseil des jeunes ministres (sur le plan national).
2. Six préfectures des jeunes (sur le plan national).
3. Et 77 mairies des jeunes (sur le plan communal).

L'objectif est de préparer les futurs dirigeants à la prise de décision efficiente, fondée sur les réalités et une expérience de l'action communautaire.

Ces différentes structures, notamment les conseils communaux des jeunes (organe délibérant des mairies des jeunes), constituent un cadre au sein duquel le GJB forme les jeunes et les femmes à l'action gouvernementale par la simulation et déploie ses actions.

Concrètement, elles identifient les problèmes que rencontrent les jeunes de leurs communautés respectives, proposent des solutions et les mettent en œuvre (ou les soumettent aux pouvoirs publics par des rapports). Ce programme en est à sa deuxième mandature et lancera bientôt le troisième réseau de mairies des jeunes, qui recueille les opinions et les sensibilités de toutes les parties prenantes (voir https://bit.ly/40upk57).

Face au taux de participation assez faible des élections de 2019, 2020 et 2021, le Gouvernement des jeunes du Bénin a participé à un webinaire lancé pour inciter les jeunes à aller voter (https://www.facebook.com/photo/?fbid=472434915004824&set=a.406454858269497) et a commencé la campagne#VoteInPeace#VoteForPeace (https://www.facebook.com/photo?fbid=485351573713158&set=a.406454858269497).

1.2 UNE SENSIBILISATION DES POPULATIONS AUX ENJEUX DE L'INCLUSION POLITIQUE DES FEMMES ET DES JEUNES

L'OIF met l'accent sur le développement de plusieurs programmes et actions de sensibilisation, afin de contribuer à former une opinion publique citoyenne favorable à la promotion des droits humains, aux principes de l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines, à l'inclusion des jeunes et à faciliter la mise en place de l'État de droit adossé à une gouvernance démocratique, égalitaire et inclusive.
Dans cette optique, la promotion du *leadership* politique de ces franges de citoyens dans le monde francophone cible principalement :

- les médias, afin qu'ils remplissent davantage leurs fonctions quant à l'amélioration des connaissances de leurs différents publics, notamment les jeunes et les femmes. Ceci relève de leur responsabilité sociale vis-à-vis de leurs différents publics, groupes d'intérêt, politiques, géopolitiques, économiques, religieux, etc., pour traiter de ces aspects d'égalité et d'inclusion tout en respectant l'éthique professionnelle et en renforçant leur indépendance par rapport aux pouvoirs en place ;
- les organisations et les mouvements de la société civile pour qu'ils prennent davantage en compte ces aspects des droits humains dans la construction d'une société démocratique inclusive et égalitaire. Les ONG agissent ainsi en intégrant les principes de l'EFH et de l'inclusion jeunesse dans tous leurs projets ainsi que leurs actions de communication et de plaidoyer ;
- les citoyens à tous les niveaux, afin de réussir une prise de conscience générale de l'importance de ces concepts à l'échelle nationale et internationale, afin de s'intégrer dans une transformation sociale par l'action et la construction d'une opinion ouverte et égalitaire.

EXEMPLE D'UNE APPROCHE GLOBALE ADOPTÉE PAR MADANYAT AU LIBAN

Faire avancer l'égalité femmes-hommes dans un contexte politique difficile et marqué par le non-respect des échéances électorales est un défi. Le changement est alors lent et difficilement mesurable, mais, avec un engagement continu, des stratégies créatives et la pression de la société civile, des progrès significatifs peuvent être réalisés.

Quelques étapes à considérer

Mobilisation citoyenne et pression publique

- *Encourager les mouvements de la société civile, les organisations de défense des droits de l'homme, des droits des femmes et les groupes féministes à continuer de faire pression pour l'égalité des genres.*

Renforcement du plaidoyer politique

- *Travailler avec des législateurs et des partis politiques favorables à l'égalité des genres pour qu'ils fassent pression en faveur de réformes législatives et de politiques d'égalité.*
- *Mettre en avant des arguments solides sur les avantages de l'égalité des sexes en politique, tels que la diversité des points de vue et l'amélioration de la gouvernance.*

Soutien aux femmes candidates

- *Soutenir des femmes candidates compétentes et engagées malgré les défis politiques avec des ressources, des formations, des mentorats ainsi que des mécanismes de protection contre la violence politique.*

Sensibilisation aux enjeux liés aux échéances électorales

- *Utilisation des médias et des réseaux sociaux pour diffuser des informations et mobiliser l'opinion publique au sujet de l'impact négatif du non-respect de ces échéances sur la démocratie et l'égalité.*

Renforcement de la solidarité internationale

- *Collaboration avec des organisations internationales et des groupes de défense des droits de l'homme pour maintenir la pression sur le respect des échéances électorales et l'égalité des genres. Partage des bonnes pratiques et des expériences avec d'autres pays qui ont réussi à surmonter des situations similaires.*

1.3 UN PLAIDOYER POLITIQUE ET INCLUSIF AXÉ SUR LES RÉSULTATS

L'OIF vise, à travers ses différentes actions et différents programmes, à développer un appui au plaidoyer, afin de renforcer l'influence des acteurs moteurs du changement social vis-à-vis des pouvoirs publics et des *leaders* d'opinion en matière d'inclusion et de promotion des jeunes et des femmes dans la vie publique et politique.

Les actions de plaidoyer sont engagées en général pour agir sur :

- l'adoption et l'application de lois relatives à l'égalité et à l'inclusion des jeunes en tant que droits humains. En particulier en faveur de la participation politique des femmes et des jeunes en amendant, notamment, des lois existantes ou en promulguant de nouveaux textes qui incluent la parité ou les quotas, l'âge ainsi que l'application de ces textes *via* des mécanismes d'observation et d'appui ;
- des cadres réglementaires et des politiques publiques favorables à l'EFH et à l'inclusion des jeunes, tels que l'accès à l'information, la liberté d'expression, le droit à la communication ou à toute action visant l'atteinte de l'égalité en faveur des franges les moins représentées dans la prise de décision politique ;
- l'appui aux organisations de la société civile, notamment certaines de ses composantes (les femmes, les jeunes, les droits humains, etc.) dans leurs plaidoyers en direction des décideurs politiques (nationaux et locaux) d'une part, et des *leaders* d'opinion communautaires, religieux ou autres d'autre part.

Bonnes pratiques de Madagascar

- Le mouvement de mobilisation des femmes constitué en 2009 d'un ralliement autour du mouvement « 30-50 % » visant 30 % des femmes aux postes à responsabilités en 2012 et 50 % en 2015, composé de 600 femmes représentant les 22 régions issues de l'initiative soutenue par le PNUD a créé un dynamisme sur le *leadership* des femmes.
- Durant la période de transition de 2009 à 2011, on a assisté à une hausse de la participation des femmes aux postes de décision et à la résolution des conflits. Le pourcentage des femmes à l'Assemblée nationale est passé de 9,4 % en 2009 à 12,5 % de 2010 à 2011. Le mouvement a éveillé le *leadership* et la prise de conscience auprès de ces femmes, ce qui a contribué à cette hausse de participation durant la période de transition.
- La plateforme des femmes en politique de l'océan Indien à Madagascar ou PFOI avec l'aide de différents partenaires a élaboré une Stratégie « genre et élection » pour une période de cinq ans (2015-2020). C'est un document stratégique qui avait comme objectif de servir de feuille de route pour une stratégie commune en vue d'une meilleure participation politique des femmes.
- L'organisation d'un grand débat pour les candidats aux élections présidentielles sur leur programme « genre » du pays quand ils seront élus en vue de sensibiliser les candidats à inclure le genre dans leur programme et leur projet de société.
- ***Plaidoyer pour l'adoption de la loi 2022-03 « Loi sur la participation des femmes aux postes de décision à Madagascar ».*** En 2022, une loi sur la participation des femmes aux postes de décision a été déposée et adoptée par le Parlement. Cette proposition de loi vise ainsi à préciser la mise en œuvre des principes de parité femmes-hommes aussi bien en ce qui concerne les postes nominatifs que les postes électifs. Malgré son adoption par l'Assemblée nationale le 22 mai 2023, la loi a été rejetée par la Haute Cour constitutionnelle, jugée anticonstitutionnelle par la décision n° 07–HCC. / D3 du 21 septembre 2022. Il est nécessaire de relancer le plaidoyer pour l'adoption de cette loi et de réviser les articles qui bloquent son adoption.
- Une coordination des actions des différentes parties prenantes travaillant autour de cette loi et renforçant la solidarité en vue de porter une seule voix a vu le jour. Les parties prenantes ont agi ensemble en vue de conduire un plaidoyer au niveau de la Présidence à chaque nomination des nouveaux membres du gouvernement à nommer des femmes à travers une lettre ouverte, et de créer des rencontres directes avec les responsables, d'organiser des débats à la radio et à la télévision.
- Créer un caucus de parlementaires sensibles au genre, afin de sensibiliser leurs pairs et les influencer lors de l'adoption des lois favorisant la participation politique des femmes.
- **« HAOGNA ou Mouvement de mobilisation de la société civile : implication des femmes et des jeunes dans le processus électoral »** consistant en une campagne de sensibilisation à inscription massive des femmes et des jeunes malgaches sur les listes électorales dans le cadre de la refonte électorale, dont les activités se sont déroulées du 10 novembre 2022 au 10 juin 2023 à Madagascar. Le but du projet HAOGNA était de renforcer la mobilisation des femmes et des jeunes pour une implication active dans le processus électoral en cours, en prélude de l'élection présidentielle de 2023 et des élections législatives et municipales de 2024. Il visait à favoriser la participation de ces deux catégories de citoyens à travers des solutions innovantes permettant de lever et/ou d'amoindrir les obstacles liés à la promotion de l'égalité de genre et des droits des jeunes et des femmes à la vie politique.

SECTION 2 : FONDAMENTAUX À L'ENGAGEMENT POLITIQUE DES FEMMES ET DES JEUNES

La citoyenneté se définit par la possession d'un état civil, mais également par un engagement citoyen se traduisant par une participation à la vie publique et politique. Ainsi compris, les citoyens apportent une contribution majeure à la gouvernance démocratique de la société dans laquelle ils vivent en tentant de la faire évoluer positivement, notamment par l'exercice du droit de vote. L'engagement citoyen n'est pas individuel, car le citoyen agit pour lui, mais aussi pour les autres. Dans ce sens, s'engager dans la vie citoyenne et professionnelle en tant qu'élu, en adhérant à un parti politique, à un syndicat, à une association, constitue une aide aux autres. En influençant la politique nationale et en défendant ses droits et ses convictions, l'engagement citoyen contribue à rendre la société meilleure.

2.1 DE L'ENGAGEMENT CITOYEN À L'ENGAGEMENT POLITIQUE : FRANCHIR LE PAS

Pour s'engager dans la vie citoyenne, les individus peuvent exercer librement leur droit de vote en ayant conscience des enjeux et de son importance pour la société. En votant, le citoyen fait valoir son point de vue, change ou confirme les gouvernants et décide des grandes orientations de la politique nationale, notamment dans le cadre d'un référendum. Il peut également s'engager en politique en se portant candidat à une élection ou en devenant militant et/ou adhérant d'un parti politique[47]. Les partis politiques concourent à l'exercice du suffrage en démocratie en tant qu'intermédiaires entre le peuple et le Gouvernement. Il s'agit d'une association rassemblant des citoyens unis autour d'un programme politique qu'ils souhaitent voir mettre en œuvre à travers une idéologie commune. Le but d'un parti politique est d'influencer le pouvoir politique en place en le soutenant ou en s'y opposant, traduisant ainsi le mécontentement d'un certain électorat populaire et, plus largement, d'accéder à l'exercice du pouvoir.

L'engagement citoyen passe aussi par l'adhésion à un syndicat ou à une association. Un syndicat est un groupement de personnes exerçant la même profession, des métiers connexes ou similaires, dont le but est la représentation des travailleurs et la défense de leurs intérêts et de leurs droits. Il contribue au dialogue social entre l'État, les employeurs et les salariés par la représentation des salariés sur le plan national et à l'échelle de l'entreprise. En cas de conflit avec l'employeur, les syndicats défendent les intérêts des salariés auprès de la direction et peuvent engager toutes sortes d'actions de protestation (pétitions, manifestations, grèves[48]…).

Une association est un groupement de personnes volontaires réunies autour d'un projet commun ou partageant des activités sans chercher à réaliser de bénéfices. Les associations ont généralement des fonctions sociales et remplissent plusieurs rôles étant donné la diversité des motivations. Elles peuvent jouer un rôle à destination essentiellement de ses membres ou de l'ensemble de la société, par exemple en venant en aide aux autres, en partageant une activité commune, etc.

Une instruction civique des jeunes créant un environnement éducatif et informatif qui favorise la compréhension et l'engagement joue un rôle essentiel pour susciter l'intérêt des femmes et des jeunes pour la politique. Voici quelques façons dont cela peut être réalisé :

- comprendre les principes fondamentaux de la démocratie, y compris le droit de vote, la représentation politique inclusive, et l'importance de la participation citoyenne ;
- connaître les mouvements égalitaires ; en intégrant l'histoire des luttes pour l'égalité des genres, l'inclusion des jeunes[49] et des droits civils, on peut inspirer les jeunes en montrant comment les mouvements précédents ont fait avancer la cause des femmes et des minorités ;
- favoriser les rôles modèles ; inviter des femmes politiques, des activistes et des jeunes engagés en politique à parler aux élèves peut leur fournir des modèles inspirants et des conseils pratiques sur la manière de s'impliquer. Le mentorat peut être particulièrement efficace pour encourager les jeunes femmes à poursuivre des carrières politiques ;

47 Il faut cependant noter qu'être élu n'est pas un métier, mais une fonction temporaire attribuée par les électeurs à une personne choisie par eux. Ce principe remonte à plusieurs siècles dans les différentes civilisations visant à charger une personnalité/*leader* de représenter les citoyens et leurs causes sans pour autant en faire un métier à but lucratif. Cependant, des indemnités financières pourraient être prévues au profit des élus, afin de les prémunir contre toute tentation d'impartialité ou de corruption.

48 https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2022/2022-03_participation_democratique_jeunes.pdf

49 https://journals.openedition.org/siecles/1463

- éduquer sur les enjeux actuels ; les programmes d'instruction civique doivent couvrir les questions d'actualité qui préoccupent les jeunes et les femmes. Cela peut inclure des discussions sur les questions de genre, l'égalité des salaires, l'accès aux soins de santé, l'environnement et d'autres sujets pertinents ;
- promouvoir la diversité politique ; les jeunes doivent être exposés à une variété d'opinions politiques et encouragés à former leurs propres points de vue ;
- encourager la participation citoyenne et politique ; les cours d'instruction civique doivent être complétés par des initiatives pratiques, telles que des clubs de débat, des programmes de stage dans des organismes gouvernementaux ou des campagnes de sensibilisation. Ces actions de renforcement des capacités peuvent aider les jeunes à mettre en pratique ce qu'ils ont appris et à développer leur confiance en eux en tant que citoyens actifs ;
- soutenir des familles et des communautés ; impliquer les familles et les communautés dans l'éducation civique des jeunes est essentiel. Les discussions à la maison sur la politique et l'engagement civique peuvent renforcer ce qui est enseigné à l'école, dans la mesure où la cellule familiale est le premier milieu naturel de l'éducation à travers l'autorité parentale.

En combinant ces approches, l'instruction civique peut inspirer les femmes et les jeunes à s'intéresser à la politique, en leur montrant comment leur participation peut avoir un impact réel sur les enjeux qui leur tiennent à cœur. À cet effet, plusieurs publications ont été faites, afin d'aider à mettre en œuvre ces processus inclusifs au profit des femmes et des jeunes[50 et 51].

2.2 DE LA NÉCESSITÉ DE MAÎTRISER LES ENJEUX DU VOTE ET DES ÉLECTIONS

L'inclusion politique des femmes et des jeunes passe très souvent par leur implication dans les processus électoraux dans lesquels le vote est primordial. Les phases du processus électoral dans lesquelles la participation politique des femmes et des jeunes est essentielle sont : l'inscription sur les listes électorales, le retrait de la carte d'électeur, le vote, le dépouillement, la proclamation des résultats, le traitement des éventuelles réclamations (recours pré et post-électoraux), etc.

- **Le vote** constitue un droit, mais aussi un devoir citoyen, et chaque pays définit son cadre législatif qui précise la qualité d'électeur. Pour voter, il faudrait, par exemple, être majeur, jouir de ses droits civils et être inscrit sur une liste électorale. L'ensemble des personnes effectivement inscrites à leur demande sur la liste électorale bénéficiant du droit de vote lors d'un scrutin constitue le corps électoral. Il joue un rôle majeur dans la société, car il désigne et révoque par son vote les gouvernants et les législateurs et influence ainsi les pouvoirs exécutif et législatif. Les opérations électorales sont effectives grâce au bureau de vote désignant à la fois le local où s'effectuent ces opérations et ses membres responsables du fonctionnement des opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de décompte des voix. Les administrations électorales sont responsables d'appliquer le cadre législatif électoral propre à leur pays et qui définit comment les opérations de vote, depuis l'inscription, jusqu'au vote et le dépouillement se déroulent. La loi électorale définit donc les conditions pour voter (la qualité d'électeur), la manière dont se déroule le vote (nombre et rôle du personnel) etc.[52]

50 https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/Inclusive-electoral-processes-fr.pdf

51 https://rm.coe.int/new-and-innovative-forms-youth-participation-french/1680a6e7e6

52 https://aceproject.org/ace-fr/topics/em/default

Les étapes de l'opération de vote

1. L'électeur se présente, son inscription sur les listes électorales est vérifiée puis il prend une enveloppe, un bulletin de vote de chaque candidat afin de préserver la confidentialité de son choix avant de se rendre à l'isoloir pour garantir le caractère secret et personnel du vote.

2. Une fois son choix effectué, il se présente devant l'urne avec une seule enveloppe où le président du bureau ou son suppléant vérifie son identité en lisant à voix haute la pièce d'identité ou la carte électorale qu'il lui présente.

3. L'électeur introduit lui-même l'enveloppe dans l'urne et signe la liste d'émargement en face de son nom. La personne chargée de contrôler les émargements se trouve généralement à côté de l'urne afin de faciliter les opérations de vote.

4. L'électeur présente sa carte de l'électeur ou son attestation et l'assesseur appose un timbre à la date du scrutin sur l'emplacement prévu à cet effet avant de rendre la carte à son détenteur.

- **Le dépouillement** désigne l'ensemble des opérations permettant dans un bureau de vote de compter les bulletins de vote et de proclamer les résultats d'une élection. Il est effectué en public en présence des membres du bureau, des délégués des candidats s'ils sont présents et des électeurs qui souhaitent y assister. Ces derniers peuvent être désignés scrutateurs pour effectuer le dépouillement aux côtés des membres du bureau de vote. Il implique plusieurs opérations précises, à savoir le décompte des émargements, le décompte des enveloppes, l'ouverture des enveloppes et le dénombrement des votes ainsi que l'établissement du procès-verbal final.

- **Les élections :** historiquement, Athènes est à l'origine du principe des élections qui constituent les pratiques adoptées depuis cette époque et qui font partie intégrante des composantes d'un État démocratique[53]. Une élection est définie comme une consultation populaire qui permet aux citoyennes et aux citoyens de se prononcer sur le choix de candidat(e)s et de partis politiques qui proposent des visions, des idées et des programmes différents dans une démarche de consécration d'un État démocratique. En tant que pratique sociale, l'élection est aujourd'hui adoptée et ritualisée dans plusieurs domaines autres que la politique. Elle est présente dans beaucoup d'institutions : les collectivités territoriales, les associations, les syndicats, l'école, l'entreprise, etc. Les systèmes politiques étant différents d'un pays à l'autre, il n'en demeure pas moins que nous pouvons distinguer plusieurs niveaux d'élections selon le découpage territorial, à savoir des élections municipales, des élections départementales et des élections régionales. Les élections nationales se présentent en général sous forme d'élections présidentielles, d'élections législatives et d'élections sénatoriales selon que le système politique présente une ou deux chambres.

- **Les systèmes électoraux** se composent de plusieurs mécanismes différents renfermant le scrutin, le suffrage (universel ou restreint) ainsi que le système électoral qui désigne l'ensemble des règles relatives à la désignation et au mandat des représentants politiques. Il permet de qualifier plus largement un système politique. Il regroupe ainsi les modes de scrutin, le mode de suffrage, la durée des mandats politiques et la fréquence des échéances électorales. Une campagne électorale a un coût, et les comptes de campagne font souvent l'objet de nombreuses règles : du plafond imposé à l'origine des recettes en passant par les sources de dépenses et le remboursement par l'État. Les règles qui encadrent le financement d'une campagne électorale doivent être respectées par les candidats.

53 https://www.vie-publique.fr/fiches

- **La gestion des résultats électoraux** reflète le résultat et le niveau de participation aux compétitions électorales. Ils peuvent également servir de base pour un second tour de scrutin, en fonction des résultats et du système électoral. Les résultats des élections sont compilés sur la base du décompte des votes au bureau de vote. En général, l'organisme de gestion des élections (OGE), la Cour constitutionnelle, ou une autre instance neutre est responsable de calculer les résultats électoraux et de proclamer les vainqueurs des compétitions électorales. L'OGE doit publier tous les résultats électoraux de manière complète et en fonction du calendrier électoral, y compris à son niveau le plus granulaire (c.-à-d. le bureau de vote). Le taux de participation est un autre type de résultat provenant de l'élection. Il est considéré dans certains cas comme un indicateur de la crédibilité du processus électoral. Lorsque les résultats des élections sont publiés, les représentants des partis politiques, les candidats, les organisations civiques et les médias peuvent vérifier ou rejeter les résultats officiels avec leurs propres conclusions tirées de leurs observations.

- **Les fraudes électorales** désignent toutes les irrégularités qui peuvent se dérouler pendant une élection. Cela passe par les opérations électorales elles-mêmes, comme le bourrage des urnes avec des bulletins en faveur d'un candidat par exemple, ou des manœuvres constatées pendant la durée de la campagne électorale. La communauté internationale et les organisations de la société civile se mobilisent pour lutter contre les irrégularités électorales par des missions d'observation électorales et des audits des fichiers électoraux. Par ailleurs, un juge électoral peut sanctionner les fraudes une fois saisies et on parle alors de « contentieux électoral ». Il s'agit des contestations relatives aux élections pouvant concerner toute phase du processus électoral : « contentieux préélectoral » (avant élections) et de « contentieux électoral » (après élections). Après les élections engagées par les citoyens, lorsqu'ils considèrent que leurs droits politiques ont été transgressés, des recours pourraient être intentés. Ni le bureau de vote ni l'OGE ne peuvent procéder à l'annulation des élections. Seul le juge est compétent en la matière. Les recours n'entraînent généralement pas l'annulation du scrutin. En revanche, dès lors que les faits litigieux constituent une atteinte à une disposition d'ordre public ou ont eu pour conséquence de fausser les résultats du vote, le juge prononcera automatiquement l'annulation des élections. Le Conseil constitutionnel peut rejeter la contestation et valider l'élection ou prononcer l'annulation de l'élection.

En ce qui concerne le processus électoral inclusif, ONU Femmes et le PNUD ont édité, en 2017, un guide au profit des OGE, afin d'assurer une démarche inclusive au profit des femmes dans toute élection[54]. Ce guide à l'usage des organismes de gestion électorale (OGE) pour la promotion de l'égalité des sexes et de la participation des femmes présente les interventions novatrices et efficaces des programmes des Nations unies. Il donne des exemples constructifs des secteurs dans lesquels la relation avec les OGE peut être renforcée. Un autre guide de bonnes pratiques a été édité par le PNUD au profit des jeunes s'intitulant « *Améliorer la participation politique des jeunes à travers tout le cycle électoral* [55] ». Il présente un ensemble de démarches inclusives pour obtenir des résultats de qualité pour les jeunes.

54 https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/Inclusive-electoral-processes-fr.pdf

55 https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/fr/FR_UN-Youth_guide-LR.pdf

Chapitre 2

FICHES PRATIQUES

Le présent chapitre propose des fiches thématiques de formation au *leadership* politique qui permettent de renforcer les compétences des femmes et des jeunes sur des sujets variés, mais également des autres acteurs des processus électoraux sur l'égalité femmes-hommes et l'inclusion des jeunes en politique. Elles peuvent aussi servir pour la sensibilisation et le plaidoyer. Les fiches ont été élaborées avec l'appui de plusieurs partenaires francophones au regard de leurs expériences de terrain. Tenant compte des approches multiples, la priorité a été accordée à une démarche structurante qui trace les grandes orientations et laisse la possibilité aux formateurs de les adapter à leurs réalités et contextes respectifs. Sans rentrer dans les détails pratiques de la conduite d'une séance ou d'un cycle de formation, les fiches sont classées en deux catégories : une première qui s'adresse à tous les publics, et une seconde, plus spécifique, destinée au renforcement des compétences des femmes et des jeunes en politique. Les thèmes des fiches ont été sélectionnés et élaborés avec minutie, dans un esprit de « Livre blanc » que chacun pourrait adapter pour une utilisation en réponse aux besoins et au respect des spécificités contextuelles. Elles ont donc le double objectif :

- d'enrichir les parties prenantes – individus ou organisations – dans le cadre d'un échange et d'un dialogue qui permettent d'ajuster leurs stratégies sur les préoccupations de la Francophonie, d'enrichir leur réflexion et de structurer une démarche d'engagement vers l'égalité femmes-hommes ainsi que l'inclusion des jeunes. L'OIF et ses partenaires s'engagent ainsi à être dans une position d'écoute des besoins et des attentes de ses parties prenantes et à enrichir la connaissance avec intégrité et de façon ouverte et transparente. Il va de soi que chaque activité serait éventuellement ajustée en termes de principes, de méthodologies et d'actions à mener selon les besoins spécifiques de chaque partie prenante ;
- de renforcer les capacités d'intervention des candidat(e)s et celles de leurs équipes ; les partis politiques ainsi que les organisations de la société civile sont bien placés pour faire progresser l'égalité liée au genre en participant activement à la formation des candidats ainsi que leurs équipes concernant le parcours électoral. Les fiches ici identifiées constituent une ressource pratique pour les candidats et leurs équipes de campagnes, pour être en mesure de fournir un soutien et de contribuer à la mise en œuvre de l'EFH. La maîtrise de tout le cycle électoral ainsi que les concepts, les lois et les techniques de communication, étayés par des études de cas et des partages d'expériences, sont des fondements pour la mise en place de systèmes égalitaires, participatifs et inclusifs pour les femmes et les jeunes dans les instances élues.

SECTION 1 : POUR TOUS LES ACTEURS ET TOUTES LES PARTIES PRENANTES

L'expression « parties prenantes » désigne les individus et groupes qui dépendent de l'organisation pour atteindre leurs propres buts et dont l'organisation dépend, à son tour, pour sa légitimité. Ces individus et groupes peuvent avoir une multitude d'intérêts, d'attentes et de revendications à l'égard d'une cause. Dans le cas des processus électoraux, ils constituent un ensemble d'acteurs issus de différents secteurs sociaux, politiques et économiques qui ont un intérêt dans le champ politique qui pourrait être un risque ou un avantage lié aux élections. L'éventail des acteurs peut inclure des organisations internationales, des gouvernements, des organismes de la société civile, des experts universitaires, des dirigeants communautaires, des personnalités religieuses, des personnalités, des médias et d'autres groupes institutionnels. En résumé, les parties prenantes sont celles qui influencent et qui sont influencées par les élections dans le sens de leur déroulement, leurs résultats et leur impact sur le futur de la gouvernance au profit des citoyens.

Dans la pratique démocratique, les principales parties prenantes durant les élections se constituent

essentiellement des partis politiques et des candidats, du personnel de l'OGE, des ministères du Gouvernement (administrations publiques), des assemblées représentatives des élus, des organismes de règlement des litiges électoraux, des observateurs électoraux du pays et de l'étranger, des médias, des électeurs actuels et potentiels, de la société civile, de la communauté des donateurs et des agences d'assistance électorale, etc. Il est donc essentiel, dans une démarche d'EFH et d'inclusion des jeunes, d'associer ces parties prenantes, totalement ou partiellement, dans la capacitation, afin d'atteindre les objectifs de l'égalité des chances pour l'accès aux postes de décisions dans le champ politique en général et aux postes électifs en particulier.

1.1 PUBLIC CIBLE

- Les décideurs politiques dans les partis ou autres instances
- Les directeurs des campagnes électorales
- Les candidats[56] aux élections (présidentielles, législatives et locales)
- Les acteurs médiatiques et faiseurs d'opinions des médias publics, privés et communautaires, les responsables des instances de régulation médiatique
- Les *leaders* communautaires
- Les acteurs des instances chargées des élections OGE (en particulier responsables de la communication et du contentieux électoral)
- Les acteurs de la société civile et, notamment, ceux chargés de l'observation des élections
- Le corps enseignant et/ou professoral

1.2 DÉROULEMENT

La démarche méthodologique à préconiser s'appuie essentiellement sur l'andragogie, qui fait que l'apprentissage correspond à ce que les participants veulent : les acteurs connaissent leurs besoins et sont toujours heureux de partager la responsabilité de leur propre apprentissage. La participation active au processus d'apprentissage rend la formation plus efficace et a un impact plus marqué. L'acquisition repose sur des expériences vécues où les participants apportent un bagage d'expérience à la formation qu'ils désirent partager. Les connaissances s'accompagnent de réflexion, car les bénéficiaires aiment réfléchir sur les expériences passées, tirer des conclusions et tirer des principes d'actions futures. Cependant, l'adaptation s'appuie sur les réactions et, pour être efficace, la formation doit tenir compte des réactions qui sont favorables et qui proposent des modifications. Il est donc essentiel que la démarche à suivre prenne en considération les facteurs suivants :

- des apports théoriques solides et adaptés à chaque population cible ;
- des éléments adaptés à la réalité, la diversité et la singularité des organisations ;
- des techniques d'animation favorisant l'interaction avant, pendant et après la formation ;
- une approche collaborative, participative, active, sérieuse, mais ludique ;
- une implication de chaque participant et l'appropriation des apprentissages ;
- des expériences tirées de la réalité, la diversité et la spécificité de chaque type de situation à étudier concernant le monde réel aussi bien que la sphère digitale ;
- des échanges et des témoignages mettant en exergue le vécu et les barrières au traitement égalitaire et inclusif ;
- le respect et la confiance du participant (le respect et la confiance mutuels entre le formateur et les participants mettent en valeur le processus d'acquisition du savoir. L'atelier se déroule dans une atmosphère de sécurité).

1.3 MOYENS PÉDAGOGIQUES

Toutes ces formations devraient reposer sur un support de cours, des exercices pratiques, des mises en situation et, si possible, l'apport d'un praticien dans le domaine de compétences pour échanger avec les bénéficiaires de manière pragmatique.

1.4 SANCTION DE LA FORMATION

Pour chaque cycle de formation, une attestation de participation devrait être donnée aux apprenants par la partie qui organise l'action.

56 Dans l'ouvrage de Peter Northhouse *Leadership*, théorie et pratique, le chapitre 15 « Genre et *leadership* » permet aux apprenants de tester leurs connaissances dans ce domaine, de maîtriser des concepts clés selon plusieurs théories et de s'imprégner de l'esprit de plusieurs *leaders* dans les domaines politiques, économiques ou techniques à travers les vidéos et audios enrichissant le contenu. Nous vous conseillons de passer ce test avant d'entamer les formations conseillées (https://edge.sagepub.com/northouse8e).

1.5 FICHE 1 : L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES (EFH) ET L'INCLUSION DES JEUNES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Code : 01/PP/FR/2023

Durée (en présentiel) : 3 jours (18 h)
Durée (à distance) : 5 jours (15 h)

Objectifs

- Identifier les concepts, principes et approches clés qui sous-tendent l'intégration de la dimension EFH et l'inclusion des jeunes dans les politiques et les programmes publics.
- Comprendre le rôle du sexisme et des violences sexistes et sexuelles dans la reproduction des inégalités.
- Aborder les dispositifs réglementaires, les principales définitions, des exemples de bonnes pratiques, et les chiffres clés de l'égalité femmes-hommes et la participation des jeunes dans l'espace public.
- S'interroger sur la prise en considération du genre pour la mise en place d'un plan d'action égalitaire entre les femmes et les hommes.
- Acquérir les compétences nécessaires à la réalisation d'un plan d'action égalitaire et inclusif qui soit adapté à chaque contexte.
- S'adapter aux contextes de crises et de manque de rigueur dans les échéances électorales.

Thèmes de la session

- Maîtriser la notion d'EFH, le concept et l'inclusion des jeunes dans les politiques publiques.
- Comprendre l'impact d'une loi, d'un dispositif sur l'EFH et l'inclusion des jeunes.
- Intégrer l'approche et les outils de l'EFH et de l'inclusion des jeunes dans les actions de développement et les politiques publiques.

Évaluation des acquis

réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- les repères historiques, conférences internationales, engagements, cadres institutionnels, enjeux d'actualité.
- la connaissance des enjeux aux apports croisés de développement durable et de l'approche « genre et inclusion ».
- l'intégration de l'EFH et de l'inclusion des jeunes dans les applications possibles en matière de lois, de projets, de plaidoyer, d'éducation à la citoyenneté et de fonctionnement des organisations.

Programme

Chapitre 1 : Maîtriser la notion d'EFH, et l'inclusion des jeunes dans les politiques publiques

- Définitions et rappels des notions associées (égalité, discriminations, intersectionnalité, masculinités…).
- Construction et déconstruction des stéréotypes.

Approche EFH dans le développement et la solidarité internationale

- Repères historiques.
- Enjeux d'actualité (perspective intersectionnelle, transition écologique, ODD, climat, diplomatie féministe, Agenda Femmes paix et sécurité, etc.).
- Acteurs et actrices, organisations des sociétés civiles et mobilisations féministes.

Égalités/inégalités entre les femmes et les hommes : comprendre pour agir efficacement

- Politiques et engagements internationaux ; cadres institutionnels, lois, conventions.
- Démarches et outils pratiques de mise en œuvre.
- Acteurs et actrices, campagnes et mobilisations, enjeux d'actualité.

Résolutions et documents-cadres internationaux au profit de l'inclusion des jeunes

- Qui sont les jeunes en situation d'exclusion ?
- Promouvoir la participation active des jeunes dans la vie sociale, civique et dans les processus de prise de décisions.

Chapitre 2 : Comprendre l'impact d'une loi / d'un dispositif sur l'EFH et l'inclusion des jeunes

Mesurer l'impact d'une loi / d'un dispositif sur l'EFH

- Intégration de l'approche EFH dans les projets, le plaidoyer et l'éducation au développement durable, dans l'organisation et le fonctionnement des institutions/organisations.
- Méthodologies, grilles et outils d'analyse de genre.
- Efficacité des initiatives et atteinte des engagements en faveur des droits humains et de la participation de tous les citoyens de manière égalitaire.

Mettre en place une démarche de budgétisation sensible à l'EFH et inclusion des jeunes

- Introduction à la budgétisation sensible **à l'EFH et inclusion des jeunes.**
- Évaluation des budgets et des lois de finances existant sous l'angle **à l'EFH et inclusion des jeunes.**
- Élaboration de budgets sensibles **à l'EFH et inclusion des jeunes** en identifiant les priorités et les besoins spécifiques des femmes et des hommes dans les budgets.
- Intégration de la budgétisation sensible **à l'EFH et inclusion des jeunes** dans les politiques et les programmes.
- Importance du suivi et de l'évaluation pour garantir l'efficacité de la budgétisation sensible **à l'EFH et inclusion des jeunes.**

Usage au profit de l'espace francophone

Comprendre les enjeux de l'EFH dans différents domaines

- Éducation et formation professionnelles, culture, sport, entrepreneuriat, coopération décentralisée, entre autres.

Promouvoir les politiques actuelles en faveur de la jeunesse

- Augmenter les opportunités économiques pour les jeunes et promouvoir leur employabilité.
- Accroître l'accès et la qualité de services de base pour la jeunesse et réduire les disparités géographiques.
- Promouvoir le respect des droits de l'homme.
- Définir les domaines prioritaires d'inclusion et d'action au profit de la jeunesse (éducation, formation et développement personnel, emploi et entrepreneuriat, santé, fléaux sociaux et comportements à risques, citoyenneté et politique, gouvernance et communication…).

Chapitre 3 : Intégrer l'approche et les outils de l'EFH et de l'inclusion des jeunes dans les actions de développement et les politiques publiques

Procéder à une analyse préliminaire de l'environnement du projet

- Élaborer un diagnostic dans le cadre d'une charte de l'EFH et de l'inclusion des jeunes dans la politique à instaurer.
- Impulser une réflexion sur les pratiques existantes et stimuler l'élaboration d'un projet visant la promotion de comportements non sexistes et non discriminatoires.
- Sensibiliser et mesurer les impacts des stéréotypes et des comportements sexistes sur le développement ainsi que sur la production des inégalités et des violences.

Intégrer l'EFH et les jeunes dans les projets de politique publique

- EFH, inclusion, gestion du cycle de projet et indicateurs : intégrer l'approche « genre et inclusion » à toutes les étapes d'un projet, de la conception à l'évaluation et formuler des indicateurs de genre dans les programmes éducatifs notamment.
- Budget intégrant l'EFH et l'inclusion des jeunes.
- EFH et inclusion dans les marchés publics.

Comprendre l'impact des VBG sur les politiques publiques

- Rôle des élu(e)s et des services sur la lutte et la prévention des violences sexistes et sexuelles.
- Importance du rôle des accompagnants à la création d'entreprise sur l'EFH et le soutien à l'entrepreneuriat féminin.

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« Il est très difficile à une femme d'agir en égale de l'homme tant que cette égalité n'est pas universellement reconnue et concrètement réalisée. »

Simone de Beauvoir

Ressources bibliographiques utiles

https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/02/handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000252829/PDF/252829fre.pdf.multi

https://www.oxfamfrance.org/inegalites-femmes-hommes/chiffres-cles-pour-mieux-comprendre-les-inegalites-entre-les-hommes-et-les-femmes-dans-le-monde/

https://www.oecd.org/fr/genres/lespaysdelocdeconviennentderenforcerlegalitehommes-femmesauxpostesdedirectiondanslesecteurpublic.htm https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/283968-droits-des-femmes-ou-en-est-la-politique-degalite-femmes-hommes

1.6 FICHE 2 : LA DÉCONSTRUCTION DES PRÉJUGÉS SEXO-SPÉCIFIQUES EN POLITIQUE

Code : 02/PP/FR/2023	**Durée (en présentiel) : 3 jours (18 h)** **Durée (à distance) : 5 jours (15 h)**

Objectifs

- Clarifier les concepts : stéréotypes, préjugés, discriminations, genre, EFH, inclusion.
- Prendre conscience de la corrélation entre les inégalités femmes-hommes, la discrimination systémique et les stéréotypes sexistes.
- Comprendre les stéréotypes et les préjugés comme sources d'inégalités et de déni d'accès aux droits.
- Mesurer l'origine, l'ampleur et les impacts des discriminations et leurs traitements au regard de la loi.
- Créer un changement des idées, des attitudes et du comportement qui engendrent de la discrimination et la contrer par l'entremise de la réflexion, de l'échange et de l'action.
- Atteindre l'égalité des genres en adoptant des politiques, des plans, des stratégies et des budgets qui tiennent compte des sexo-spécificités.

Thèmes de la session

- Du stéréotypage aux comportements discriminatoires.
- Les discriminations susceptibles d'être commises : lois et impacts.
- Les démarches vers l'égalité et la prise en compte des sexo-spécificités.

Évaluation des acquis

réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- Développement de la réflexion sur les préjugés que l'on a, les conséquences sur notre vie.
- Réflexion sur les pistes d'action et les gestes que l'on peut poser individuellement et collectivement pour affirmer la dignité humaine en contexte de *leadership.*
- Prise de conscience des perceptions engendrant la discrimination, la féminisation de la pauvreté et l'exclusion sociale.
- Mesure de l'impact des préjugés, des stéréotypes et des discriminations sur les droits humains et le développement durable.
- Agir pour atténuer/éradiquer les sources de discrimination dans les politiques publiques.

Programme

Chapitre 1 : Du stéréotypage aux comportements discriminatoires

- La catégorisation.
- Les stéréotypes et les préjugés.
- La stigmatisation et les stéréotypes discriminatoires.
- Les actes et les comportements discriminatoires
- Le racisme, le sexisme, la xénophobie et l'homophobie.
- La déconstruction des préjugés sexo-spécifiques et des stéréotypes.

Chapitre 2 : Les discriminations susceptibles d'être commises : lois et impacts

Les lois existantes et leurs champs de protection

- Le rôle crucial des gouvernements dans l'évolution des normes sociales relatives à l'égalité des sexes.
- Les politiques égalitaires, vecteurs de changement des perceptions et des croyances sexo-spécifiques.
- Les lois de référence sur la promotion de l'égalité et la non-discrimination.

Le double impact des stéréotypes

- Intériorisation par les personnes visées et sources d'autocensure.
- Influence sur les décisions des acteurs en légitimant un traitement différent (se fondant sur des attributs qu'ils prêtent à une catégorie de personnes…).

Usage au profit de l'espace francophone

Chapitre 3 : Les démarches vers l'égalité et la prise en compte des sexo-spécificités

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité nécessitent un travail de déconstruction des stéréotypes.

- Les normes sociales qui limitent les droits des femmes, freins au progrès du développement humain et des ODD.
- L'investissement dans des lois et des mesures politiques qui promeuvent l'égalité des femmes dans la participation politique.
- La budgétisation sexo-spécifique : les procédures et outils pour affecter et utiliser les ressources afin de réduire les inégalités entre les sexes.
- L'élargissement des mécanismes d'assurance (le renforcement des systèmes de protection sociale et de soins…).
- L'appui aux interventions innovantes pour remettre en question les normes sociales néfastes, les attitudes patriarcales et les stéréotypes à l'égard de l'égalité des genres.

La lutte contre les discours de haine (incluant ceux en ligne et la désinformation) pour faire évoluer les normes de genre et favoriser la reconnaissance et l'égalité.

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« Les préjugés sont un fardeau qui embrouille le passé, menace l'avenir et rend le présent inaccessible. »

Maya Angelou,
actrice, artiste, écrivaine, poétesse
(1928-2014)

« Les stéréotypes de l'homme viril et de la femme féminine sont pulvérisés. Il n'y a plus un modèle obligatoire, mais une infinité de modèles possibles. Chacun tient à sa particularité, à son propre dosage de féminité et de masculinité. »

Élisabeth Badinter,
artiste, écrivaine, femme d'affaires,
philosophe (1944-)

Ressources bibliographiques utiles

https://www.lemonde.fr/international/article/2023/06/12/les-prejuges-sexistes-sont-enracines-dans-les-societes-et-n-ont-pas-diminue-en-dix-ans-selon-un-rapport-de-l-onu_6177254_3210.html

https://hdr.undp.org/content/2023-gender-social-norms-index-gsni#/indicies/GSNI

https://www.unesco.org/fr/articles/combattre-les-prejuges-et-les-stereotypes-lies-au-genre-dans-et-par-leducation

1.7 FICHE 3 : LE PLAIDOYER EN FAVEUR DU RENFORCEMENT DU LEADERSHIP POLITIQUE DES FEMMES ET DES JEUNES

Code : 03/PP/FR/2023

Durée (en présentiel) : 3 jours (18 h)
Durée (à distance) : 5 jours (15 h)

Objectifs

- Maîtriser les terminologies consacrées pour un plaidoyer efficace : sensibilisation, plaidoyer et *lobbying*.
- Acquérir la connaissance des étapes nécessaires au succès du plaidoyer.
- Maîtriser les outils clés susceptibles d'influencer la décision politique en faveur des objectifs du plaidoyer.
- Développer une stratégie de plaidoyer axée sur les résultats.
- Partager les expériences et renforcer le travail en équipe pour plus d'efficacité.
- Augmenter la confiance en soi et la capacité d'influence personnelle des porteurs du plaidoyer.

Thèmes de la session

- Le plaidoyer : une stratégie pour une meilleure inclusion des femmes et des jeunes dans la vie politique.
- Outils et étapes clés pour un plaidoyer réussi.

Évaluation des acquis

réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- Connaissances des démarches et des outils du plaidoyer.
- Capacité de plaider et de construire une campagne de plaidoyer.
- Approches et techniques inclusives et genrées dans la construction des messages des campagnes de sensibilisation et de plaidoyer.
- Capacité à réseauter, à mobiliser et à créer des alliances stratégiques.
- Maillage ciblé du plaidoyer et du *lobbying* pour une efficacité maximale des actions auprès des décideurs politiques.

Programme

Chapitre 1 : Le plaidoyer : stratégie pour une meilleure inclusion des femmes et des jeunes dans la vie politique

- Définition du plaidoyer : plaidoyer institutionnel, plaidoyer politique, plaidoyer social.
- Cycle du plaidoyer.
- Plaidoyer et autres stratégies pour l'amélioration de la présence des femmes et des jeunes dans la sphère politique.
- Plaidoyer et autres approches connues.

Chapitre 2 : Outils et étapes clés pour un plaidoyer efficace

Analyse du contexte : environnement interne et externe

- Introduction à la contextualisation du plaidoyer.
- Analyse causale.
- Illustration du problème.
- Formulation de la déclaration du problème et de la vision.
- Exemples, astuces et outils.

Définition d'objectifs clairs à court, moyen et long terme

- Déterminer l'objectif du plaidoyer.
- Formuler un objectif SMART en termes d'inclusion des femmes et des jeunes.

Identification des cibles et des interlocuteurs pertinents du plaidoyer

- Cartographie du terrain.
- Carte des acteurs.
- Matrice des relations entre les acteurs.
- Cibles et alliés.

Usage au profit de l'espace francophone

Développement des alliances stratégiques
- Spectre des positions.
- Carte d'influence.
- Diagramme de Venn.
- Matrice d'influence.

Sélection rigoureuse : message approprié, moment adéquat et cibles pertinentes
- Définir ses messages.
- Formuler ses messages clairement pour un maximum d'impact.

Choix d'outils de plaidoyer porteurs d'impact
- Outils et actions d'expertise.
- Outils et actions de *lobbying*.
- Outils et actions médiatiques.
- Outils et actions de mobilisation.
- Stratégies et tactiques.

Élaboration d'un plan d'action efficace
- Planifier l'exécution et le cadre de suivi-évaluation et d'apprentissage.
- Préparer les indicateurs pour les objectifs de la campagne.
- Préparer le plan d'activité de la campagne.
- Préparer le plan des indicateurs d'activité de la campagne.
- Compiler le tableau de bord de la campagne.
- Développer les messages de la campagne.
- Exemples des bonnes pratiques en matière de plaidoyer, astuces et conseils.

Évaluation et suivi
- Suivi et évaluation du plaidoyer.
- Les indicateurs et le tableau de bord.

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« Seule, je ne peux pas changer le monde, mais je peux jeter une pierre dans l'eau et créer de nombreuses ondulations. »

Mère Teresa

Ressources bibliographiques utiles

http://www.humanboost.eu/fr/formation-en-plaidoyer-outils-et-etapes/

https://www.unicef.org/madagascar/rapports/guide-pour-le-plaidoyer-des-jeunes

https://www.globalpartnership.org/fr/blog/plaidoyer-politiques-sensibles-genre-societe-civile-education-filles

1.8 FICHE 4 : LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE (VBG) EN POLITIQUE

Code : 04/PP/FR/2023	**Durée (en présentiel) : 3 jours (18 h)** **Durée (à distance) : 5 jours (15 h)**

Objectifs

- Comprendre et maîtriser la notion de violence basée sur le genre (VBG) et ses domaines d'intervention.
- Prendre conscience de l'ampleur du problème de la VBG sur le plan humain, de la santé, du droit et de l'économie.
- Cerner le rôle du politique dans la lutte contre les VBG.
- Prévenir et lutter contre les VBG qui empêchent les femmes et les filles de contribuer au développement international, à la paix et au progrès.

Thèmes de la session

- Définir la VBG.
- Les VBG : fléau mondial et freins au développement humain.
- Les politiques de lutte contre les VBG.

Évaluation des acquis

réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- Maîtrise des concepts de la VBG et reconnaître ses différentes formes.
- Comprendre les modes d'action de la VBG et ses impacts.
- Connaissance des traités, protocoles et conventions de lutte contre les VBG.
- Capacité à définir et à utiliser les outils et les mécanismes de lutte contre les VBG.

Programme

Chapitre 1 : Définir la VBG

- Les concepts fondamentaux pour comprendre la VBG.
- La VBG enfreint les droits humains : la violation des droits de l'homme la plus répandue et pourtant la moins visible au monde !
- Les manifestations voilées et ostensibles des VBG.
- Causes, formes et conséquences de la VBG.
- Les hommes et les garçons peuvent-ils être victimes des VBG ?
- La violence contre les femmes en politique VBGP.

Chapitre 2 : Les VBG : fléau mondial et freins au développement humain

Faits essentiels à connaître sur la violence sexiste

- Statistiques et importance de la VBG dans la sphère privée.
- Ampleur du phénomène dans la sphère publique.
- Nature et cercle des féminicides dans le monde.
- Coût de la VBG et impact sur le PIB des pays et la perte de productivité économique.

Les VBG : concepts complexes et contestés

- Des perceptions différentes selon les époques, les milieux sociaux, les univers culturels.
- Le patriarcat et les violences envers les femmes.
- Le « triangle de velours » féministe.
- La reconnaissance des VBG par l'ONU.

Usage au profit de l'espace francophone

Typologie et continuum des violences

- Le spectre des VBG et leurs contours.
- Les personnes les plus touchées par les VBG.
- Éradication des violences à l'égard les femmes en général et des VBG en particulier.

Chapitre 3 : Les politiques de lutte contre les violences sous toutes leurs formes

- Les acteurs essentiels de la lutte contre les VBG.
- Les actions à entreprendre pour mettre fin aux violences sexistes.
- Les politiques gouvernementales.
- Les bonnes pratiques de lutte contre les VBG, notamment en politique.

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« Sarah se souvient de cette femme, dans l'ancien cabinet où elle exerçait, qui venait d'être promue associée et qui, à l'annonce de sa grossesse, s'était vue destituée, renvoyée au statut de collaboratrice. C'était une violence sourde, invisible, une violence ordinaire que personne ne dénonçait. »

La Tresse (2017) de Laetitia Colombani

Ressources bibliographiques utiles

https://www.unfpa.org/fr/violence-bas%C3%A9e-sur-le-genre

https://www.unwomen.org/fr/hq-complex-page/covid-19-rebuilding-for-resilience/gender-based-violence

https://www.oxfam.org/fr/communiques-presse/la-lutte-contre-les-violences-basees-sur-le-genre-mise-la-marge-de-la-reponse

https://platform.who.int/docs/default-source/mca-documents/policy-documents/plan-strategy/GIN-GBV-19-01-PLAN-STRATEGY-2017-fra-National-Strategy-Against-GBV.pdf

Bonnes pratiques de MADANYAT (LIBAN)

La violence basée sur le genre cible les différences entre les femmes et les hommes, ainsi que les attentes, les rôles et les stéréotypes imposés par la société aux femmes et aux hommes. Le système social patriarcal actuel utilise la violence comme réaction à toute expression de genre contraire aux normes prévalentes et aux rôles prédéfinis, qu'il perçoit comme une menace pour son existence et l'exercice de sa domination intellectuelle et autoritaire.

Dans ce contexte, les femmes qui cherchent à influencer et à diriger la société en dehors des rôles définis par le système social prédominant, ou celles qui adoptent des idées, des opinions ou des modes de vie en conflit avec les valeurs et les croyances prédominantes de la société, font face à diverses formes de violence en raison de leur écart par rapport au cadre prescrit.

Les femmes activistes dans le domaine politique continuent de faire face à diverses formes de violence, psychologique, économique, sexuelle, etc., que ce soit en présentiel ou en ligne. La violence en ligne à l'encontre des femmes n'est qu'une extension de la violence réelle à l'encontre des femmes et des idéologies basées sur le genre et les normes patriarcales.

La violence à l'encontre des femmes en politique (VBGP) n'est pas seulement une violation des droits spécifiques des femmes, mais aussi une menace pour les droits de l'homme en général et pour la démocratie en particulier, qui repose sur la participation et la capacité des femmes à exprimer librement leurs opinions et à élever leurs voix sans répression ni harcèlement fondé sur des préjugés sexistes ou des discriminations liées au genre. Elle vise également à décourager les femmes, à les marginaliser et à les exclure de la recherche de changements sociaux par le biais du travail politique ou public, ainsi que de l'assomption de postes de leadership aussi bien par la voie élective que par la voie discrétionnaire de la nomination.

Les campagnes électorales créent un environnement propice à l'émergence de ce type de violences à l'encontre des femmes, notamment dans les sociétés patriarcales où les femmes souffrent encore de la marginalisation dans la représentation politique, l'accès aux médias, et la reconnaissance de leur rôle de leadership et de leur contribution aux affaires publiques et dans l'administration de l'espace public. Les actions suivantes devraient être mises en œuvre pour améliorer la sécurité des femmes dans la sphère politique, en fonction des cibles.

Parlementaires :

1. *Mettre fin aux discriminations à l'égard des femmes sous toutes leurs formes*
2. *Établir un cadre législatif visant à prévenir la VBGP, à protéger les femmes contre la violence, y compris la violence en ligne, et à mettre fin à l'impunité de leurs auteurs*
3. *Créer un code de conduite pour les fonctionnaires en vue de protéger les femmes contre toutes les formes de violence*
4. *Renforcer les mécanismes de mise en œuvre dans le contexte de la VBGP*

Médias :

1. *Promouvoir une culture sans violence et établir des normes de non-discrimination*
2. *Mettre fin aux stéréotypes préjudiciables aux femmes en politique, et qui contribuent à perpétuer le cycle de la violence*
3. *Adopter des approches de reporting sensibles au genre*
4. *Mettre en œuvre des politiques internes complètes au sein des organisations médiatiques pour prévenir la VBGP chez les professionnelles des médias et les journalistes femmes*
5. *Allouer davantage d'espaces aux femmes dans les bulletins d'information et les émissions politiques de grande écoute et accroître leur accès aux médias*

Plateformes de médias sociaux :

1. *Modérer le contenu lié à la VBGP pour prévenir la désinformation genrée, les discours haineux, le harcèlement en ligne, le cyberharcèlement, le chantage et le cyberbullying*
2. *Accroître la transparence concernant les pratiques de modération et les décisions algorithmiques liées à la VBGP*
3. *Collaborer avec la société civile et les groupes féministes pour élaborer des solutions efficaces visant à atténuer la VBGP en ligne*

Société civile et groupes féministes :

1. *Documenter les cas de VBGP et promouvoir la collecte de données et la recherche sur la VBGP sur le plan national*
2. *Mettre en place une plateforme de signalement pour suivre la VBGP*
3. *Encourager davantage de femmes victimes à briser le silence sur leur propre expérience de violence et à signaler les cas de VBGP, afin que des mesures d'atténuation appropriées puissent être élaborées*
4. *Créer des espaces sûrs pour les femmes où elles pourront partager leurs histoires et où leurs revendications seront entendues et traitées rapidement*

1.9 FICHE 5 : L'ACTION DES MÉDIAS EN FAVEUR DU RENFORCEMENT DU LEADERSHIP POLITIQUE DES FEMMES ET DES JEUNES

Code : 05/PP/FR/2023

Durée (en présentiel) : 2 jours (12 h)
Durée (à distance) : 3 jours (10 h)

Objectifs

- Le traitement de la question de l'EFH par les journalistes, des problématiques de l'inclusion sociale, la culture de la paix et la citoyenneté en assurant une sensibilisation des professionnels des médias pour produire un discours médiatique exempt de stéréotypes sexistes tout en appréhendant le genre comme un outil d'analyse égalitariste et mieux comprendre son contexte d'émergence.
- Former au journalisme sensible à l'EFH consistant à établir l'équilibre, l'égalité des sexes dans le traitement de l'information dans la sphère politique et publique tout en donnant les mêmes chances de prise de parole aux hommes et aux femmes dans le traitement de l'information ou dans la réalisation d'un contenu médiatique.
- Prendre en compte le rôle que les femmes jouent dans l'espace public et mettre l'accent sur la contribution qualitative et quantitative qu'elles apportent dans la dynamique des différents domaines de développement.
- Partager les outils d'analyse de l'intégration de l'EFH dans le monde politique et dans le traitement des informations tout en étant en veille quant aux différentes formes de violences basées sur le genre et les discriminations dont sont victimes les femmes.
- Prendre conscience de l'importance du rôle des médias dans la sensibilisation des différents publics pour une dynamique plus efficiente des politiques de genre, de respect et de protection des droits humains dans toutes les sphères publiques.
- Offrir une occasion pour les journalistes et les professionnels des médias d'échanger et de partager les contraintes relatives à l'exercice du métier et de discuter des problématiques de la représentation de la femme dans les productions audiovisuelles et l'institutionnalisation de l'approche « genre » pour lutter contre les inégalités et la consolidation de la démocratie et de l'État de droit.

Thèmes de la session

- Les fondamentaux de l'EFH et de l'inclusion en relation avec l'information.
- Le journalisme du genre et ses domaines d'intervention.
- La prise en compte de l'EFH et de l'inclusion des jeunes dans l'information.

Évaluation des acquis

réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- La compréhension des notions du genre et des lois régissant cette problématique.
- La maîtrise des indicateurs objectifs en faveur du genre dans les médias.
- Les outils et les techniques de traitement du genre dans les médias.
- Le rôle des médias dans la promotion de l'EFH dans les politiques publiques.

Programme

Chapitre 1 : Les fondamentaux de l'EFH et de l'inclusion en relation avec l'information

Les concepts de genre et de l'inclusion dans le traitement de l'information

- La signification et la portée dans les différents domaines publics.
- Les rôles et la relation du genre.
- Les notions d'EFH et d'inclusion, vecteurs de justice sociale et d'équité.
- La mixité et la parité des genres.

Les droits fondamentaux liés au genre

- Dispositions juridiques en matière d'égalité des genres.
- Cadre juridique et droit coutumier.
- La régulation des médias en matière d'égalité des genres.

Chapitre 2 : Le journalisme du genre et ses domaines d'intervention

Discriminations et violences dans le milieu professionnel

- Les stéréotypes de genre et l'exclusion des jeunes dans le journalisme.
- Le harcèlement sexuel.
- Cyberharcèlement, violences et machisme en ligne.
- Comment vous protéger physiquement en situation de reportage ?

La situation des professionnelles dans les médias

- Statistiques, positionnement et *leadership* féminin dans le journalisme.
- Avancées, stagnation, régressions.
- La notion du genre et du développement personnel.
- La discrimination positive : pourquoi et avec quels mécanismes ?

Usage au profit de l'espace francophone

Comment les journalistes doivent-ils aborder la notion du genre ?

- D'un point de vue légal (les lois, conventions et résolutions nationales et internationales).
- L'angle développement et genre (indices humains).
- Des violences basées sur le genre contre les femmes.

Chapitre 3 : La prise en compte de l'EFH et de l'inclusion des jeunes dans l'information

Les femmes dans les contenus médiatiques

- Femmes invisibles, femmes muettes : mettre les lunettes de « genre ».
- Être sensible aux stéréotypes, tabous et censures dans les contenus.
- Assurer l'EFH et l'inclusion des jeunes dans les contenus, expertise et temps de parole entre autres.

Comment soutenir l'égalité et l'inclusion dans et *via* les médias ?

- Principaux besoins exprimés par les femmes et les jeunes autour des médias.
- Prise en compte de la dimension « genre » et de l'inclusion dans les articles de presse et la production audiovisuelle.
- Champ lexical sensible au genre et discours médiatiques exempts de stéréotypes sexistes.

Boîte à outils « genre » dans les médias

- Usage des *check-lists* de genre dans les médias.
- *Monitoring* « genre » des médias.

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. »

Olympe de Gouges
Femme de lettres, politique et polémiste française (1748-1793)

« Exister, c'est oser se jeter dans le monde. »

Simone de Beauvoir

Ressources bibliographiques utiles

https://fr.wikipedia.org/wiki/Genre_journalistique
https://www.cairn.info/revue-questions-de-communication-2009-1-page-175.htm
https://journals.openedition.org/questionsdecommunication/544
https://www.deboecksuperieur.com/ouvrage/9782807336209-genre-et-journalisme

1.10 FICHE 6 : L'ÉDUCATION CIVIQUE ÉLECTORALE ET L'OBSERVATION GENRÉE ET INCLUSIVE DES ÉLECTIONS

Code : 06/PP/FR/2023	**Durée (en présentiel) : 3 jours (18 h)** **Durée (à distance) : 5 jours (15 h)**

Objectifs

- Comprendre les principes directeurs de l'éducation civique et électorale.
- Agir dans les démocraties établies ou dans les pays en phase de transition démocratique.
- Prôner les exigences de reconstruction des États non viables et d'établissement de nouveaux États.
- Encourager l'éducation électorale comme appui aux élections, à la démocratie, à l'égalité et à l'inclusion.

Thèmes de la session

- Les définitions et les principes fondamentaux de l'éducation civique et électorale.
- L'évaluation du contexte des élections.
- La définition d'une stratégie appropriée
- La participation des femmes et des jeunes aux processus électoraux.
- L'observation des élections sous le prisme de l'EFH et de l'inclusion.

Évaluation des acquis

réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- Les fondamentaux de l'éducation civique et électorale.
- Les informations aux électeurs et leur importance.
- La différentiation des contextes et l'adaptation des pratiques.
- La gestion des campagnes électorales et leurs spécificités.
- Le rôle et l'importance des femmes et des jeunes en tant que candidats, électeurs ou gestionnaires des élections.

Programme

Chapitre 1 : Les définitions et les principes fondamentaux de l'éducation civique et électorale

La définition de la démocratie et la démocratie directe : éléments essentiels de l'éducation électorale et l'information aux électeurs

- Les différents systèmes électoraux.
- Calendrier et échéancier des élections.
- Partis politiques et éducation électorale.
- Les sites électoraux (les bureaux de l'instance de gestion des élections, les bureaux de vote et les bureaux de dépouillement).
- L'enregistrement des électeurs.

Chapitre 2 : L'évaluation du contexte des élections

L'évaluation de l'électorat

- Les éléments démographiques essentiels pour élaborer un programme d'éducation électorale.
- Les normes culturelles et religieuses.
- La question du genre, de l'égalité et de l'inclusion.
- Le niveau d'alphabétisation et l'utilisation des outils locaux (langues locales, etc.) pour l'éducation électorale.

L'utilisation des ressources existantes au profit de l'éducation électorale

- L'infrastructure du pays.
- L'éducation des adultes et les considérations idéologiques.
- Les considérations culturelles et sociales.
- La langue et les partis politiques et l'éducation électorale.
- Les ressources électorales : le temps et l'argent.
- Les organisations existantes de la société civile (ONG, associations, syndicats, secteur privé, médias…).
- Le soutien international.

Les besoins éducatifs par catégories et autres considérations

- Les groupes et les auditoires cibles.
- Les groupes à impact élevé sur les électeurs.
- Les électeurs et groupes marginalisés ayant des besoins spécifiques.
- Les considérations politiques, constitutionnelles et législatives.
- Les aspects et considérations logistiques.
- Les sondages.

Chapitre 3 : La définition de la stratégie appropriée

L'éducation électorale ciblée

- Les outils de communication.

L'organisation de l'approche gagnante

- La planification et l'harmonisation des actions concertées.
- La synergie avec les institutions existantes.
- Les relations avec les organismes électoraux, le code de bonne conduite.
- L'accès à l'information et l'impartialité.
- Le choix de la méthodologie.
- La construction du message.

Usage au profit de l'espace francophone

Les éléments éventuels d'un programme complet

- Les médias (publics, privés et communautaires).
- La publicité et le marketing politique.
- Le matériel imprimé (les considérations légales, les droits d'auteur, la classification et la datation).
- Les arts et la culture.
- Les rencontres en personne (les actions de porte-à-porte, les personnes influentes pour véhiculer les messages).
- Les campagnes digitales et numériques.

La mise en œuvre de la campagne électorale, le suivi et l'évaluation

- La conception et la planification des éléments de la campagne.
- La constitution de l'équipe et la répartition des rôles.
- Les achats, les finances et la logistique.
- La tenue des registres, la gestion et l'administration.
- La mesure d'impact, le suivi, l'évaluation et l'ajustement.
- La rédaction des rapports et l'archivage.

Chapitre 4 : La participation des femmes et des jeunes aux processus électoraux

- Le rôle des organes de gestion des élections dans la promotion de la participation des femmes et des jeunes.
- Les femmes et les jeunes en tant que candidats aux élections.
- Les jeunes et les femmes en tant qu'électeurs.
- Les femmes et les jeunes en tant qu'administrateurs des élections.

Chapitre 5 : L'observation des élections sous le prisme de l'EFH et de l'inclusion

- Composition des équipes d'observateurs : équilibre entre les sexes et l'âge des membres de l'équipe.
- Formation des observateurs : comment inclure les questions du genre et de la jeunesse pour le *monitoring* d'une participation inclusive dans :
  - Les matériaux de formation.
  - Les exemplaires de rapports des observateurs.
  - Les listes de contrôle des observateurs le jour du scrutin.
- Déclarations d'observation pour l'égalité et l'inclusion et leurs indicateurs :
  - Taux de participation des jeunes et des femmes en tant qu'électeur(rice)s, candidat(e)s.
  - Progression du nombre de jeunes et de femmes élu(e)s (par rapport aux élections précédentes).
  - Nombre de jeunes et de femmes dans l'administration des élections.
  - Nombre d'incidents de sécurité, de VBG, d'actions sexistes et d'exclusions.

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« Une vaste éducation aux droits humains doit être offerte à tous les peuples pour faire voler en éclats les vieux préjugés. »

Ruth Manorama,
militante indienne

Ressources bibliographiques utiles

https://aceproject.org/ace-fr/topics/ve/ve30

SECTION 2 : POUR LES FEMMES ET LES JEUNES ASPIRANT AU LEADERSHIP POLITIQUE

Il n'est plus à démontrer que la participation des femmes et des jeunes à la prise de décision politique est un véritable levier d'efficacité, et que les femmes et les jeunes élus sont une valeur ajoutée pour les institutions politiques nationales et locales. L'EFH et la participation des jeunes constituent la clé pour un développement inclusif, juste et durable.

En effet, une meilleure représentativité des femmes et des jeunes aux instances de décision est une condition nécessaire de la démocratie participative et du développement économique durable, car l'inclusion des deux sexes dans la prise de décision améliore la qualité des décisions prises qui reflètent davantage la diversité des citoyens. Les notions fondamentales que sont la justice sociale, les droits humains et la démocratie exigent la prise en compte des femmes et des jeunes dans tous les milieux, et, notamment, en politique. Cette frange de la population doit être prise en compte, notamment en contexte post-crise ou de transition, et pour cela, le renforcement de leurs capacités devient crucial.

Les candidat(e)s potentiel(le)s aux élections, gagneraient à suivre une démarche de formation-action qui concilie les exigences liées à l'acquisition de compétences avec celles de la production et, par là même, présenter de nombreux avantages tels que :

- un gain de temps et de moyens par rapport aux formations traditionnelles ;
- des acquisitions de connaissances et de capacités directement ancrées sur les pratiques opérationnelles électorales ;
- une occasion de développer des compétences collectives nécessaires au bon fonctionnement de la campagne électorale dans toutes ses phases ;
- les enseignements que l'on peut tirer des expériences d'autres *leaders* et les questions qui se posent aux praticiens.

Cette section s'est concentrée sur les enjeux d'inégalités entre les femmes et les hommes en politique, les discriminations sexistes, les violences basées sur le genre, ainsi que les champs à maîtriser à l'instar du cadre juridique, de la conduite d'une campagne électorale et du monde médiatique. Les femmes et les jeunes y trouveront tous les domaines à connaître également pour s'inscrire de façon intentionnelle et avec force et maîtrise dans un parcours politique les amenant vers les postes de décision.

2.1 PUBLIC CIBLE

La formation est accessible aux différents publics suivants :

- les candidats (femmes et jeunes) qui peuvent justifier d'un engagement ainsi que des moyens et ressources nécessaires pour valider leur candidature aux élections visées (présidentielle, législatives et locales) ;
- les directeurs de campagnes électorales, de la communication et des relations publiques ;
- les membres féminins et les jeunes des partis politiques ou des ONG actifs dans la sphère politique ;
- tout(e) activiste potentiellement candidat(e) à des postes de gouvernance ;
- les professionnels des élections de niveau intermédiaire et supérieur ;
- les praticiens et les autres parties intéressées par les élections, la politique et l'administration électorales (médias, ONG, secteur privé…) ;
- toute personne intéressée à poursuivre une carrière en tant que professionnels dans le domaine de la politique et de l'administration électorale en tant qu'administrateurs électoraux qualifiés ;
- les femmes travaillant dans l'administration électorale, y compris aux postes de direction.

Un questionnaire de positionnement devrait être envoyé aux participants en amont de la formation. Cependant, le formulaire élaboré par le groupe Femmes, politique et démocratie au Canada, permet à toute personne ambitionnant de se présenter à des élections d'évaluer son potentiel propre et d'identifier les lacunes à combler de manière transparente et confidentielle. Cet outil pourrait aider particulièrement les jeunes et les femmes à apprécier leur potentiel politique et à mettre en place un plan d'accompagnement, d'ajustement et de renforcement des capacités adapté à leurs objectifs[57].

2.2 DÉROULEMENT

La méthode privilégiée sera l'éducation non formelle. Différentes composantes de cette méthode seront

57 https://gfpd.ca/autoevaluation/

sollicitées : enseignements théoriques, simulations, cas d'étude, jeux, analyses vidéo et exercices pratiques. La formation rendra ainsi les participantes et participants performants dans plusieurs domaines couvrant le champ politique et préparera les candidats aux élections à s'affirmer en tant qu'acteurs actifs et reconnus de l'espace public. Pour cela, il serait préférable de procéder selon ces axes d'orientation :

- un entretien individuel est proposé à chaque candidat, afin de clarifier ses axes d'amélioration *via* le questionnaire d'évaluation en amont ;
- les aptitudes à améliorer seront abordées (en partie ou en totalité) lors de la formation et seront reprises lors des travaux pratiques grâce à des apports pédagogiques complémentaires. Le candidat bénéficiera de conseils personnalisés pour identifier ses axes d'évolution ;
- en pratique, chaque participant expose lors d'une courte présentation un outil étudié lors de la formation. Dans chaque intervalle d'application, les participants échangeront leurs connaissances et leurs expériences et s'enrichiront mutuellement ;
- les travaux de groupe porteront sur des études de cas destinées à contextualiser les compétences développées selon le contexte électoral ;
- l'acquis de connaissances et de pratiques dans ce domaine sera fortement tributaire de chaque contexte. En effet, la fonction des élus est fortement définie par les Constitutions et les lois de chaque pays ;
- le partage d'expérience sera vivement recommandé avec les témoignages d'anciens élus, afin de donner essentiellement les techniques pragmatiques pour assurer un bon mandat pour l'élu.

2.3 MOYENS PÉDAGOGIQUES

Les supports de cours seront essentiellement sous forme d'animations, afin de captiver l'attention des participants et de dynamiser la formation. Des exercices pratiques, des vidéos, des jeux de rôles et des échanges avec des praticiens sont fortement recommandés.

2.4 SANCTION DE LA FORMATION

Une attestation de participation sera délivrée à chaque bénéficiaire de la part de l'organisation instigatrice de la formation. À cet égard, il est fortement recommandé que chaque participant(e) à la formation présente, à l'issue de la formation, une idée de projet marquant, prenant en compte les besoins spécifiques de sa circonscription communautaire ou politique.

2.5 FICHE 1 : LE *LEADERSHIP* POLITIQUE

Code : 01/CA/FR/2023

Durée (en présentiel) : 3 jours (18 h)
Durée (à distance) : 4 jours (10 h)

Objectifs

- Développer/renforcer les compétences de *leadership* des femmes et des jeunes en s'appuyant sur leurs potentiels et les atouts spécifiques des cibles.
- Faire reconnaître et affirmer les candidatures des femmes et des jeunes dans les milieux politiques.
- Gérer la collaboration avec l'entourage immédiat ou lointain en vue de combattre les stéréotypes.
- Concilier efficacité dans la sphère publique et équilibre personnel.
- Asseoir sa légitimité pour se positionner en tant que femme/jeune *leader* politique.
- Recourir aux réseaux d'influence pour sécuriser le positionnement et le *leadership* politique des femmes et des jeunes.

Thèmes de la session

- Maîtriser et intégrer les enjeux et les spécificités du *leadership* politique.
- Passer de l'assertivité au *leadership.*

Évaluation des acquis

réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- Les fondamentaux de l'éducation civique et électorale.
- Les informations aux électeurs et leur importance.
- La différentiation des contextes et l'adaptation des pratiques.
- La gestion des campagnes électorales et leurs spécificités.
- Le rôle et l'importance des femmes et des jeunes en tant que candidats, électeurs ou gestionnaires des élections.

Programme

Chapitre 1 : Maîtriser et intégrer les enjeux et les spécificités du *leadership* politique

Les fondamentaux à propos du *leadership*

- Différencier les modalités de communication habituelles en fonction de la culture, du genre ou de la génération.
- Utiliser avec dextérité son intelligence émotionnelle : l'art de dédramatiser, de différer et de fédérer.
- Construire et déployer un *leadership* inspirant par délégation, accompagnement, rassemblement et recadrage.

S'affirmer avec bienveillance

- Oser être soi : développer son assurance, clarifier ses besoins, ses souhaits, ses limites.
- Développer sa carrière politique et son autonomie : monter en compétences et en prise de responsabilités.
- Affronter un rapport de force, un conflit d'intérêts, une négociation compliquée.
- Se faire respecter de façon professionnelle dans la provocation.

Différencier ses postures en fonction des situations

- Explorer de nouvelles attitudes pour s'adapter avec agilité : la position basse, la position haute, l'évitement, le spectre de toutes les émotions manifestées.
- Prendre le temps d'expliciter complètement son point de vue en tête-à-tête, en réunion ou en public.
- Agir dans la proximité dans un milieu typiquement masculin, avec parfois des collaborateurs d'une autre génération.
- Gérer les phénomènes de rivalité ou de clan dans une équipe masculine, féminine, mixte ou multigénérationnelle.

Optimiser l'articulation de la vie professionnelle avec l'engagement public et politique et les obligations familiales

- Optimiser la répartition de son temps.
- Utiliser les méthodes « projet » pour dégager du temps personnel et optimiser son utilisation.
- Repérer les signaux d'avertissement de stress : les techniques d'anticipation, de relaxation et de décompression.
- Dépasser le sentiment de culpabilité et le faux conflit travail-famille : le *storytelling*.

Usage au profit de l'espace francophone

Chapitre 2 : Passer de l'assertivité au *leadership*

Aptitudes à renforcer en pratique

- Asseoir sa légitimité
  - Identifier les situations et les obstacles qui défient son assertivité.
  - Prendre conscience de ses valeurs et de leurs impacts sur les priorités personnelles.
  - Affirmer sa présence en étant un *leader* transformationnel et authentique.
- S'affirmer en tant que *leader*
  - Définir sa matrice personnelle SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities et threats*) : forces, faiblesses, opportunités et menaces.
  - Clarifier ses ambitions de carrière publique/politique.
  - Définir ses facteurs de réussite (savoir saisir les occasions. définir son ambition politique ; apprendre de ses échecs).

Champs d'amélioration

- Faire face aux obstacles sur la voie du *leadership*
  - Identifier ses craintes : manque de légitimité, de compétences, de confiance en soi…
  - Agir dans son contexte public : le plafond de verre.
  - Assurer sa progression tout en maintenant un équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
- Communiquer pour être influent(e)
  - Identifier son expression authentique (verbale / non verbale).
  - Développer son réseau d'influence interne et externe, national et international.

Faire son marketing personnel et développer sa e-notoriété

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« Si vos rêves ne vous font pas peur, c'est qu'ils ne sont pas assez grands. »

Ellen Johnson Sirleaf (Liberia)
Surnommée « la dame de fer » de l'Afrique, Ellen Johnson Sirleaf fut la première femme élue à la tête d'un État africain. La lutte contre la corruption et le combat pour de profondes réformes institutionnelles au Liberia ont toujours été au cœur de son action politique.

Ressources bibliographiques utiles

https://www.ipu.org/fr/actualites/actualites-en-bref/2019-03/leadership-politique-des-femmes-atteindre-la-parite-dici-2030

https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/leadership-and-political-participation

https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures

https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2021/3/compilation-why-we-support-womens-leadership

2.6 FICHE 2 : LA MAÎTRISE DU CADRE JURIDIQUE DES ÉLECTIONS

Code : 02/CA/FR/2023	**Durée (en présentiel) : 3 jours (18 h)** **Durée (à distance) : 4 jours (10 h)**

Objectifs

- Présenter l'encadrement juridique des élections et de la vie politique dans le pays.
- Comprendre les aspects juridiques de l'organisation des élections, de l'encadrement de la vie politique et du contentieux électoral.
- Maîtriser les textes juridiques et l'actualité de la jurisprudence quant à la propagande, le financement des campagnes et le financement des partis politiques.
- Agir pour réduire l'écart entre les sexes dans l'administration électorale en contribuant à renforcer le rôle des femmes dans ce secteur, y compris aux postes de direction.

Thèmes de la session

- La vie politique et l'encadrement juridique des élections.
- Le droit du financement de la vie politique.
- Le contentieux électoral financier et non financier.
- L'action contre les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes et des jeunes dans la gestion électorale.

Évaluation des acquis

Réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- La connaissance des références des textes relatifs au droit électoral et des moyens d'y accéder avec un focus sur la parité, l'égalité et l'inclusion.
- Les impératifs financiers et non financiers pour gérer la vie politique et les campagnes électorales.
- La maîtrise des grandes lignes du contentieux électoral et des principales pratiques de l'organisation des élections, tant dans leur déroulement que dans leur financement.
- Les pratiques frauduleuses, d'exclusion et de discrimination, et les recours légaux.
- Les mécanismes et les outils nécessaires à la protection genrée de l'espace et la vie électorale.

Programme

Chapitre 1 : La vie politique et l'encadrement juridique des élections

Grandes lignes du droit électoral

- Les sources des textes, les résolutions internationales.
- Évolutions des textes avec les principes de l'égalité, de la parité et de l'inclusion.
- Présentation des acteurs.

Principes et cadre législatif de l'intégrité électorale

- Comportement éthique.
- Processus équitable.
- Transparence et redevabilité.
- Structures institutionnelles de l'intégrité électorale.
- Surveillance de l'intégrité électorale.

Contentieux du déroulement des élections

- Les campagnes électorales.
- L'encadrement de la communication politique.
- La propagande électorale.
- La violence basée sur le genre dans la sphère politique et électorale.

Chapitre 2 : Le droit du financement de la vie politique

Principes et gestion du financement des élections

- Dépenses électorales à financer.
- Sources et modalités de financement.
- Modes d'établissement des budgets.
- Les comptes de campagne et des partis politiques.

Chapitre 3 : Le contentieux électoral financier et non financier

Actualités du contentieux des comptes de campagne et des financements politiques

- Exemples de décisions de contentieux électoral.
- Types de rejets de comptes de campagne.

Le contentieux électoral non financier : les procédures devant les juges concernés et actualités de la jurisprudence

- Actualité du contentieux des campagnes électorales.
- Types d'infraction (communication et temps de parole, sondages…).
- Dépôt d'une plainte (focus sur la VBG et les preuves non manipulables à fournir).
- Enquêtes et suivi.

Usage au profit de l'espace francophone

Chapitre 4 : L'action contre les pratiques sexistes et discriminatoires à l'égard des femmes dans la gestion électorale

Mise en œuvre des politiques qui promeuvent l'égalité des sexes et l'inclusion des jeunes

- Protéger les droits des femmes à participer aux processus électoraux.
- Prévenir et lutter contre la désinformation, le harcèlement ou la discrimination.

Prévenir les pratiques sexistes dans la sphère digitale

- Améliorer les systèmes de détection et de lutte en ligne contre les contenus préjudiciables.
- Mettre en œuvre les réglementations contre les contenus et les comportements préjudiciables en ligne à l'encontre des agents électoraux tout en respectant le droit à la liberté d'expression.
- Développer des codes de conduite dans l'environnement de l'information autour des élections, avec un accent particulier sur les femmes dans la gestion électorale, pour les acteurs politiques, les acteurs étatiques et les médias.

Agir au profit d'un environnement sécurisé et éviter l'impunité

- Tenir les auteurs de désinformation et d'agression fondées sur le genre responsables de leurs actes.

Fournir un soutien sécuritaire, juridique et psychologique aux victimes de désinformation fondée sur le genre, d'agression et de discrimination en ligne.

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« Aujourd'hui, je sais que pour provoquer un véritable changement, notamment pour tout ce qui relève des droits des femmes, il faut faire voter des lois, lancer des initiatives et donc prendre en compte la politique. »

Angelina Jolie,
actrice, artiste, conjointe de célébrité (1975-)

Ressources bibliographiques utiles

https://www.francophonie.org/sites/default/files/2021-01/Manuel_bonnes_pratiques_contentieux-electoral.pdf

https://www.coe.int/fr/web/elections/electoral-cycle/legal-framework

2.7 FICHE 3 : LA COMMUNICATION ET LE MARKETING POLITIQUE (CMP)

Code : 03/CA/FR/2023

Durée (en présentiel) : 4 jours (24 h)
Durée (à distance) : 6 jours (18 h)

Objectifs

- Comprendre les techniques de la communication et du marketing (CMP).
- Adapter son comportement pour mieux communiquer.
- Dépasser les situations délicates et communiquer avec conviction et respect.
- Mettre en place une stratégie de communication publique et politique efficace.
- Comprendre les méthodes d'interaction avec les médias.
- Savoir utiliser les outils informatiques et les réseaux sociaux pour une CMP efficace.

Thèmes de la session

- Élaborer un plan de communication constructif à visée de marketing politique.
- Identifier et ajuster son profil de communicateur.
- Construire une stratégie de communication axée sur les différentes cibles.
- Mettre en place un tableau de bord des relations avec les médias.
- Développer une communication virale sur les réseaux sociaux.

Évaluation des acquis

réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- Connaissances théoriques du champ de la communication et de l'information.
- Capacité de *lobbyin*g et de distinction.
- Techniques et méthodes de construction des éléments de langage politique.
- Capacité à créer des outils de communication politique et de marketing digital.

Programme

Chapitre 1 : Élaborer un plan de communication constructif à visée de marketing politique

Maîtriser les fondamentaux de la communication

- Le verbal, le non-verbal et le paraverbal.
- Le langage corporel des émotions.
- La déperdition des messages.

Communiquer avec empathie

- Adopter une attitude empathique.
- Maîtriser les principes clés d'une bonne écoute.
- Aligner le comportement sur les objectifs pour communiquer efficacement.

Prendre la parole en public : un art

- Communiquer avec conviction et respect, la confiance en soi.
- Dépasser les situations délicates en communication : les attitudes clés.
- Exprimer une critique constructive et oser dire NON.

Chapitre 2 : Identifier et ajuster son profil de communicateur

Appliquer les techniques de communication pour un candidat

- Déterminer l'objectif de l'échange.
- Clarifier et préciser le discours.
- Ajuster la voix pour être crédible.
- Reformuler le message en cas de besoin.

S'approprier son profil de communicateur

- Analyser les profils de communicateurs.
- Identifier son propre profil et sa personnalité.
- Adapter son discours.

Convaincre et faire adhérer

- Bien se positionner par rapport à ses objectifs (les justes mots, les bonnes questions et créer la surprise pour accrocher son auditoire).
- Distinguer fait/opinion/jugement.
- Convaincre son interlocuteur (l'intérêt pour l'autre, l'adaptation de son argumentaire).

Maîtriser les situations conflictuelles… et les dépasser

- La gestion de la critique.
- Les tensions et les conflits.
- Le désaccord non conflictuel.
- Le non avec empathie.

Chapitre 3 : Construire une stratégie de communication axée sur les différentes cibles

Principes de la communication et du marketing politique

- Droit de la communication et de l'information.
- Déterminer sa stratégie de communication institutionnelle.
- Établir son plan de communication et de marketing politique.
- Enquêtes, sondages, analyses sociétales et cibles stratégiques.

Usage au profit de l'espace francophone

Mettre en œuvre sa stratégie de communication et de marketing politique

- Construire son réseau de relations publiques.
- Définir et choisir ses outils de communication.
- Penser et construire les messages pour gagner en cohérence.
- Gérer la communication de crise.
- Savoir gérer la violence en ligne.

Le marketing politique

- Choisir son segment électoral.
- Connaître ses électeurs.
- Construire son image de manière distinguée.
- Définir le thème de sa campagne.
- Exposer et simplifier un programme cohérent.
- Travailler les éléments d'une stratégie différenciatrice et précise.

Chapitre 4 : Mettre en place un tableau de bord des relations avec les médias

Construire une relation presse solide

- Construire son réseau médiatique.
- Saisir toutes les occasions opportunes d'être présent(e)s dans les médias.

Mieux communiquer face aux journalistes

- Les trois chemins de la persuasion et les éléments de langage percutants.
- Les stratagèmes rhétoriques : les identifier et les traiter.
- Les réactions en contexte passif-agressif dans le débat politique.

L'art de l'interview politique

- La cohérence gestuelle adaptée aux circonstances.
- Les paramètres de la communication non verbale : rythme, débit et silence.
- Les contextes passifs-agressifs : identifier et déconstruire.
- Les techniques réactives : *block & bridge* et disque rayé.

Chapitre 5 : Développer une communication virale sur les réseaux sociaux

L'évolution de la communication digitale

- Les outils de la communication digitale.
- Les éléments de structure dans la communication digitale.
- L'innovation au cœur du marketing digital.

Médias et réseaux sociaux

- Panorama et spécificités des réseaux sociaux.
- Définition et avantages des couples réseau social / cible.
- Création d'une base de données adossée aux objectifs de la communication.

Marketing digital et e-influence : avantages et inconvénients

- Les différents types d'influenceurs.
- Les leviers de l'e-influence.

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« Tout refus de communiquer est une tentative de communication ; tout geste d'indifférence ou d'hostilité est appel déguisé. »

Albert Camus,
artiste et écrivain

« La communication politique est l'art de créer une image, de la maintenir et de la propager. »

Angela Merkel

Ressources bibliographiques utiles

https://books.openedition.org/editionscnrs/21153

https://www.lafrenchcom.fr/guide-de-la-communication-publique-et-politique/

2.8 FICHE 4 : DÉVELOPPER SON SENS POLITIQUE

Code : 04/CA/FR/2023

Durée (en présentiel) : 1 jour (6 h)
Durée (à distance) : 2 jours (5 h)

Objectifs

- Développer l'intelligence politique des rapports humains.
- Légitimer ce que l'on fait spontanément :
  - Pouvoir et politique au cœur de tous les rapports humains.
  - La politique partout… tout le temps.
  - Le sens politique : une compétence fondamentale.
- Passer du sens politique instinctif à l'intelligence politique.
  - Éduquer le regard.
  - Une grille d'observation pour mieux lire les rapports de pouvoir.
  - Apprendre à développer des stratégies politiques efficaces.

Thèmes de la session

- Le sens politique.
- Apprendre à vivre avec les rapports de pouvoir.
- Une grille d'analyse des rapports de pouvoir.
- De la compréhension de l'action : le sens politique aiguisé.
- Sens politique et sens éthique : des rapports de pouvoir fondés sur l'éthique politique.
- Des qualités à développer pour être un acteur politique efficace.

Évaluation des acquis

réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- Le degré de satisfaction concernant le matériel pédagogique, la pertinence du contenu, l'approche pédagogique, la performance du formateur ou de la formatrice, la place faite aux interventions, les correspondances face aux attentes, les témoignages, etc.
- L'amélioration du degré de connaissances des enjeux évoqués dans la formation.
- La compréhension du pouvoir et des enjeux qui l'entourent.

Programme

Chapitre 1 : Le sens politique

- Une définition.
- L'intelligence politique : au-delà de l'intuition.

Chapitre 2 : Apprendre à vivre avec les rapports de pouvoir

- Le pouvoir : une sale réputation.
- Une définition neutre du pouvoir.
- Les jeux de pouvoir : un incontournable de l'action collective.
- Des rapports de pouvoir omniprésents.
- Des rapports de pouvoir sains.
  - L'absence de rapports de pouvoir : un mauvais signe.
- Pouvoir, politique et *leadership.*
  - Le *leadership* : une activité politique… et de pouvoir.

Chapitre 3 : Une grille d'analyse des rapports de pouvoir

- Acteurs : alliés, adversaires.
- Enjeux : comprendre les controverses.
- Stratégie : des moyens mobilisés pour influencer.

Chapitre 4 : De la compréhension à l'action : le sens politique aiguisé

- Se bâtir un capital politique : développer un réseau de solidarité.
- Les stratégies de persuasion.
  - Des arguments rationnels qui tombent souvent dans le vide.
  - Une opération de traduction.
- **Persuader en jouant sur les biais cognitifs** : biais de *statu quo*, biais de cadrage, biais d'ancrage, biais d'aversion pour la perte, biais de norme sociale (conformité), biais d'optimisme, biais du court terme, biais de réciprocité, biais de cohérence, biais de rentabilisation de l'investissement, biais de sympathie.
- **Récompenses et sanctions**
  - Du bon usage des récompenses.
  - Les menaces de sanction : un effet *boomerang.*
- **Les émotions comme outil stratégique**
  - Une distinction fondamentale : les sentiments et les émotions (Fineman).
  - Les émotions comme éléments de la mise en scène de la vie sociale (Goffman).
  - Les émotions comme ressource pour influencer autrui.
- **Des stratégies périlleuses**
  - La stratégie de l'impuissance.
  - La stratégie participative : le gagnant-gagnant ou l'obligation du consensus.
  - La stratégie machiavélique : diviser pour régner.

Usage au profit de l'espace francophone

Chapitre 5 : Sens politique et sens éthique : des rapports de pouvoir fondés sur l'éthique politique

- Des relations de pouvoir respectueuses du droit à l'expression des divergences.
- Des relations de pouvoir encadrées.

Chapitre 6 : Des qualités à développer pour être un acteur politique efficace

Des qualités associées à l'intelligence politique.

- Tolérance à l'ambiguïté et à l'imperfection.
- Tolérance face aux divergences de points de vue, aux tensions et aux conflits.
- Capacité de se décentrer de son propre point de vue, humilité, résistance au stress, résistance à la pression affective, etc.

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« Le partage de pouvoir entre homme et femme n'est pas un privilège, mais un impératif pour une société juste et équitable. D'autant plus que notre lutte n'est pas contre les hommes, mais pour l'égalité des chances, l'égalité d'accès aux opportunités économiques, l'égalité dans la participation politique, et les femmes ont désormais compris que si on ne les invite pas à ta table de décision, elles peuvent créer leur propre table. »

Amina Priscille Longoh,
ministre d'État, ministre de la Femme, de la Protection de l'enfance et de la Solidarité nationale, 32 ans. Tchad

Ressources bibliographiques utiles

https://fr.wikihow.com/d%C3%A9buter-en-politique

https://www.dw.com/fr/emission-sp%C3%A9ciale-sur-la-participation-des-femmes-en-politique/a-61941577

https://www.cairn.info/revue-apres-demain-2013-2-page-24.htm

https://start.lesechos.fr/societe/engagement-societal/pourquoipastoi-veut-motiver-les-jeunes-a-sengager-en-politique-1175861

2.9 FICHE 5 : LA GESTION D'UNE CAMPAGNE ÉLECTORALE GAGNANTE

Code : 05/CA/FR/2023	**Durée (en présentiel : 3 jours (18 h)** **Durée (à distance) : 4 jours (12 h)**

Objectifs

- Accompagner les femmes et les jeunes dans la préparation des élections avec un dispositif d'information et de formation adéquat.
- Renforcer les compétences politiques des femmes et des jeunes pour leur assurer un maximum de participation.
- Aider les femmes et les jeunes à participer efficacement au processus électoral.
- Acquérir les bons réflexes en matière de droit et de contentieux électoral, notamment en matière de financement et de gestion des campagnes de propagande électorale.
- Savoir se poser les bonnes questions, connaître et appliquer les bonnes pratiques en matière électorale.
- Offrir aux femmes et aux jeunes une démarche complète avec des exemples concrets susceptibles de leur fournir, de façon exhaustive, les clés d'une campagne électorale gagnante : connaissances des calendriers rétrospectifs des formalités à accomplir, des interdictions de propagande, des incompatibilités, etc.

Thèmes de la session

- Connaître le paysage politique et les défis des élections.
- Préparer les élections pour conduire une campagne électorale gagnante.
- Prendre des précautions d'usage et développer la résilience (à l'usage des femmes et des jeunes candidats).

Évaluation des acquis

réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- Le degré de satisfaction concernant le matériel pédagogique, la pertinence du contenu, l'approche pédagogique, la performance du formateur ou de la formatrice, la place faite aux interventions, les correspondances face aux attentes, les témoignages, etc.
- L'amélioration du degré de connaissances des enjeux évoqués dans la formation.
- Une meilleure compréhension du pouvoir et des enjeux qui l'entourent.

Programme

Chapitre 1 : Connaître le paysage politique et les défis des élections

Rappel du cadre légal des élections

- Quels sont les enjeux de la vie politique ?
- Quels sont les organes dirigeants de la vie politique ?
- Quels rôles et quelles fonctions jouent les élu(e)s ?
- Comment se font les élections présidentielles, législatives, départementales et municipales ?

Principes et enjeux de la vie politique

- Pourquoi se porter candidat(e) : choix et responsabilités ?
- Être candidat : des droits et des devoirs.
- Conditions d'admissibilité des candidats aux élections.
- Quelles sont les conditions à remplir pour être élu(e) ?

Chapitre 2 : Préparer les élections pour conduire une campagne électorale gagnante

Période préélectorale : des prérequis d'usage

- Évaluer ses points forts : exercice d'autoévaluation.
- Définir les grands axes du projet de mandature (directives clés / conseils généraux).
- Travailler pour un parti : maîtriser son engagement et son positionnement.
- Obtenir l'investiture d'un parti politique.
- Devenir incontournable pour son parti politique.
- Présenter une candidature indépendante et l'assumer.
- Constituer son équipe, mobiliser ses soutiens et son réseau relationnel.
- Estimer le coût d'une candidature (estimations de ses budgets de campagne, élaboration d'un budget de campagne).

Usage au profit de l'espace francophone

- Financer sa campagne électorale.
- Constituer son équipe de campagne.
- Définir un programme de campagne professionnel et y insérer les fondamentaux d'un projet de société structuré et bien élaboré.
- Connaître ses adversaires et anticiper les attaques et les provocations.
- Élaborer son message politique.
- Élaborer son plan de campagne.
- Outils de communication.

Période électorale : appliquer sa stratégie de campagne électorale

- Solliciter des suffrages et les remporter (exemples de femmes *leaders*).
- Comment intervenir en public ?
- Initiation à la collecte de fonds.
- Mener une campagne de terrain.
- Convaincre son public : mise en situation en réunions publiques.
- Utiliser le numérique et la force du digital.
- Élaborer les documents de campagne électorale.
- Comment participer aux débats et aux interviews médiatiques ?
- Le communiqué de presse.
- La conférence de presse.
- Des règles d'éthique à respecter.

Chapitre 3 : Prendre des précautions d'usage et développer la résilience (à l'usage des femmes et des jeunes candidats)

Connaître les lois et les pratiques de la VBG en politique

- La diffamation, les discriminations et les pratiques sexistes.
- Les menaces durant les campagnes sur le terrain et dans le monde digital.
- La documentation des plaintes devant les OGE et autres instances chargées des élections.
- La sollicitation des réseaux féministes pour se prémunir et dénoncer les VBGP et autres irrégularités dans le processus électoral.

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« Lorsque j'étais jeune, je rêvais d'être chirurgien ; ce qui était une manière ressentie, mais pas encore formulée de vouloir me mettre au service de mes semblables. J'ai toujours eu le sens de l'organisation, et lorsque je me rendais le week-end à Tiassalé, la petite ville natale de mon père, j'avais envie de transformer, d'aménager et d'assainir mon village. De plus, j'exerçais le métier de journaliste politique, et ma vision s'élargissait petit à petit aux problèmes nationaux. Et c'est presque naturellement que lorsque l'opportunité s'est présentée en 1980, je me suis portée candidate à la députation. Nous étions neuf candidats, dont deux femmes, et on ne donnait pas cher de ma future carrière politique… J'accumulais trop de handicaps : une mère française ; aucune connaissance d'une langue nationale ; à titre personnel, j'étais peu connue, même si ma famille l'était et je me refusais de faire de la politique sur de fausses promesses.

C'est donc par la députation que j'ai commencé ma carrière politique, et, depuis, je ne l'ai jamais abandonnée. »

Propos de Danielle Boni-Claverie, fondatrice et présidente de parti politique, anciennement parlementaire et ministre, Côte d'Ivoire

Ressources bibliographiques utiles

https://dppa.un.org/sites/default/files/ead_pd_promoting_womens_electoral_political_participation_through_un_ea_20131224_f.pdf

https://www.coe.int/fr/web/electoral-assistance/women-voters-and-candidates

http://ecoledelengagementpolitique.org/reussir-une-campagne-electorale/

https://www.ndi.org/sites/default/files/Training-Manual-Increasing-WPP-Through-Effective-Training-Programs-FRE.pdf

https://library.fes.de/pdf-files/bueros/elfenbeinkueste/13691.pdf

https://aceproject.org/ace-fr/topics/me/mef/mef01

2.10 FICHE 6 : LE MENTORAT ET L'IMPORTANCE DES MODÈLES POLITIQUES FÉMININS

Code : 06/CA/FR/2023

Durée (en présentiel) : 2 jours (12 h)
Durée (à distance) : 3 jours (9 h)

Objectifs

- Fournir aux femmes des moyens de progresser dans la sphère publique et politique, en les outillant sur les bonnes pratiques duplicables en matière de *leadership.*
- Permettre aux activistes et aux femmes *leaders* d'impacter et d'interagir avec les jeunes candidates en politique.
- Construire des réseaux forts en impact et en transmission d'expériences réussies.
- Sortir les femmes *leaders* de l'anonymat et leur assigner un rôle de modèles inspirant d'autres femmes.

Thèmes de la session

- Développer son *leadership* dans un monde en quête d'équilibre entre les genres.
- *Coaching* féminin : accompagnement stratégique et soutien des femmes candidates en politique.
- Accompagnement des femmes en politique : agir pour concilier l'équilibre entre carrière politique, activité professionnelle et vie familiale.

Évaluation des acquis

réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- Pourquoi s'engager en politique en tant que femme ?
- Quelles sont les approches et les méthodes d'accompagnement au profit des femmes ?
- Quelles sont les entraves au *leadersh*ip politique des femmes et quels sont les mécanismes pour assurer l'équilibre vie professionnelle et vie privée, pour un mandat réussi ?
- Comment construire les réseaux de soutien pour une carrière politique réussie ?

Programme

Chapitre 1 : Développer son leadership dans un monde en quête d'équilibre entre les genres

Comprendre et agir en faveur de l'engagement politique des femmes ?

- Le monde croit aux valeurs féminines.
- Le développement de la carrière et du *leadership* politique au féminin.
- Qu'est-ce que le plafond de verre ?
- Comment dépasser le plafond de verre et gagner en confiance ?
- Quelles sont les différentes formes de soutien mobilisables tout au long de la carrière politique ?
- Des témoignages des modèles de réussite sur l'importance de l'accompagnement pour briser le plafond de verre.

L'accompagnement et le réseautage pour briser le plafond de verre et accélérer la réalisation de l'EFH en politique

- Les valeurs de l'EFH au cœur de l'action politique.
- Le mentorat féminin ouvert aux jeunes engagés en politique.
- Un mentorat informel à vulgariser.

Chapitre 2 : Coaching féminin : accompagnement stratégique et soutien des femmes candidates en politique

Les barrières dans la carrière des femmes

- Les candidatures féminines sont en pleine régression dans les partis politiques (découragement des femmes).
- L'équilibre professionnel et personnel est difficilement assuré et explique le faible engagement des candidatures féminines.
- L'écosystème patriarcal est une cause d'apathie des candidatures féminines en politique.
- Les femmes sont plus exposées, voire plus impactées par les risques psychosociaux.

Adopter l'accompagnement comme approche pour un développement exponentiel

- Les différents modes d'accompagnement.
- La mixité : enjeu d'innovation dans la gouvernance politique.
- De l'accompagnement féminin au soutien de la jeunesse.

Usage au profit de l'espace francophone

Chapitre 3 : Accompagnement des femmes en politique : agir pour concilier l'équilibre entre carrière politique, activité professionnelle et vie familiale

Le mentorat au profit des femmes dans la politique

- Définir les besoins des candidates suivies sous mentorat.
- Dresser un programme sécurisé, continu et innovant.
- Évaluer les impacts de la relation « mentorale » et ajuster au besoin.

Le mentorat politique et son impact sur les femmes

- Les femmes et le mentorat : des expériences à partager à travers le monde.
- L'impact des rôles modèles féminins.
- Le développement et la consolidation des réseaux de soutien au profit des femmes et des jeunes.

Témoignages et partage d'expériences par des modèles féminins inspirants.

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« Les plafonds en verre ont été brisés, mais plus doivent être cassés. »

« Je pense que les femmes sont vraiment bonnes pour se faire des amis et ne sont pas bonnes en réseau. Les hommes sont bons pour la mise en réseau et ne se font pas nécessairement des amis. C'est une généralisation brute, mais je pense que cela tient à bien des égards. »

Madeleine Albright,
politicienne et militante américaine

Ressources bibliographiques utiles

https://www.editions-rm.ca/livres/le-mentorat-en-politique-aupres-des-femmes/#tab-auteure

2.11 FICHE 7 : LES FONCTIONS ÉLECTIVES ET LEURS IMPÉRATIFS

Code : 07/CA/FR/2023	**Durée en présentiel) : 2 jours (12 h)** **Durée (à distance) : 3 jours (9 h)**

Objectifs

- Comprendre les rôles et les responsabilités des élu(e)s ainsi que des gestionnaires/fonctionnaires et éviter les ingérences.
- Comprendre les domaines d'intervention et les compétences dont se sont dotées les différentes administrations.
- Connaître les différentes formes de responsabilités assignées aux élu(e)s.
- Avoir une bonne maîtrise des différentes réformes engagées qui pourraient aboutir à une plus grande corrélation entre les fonctions réelles assumées par les élu(e)s et les responsabilités qui en découlent.

Thèmes de la session

- Rappel des rôles et des responsabilités des élu(e)s en résonance avec leurs mandats.
- Fonctionnement des instances et cheminement des décisions.
- Gestion financière, rapport aux fonctionnaires et relations extérieures.

Évaluation des acquis

réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Aptitudes à évaluer :

- La compréhension du rôle des élu(e)s et de son mode d'intervention dans sa structure.
- Le cheminement de la décision et des initiatives.
- Les relations aux fonctionnaires et les conflits éventuels.
- L'évolution des rôles des élu(e)s et l'importance de l'interactivité avec leurs environnements.

Programme

Chapitre 1 : Rappel des rôles et des responsabilités des élu(e)s en résonance avec leurs mandats

L'entrée en fonction d'un(e) élu(e)

- Quand commence et se termine le mandat d'un(e) élu(e) ?
- Quelles sont ses premières obligations ?

Le rôle et la responsabilité d'un(e) élu(e)

- Comprendre la nature de l'organe élu pour mener des actions efficaces pendant le mandat (Parlement, Sénat, conseil régional, département, municipalité…).
- Définir le rôle de l'élu(e) dans cet organe.
- Cerner les responsabilités politiques, pénales et civiles de la fonction d'élu(e)s.
- Comprendre les modalités de rémunération et les privilèges attachés à la fonction.

Chapitre 2 : Fonctionnement des instances et cheminement des décisions

Comprendre les textes qui régissent le mode de gouvernance de la structure de pouvoir

- Qu'est-ce qu'une plénière, séance du conseil, travaux des comités ?
- Quelles sont les règles de fonctionnement d'une séance et que dit le règlement intérieur ?

Décrypter les interventions et les décisions au sein de l'organe de gouvernance

- Comment se prennent les décisions au sein de la structure ?
- Quelles préparations pour une séance du conseil (avant, pendant, après et en dehors de la séance) ?
- Quelle est la chronologie des décisions et des initiatives à prendre ?

Usage au profit de l'espace francophone

Chapitre 3 : Gestion financière, rapport aux fonctionnaires et relations extérieures

La gestion financière de la structure

- Quelles sont les principales étapes et quels sont les outils de suivi budgétaire de la structure ?
- D'où proviennent les sources des revenus de la structure ?
- Quelles sont les dépenses de la structure ?
- Que prévoient les manuels de procédures financières, administratives et comptables ?
- Quelles sont les procédures et quels sont les outils d'évaluation et de suivi de la gestion opérationnelle ?

Les fonctionnaires : rôles et interactions

- Quels sont les rôles et les responsabilités des fonctionnaires de la structure ?
- Comment se fait l'embauche ou la nomination des fonctionnaires en vertu de la loi ?
- Quelles sont les interférences avec les fonctionnaires et comment éviter les clivages ?

Les relations extérieures et leurs limites

- La concertation (avec qui, comment et où ?)
- La coopération (avec qui et quelles modalités ?)

Relation aux ministères et organes de l'exécutif (ministères…)

Citation d'un *leader* dans ce domaine :

« Se battre est un devoir ; tendre la main aux autres femmes, une responsabilité ; convaincre les hommes de la justesse de la cause, une nécessité. »

Gisèle Halimi,
avocate, députée, féministe, femme d'État, femme de loi, femme politique, militante, militante des droits des femmes (1927-2020)

Ressources bibliographiques utiles

https://www.vie-publique.fr/eclairage/24052-exercice-des-mandats-locaux-le-statut-de-lelu-local

https://www.cmq.gouv.qc.ca/fr/la-commission/blogue/roles-et-responsabilites-des-elus-es-et-gestionnaires-municipaux-a-quel-moment-parler-d-ingerence-dans-l-administration-municipale-

https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/13484-etude_sectorielle.pdf

PARTAGE D'EXPÉRIENCES ET DE BONNES PRATIQUES

« Il est important de partager, de disponibiliser les bonnes pratiques pour que d'autres pays puissent s'en inspirer [58]. »

« Il est indispensable de trouver des solutions concrètes pour renforcer leur présence et d'exercer une vigilance constante, afin d'éradiquer les discriminations persistantes et les préjugés inconscients [59]. »

Chapitre 1

LA FORMATION DES FEMMES PARLEMENTAIRES, ÉLUES LOCALES ET RESPONSABLES DES ORGANES DE GESTION DES ÉLECTIONS (OGE)

La prise en compte de la capacitation des femmes et des jeunes dans la planification stratégique de l'OIF pour une croissance accrue et soutenue de la représentativité des femmes et des jeunes en politique dans l'espace francophone est une expérience qu'il convient d'exploiter, avec des séquences de suivi-évaluation, de plaidoyer et de *lobbying* institutionnel aux plans national, interrégional, international, en faveur de l'adoption des textes et des lois qui intègrent les sexo-spécificités dans les processus de prise de décisions politiques à tous les niveaux.

L'action de la Francophonie est soutenue par celle de ses principaux partenaires, tels que l'Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF), l'Association internationale des maires francophones (AIMF), le Réseau des compétences électorales francophones (RECEF) et de plusieurs autres organisations de la société civile à qui elle apporte un appui. Tous ces acteurs développent des outils et des pratiques qu'il convient de partager. Il reste cependant essentiel d'avoir une approche contextuelle et adaptée à chaque élection et à chaque réalité locale, car les enjeux en matière de capacitation des femmes et des jeunes en *leadership* politique peuvent différer d'un pays à l'autre dans l'espace francophone avec des défis spécifiques dans un contexte politique, économique et social particulier.

SECTION 1 : LES SÉMINAIRES DE *LEADERSHIP* DU RÉSEAU DES FEMMES DE L'APF ET L'APPUI DE L'AIMF POUR LA MONTÉE EN COMPÉTENCES ET DE RÉSEAUTAGE DES ÉLUES LOCALES

Le renforcement de capacités des femmes élues aux élections nationales ou locales constitue un enjeu de taille pour réduire le fossé de connaissances dû aux inégalités entre les femmes et les hommes. Il est également important de considérer les femmes membres des OGE et de l'administration électorale comme actrices majeures pour atteindre l'EFH et contrer toutes sortes de VBG, notamment en milieu électoral. Dans ce sens, la Francophonie agit en permanence pour activer des leviers au profit de ces femmes, afin d'assurer l'équité en leur faveur en matière de connaissances et d'outils dont elles doivent s'armer dans le monde politique.

58 Son Excellence Madame Louise Mushikiwabo, Secrétaire générale de l'OIF, Où sont les femmes ? – Plénière 1, Les rencontres économiques, 2023, https://www.lesrencontreseconomiques.fr/evenements/pleniere-1-ou-sont-les-femmes/#speakers

59 M^me^ Audrey Azoulay, directrice générale de l'UNESCO et M^me^ Sima Bahous, directrice exécutive d'ONU Femmes, à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science, 11 février 2022, https://www.unwomen.org/fr/nouvelles/declaration/2022/02/message-conjoint-de-mme-audrey-azoulay-directrice-generale-de-lunesco-et-de-mme-sima-bahous-directrice-executive-donu-femmes-a-loccasion-de-la-journee-internationale-des-femmes-et-des-filles-de-science-11-fevrier-2022

1.1 LES ATELIERS DE *LEADERSHIP* DU RÉSEAU DES FEMMES DE L'APF

Depuis quelques années, le Réseau des femmes de l'APF organise, au bénéfice de ses membres issus de plusieurs pays francophones, des sessions de renforcement de compétences appelées « ateliers de *leadership* ». L'initiative fait suite à une analyse de l'offre de formation en français dédiée au renforcement des compétences et des capacités d'intervention des femmes parlementaires en *leadership*, qui s'était avérée très limitée. À cela, il a été relevé qu'aucun programme ne regroupait des participantes et des expertes parlementaires dans un contexte multilatéral.

Les ateliers de *leadership* pour femmes parlementaires francophones ont été créés par l'Assemblée nationale du Québec et l'École nationale d'administration publique et sa chaire en *leadership* dans le secteur public. La première édition s'est déroulée en mars 2017 à Québec. Les éditions de 2018 et 2019 se sont également tenues dans cette ville. Par la suite, l'atelier s'est déplacé, afin de faciliter la participation d'élues de diverses régions francophones. En novembre 2021, l'atelier s'est tenu au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. En décembre 2022, à l'ambassade du Canada à Paris et en octobre 2023, au Parlement de la Roumanie.

Cette formation est une réponse pédagogique innovante pour une transformation structurelle et soutenue du *leadership* des femmes parlementaires francophones. Le programme comporte des présentations théoriques de niveau universitaire, des exercices pratiques et des séances d'accompagnement. Depuis sa mise en place, diverses thématiques ont été abordées, dont le *leadership* au féminin, la violence envers les femmes élues dans les parlements, la défense des droits des femmes, l'intelligence émotionnelle, le budget sensible au genre et la gestion du stress. Les objectifs de cet atelier sont au nombre de quatre, à savoir :

- optimiser les aptitudes individuelles des femmes parlementaires ;
- acquérir des compétences dans la défense des droits des femmes ;
- effectuer le réseautage entre élues provenant de différents parlements ;
- élaborer un projet à réaliser pendant le mandat parlementaire.

Les partenaires grâce auxquels les ateliers sont réalisés sont :

- l'École nationale d'administration publique (ENAP) ;
- l'Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF) ;
- les Affaires mondiales Canada ;
- le Gouvernement du Québec.

Chaque session organisée regroupe plusieurs ateliers. Le premier atelier concerne le *leadership* au féminin. Il est animé par M^me^ Natalie Rinfret, professeure titulaire à l'École nationale d'administration publique, spécialiste en *leadership* et particulièrement pour les femmes dans des postes de pouvoir. M^me^ Rinfret entame généralement la formation en proposant aux parlementaires des séances d'introspection leur permettant de faire le point sur leur carrière. Les éléments suivants sont ainsi abordés :

- théorie sur la carrière (sa gestion et son développement) ;
- connaissance de soi, de ses motivations et de ses valeurs ;
- réalisation d'exercices sur le bilan de carrière et le scénario de son avenir professionnel ;
- présentation des scénarios et échanges sur les motivations.

La professeure Rinfret poursuit ensuite l'exploration individuelle avec les participantes en leur proposant de la théorie et des exercices sur leurs compétences. Les membres ont ainsi la possibilité d'échanger leurs réflexions sur les forces nécessaires pour s'investir dans une carrière politique. Les éléments suivants sont ainsi abordés : stratégies de développement de carrière au féminin, théorie du champ de forces, compétences et carrière en politique, concept et référentiel de compétences.

Le deuxième atelier est spécifique au budget sensible au genre (BSG) et est animé par M^me^ Laurence Jacquet, consultante et experte en formation, spécialiste en finances publiques, en budgétisation sensible au genre (BSG) et en ingénierie de formation. En effet, afin que les femmes élues puissent améliorer l'égalité femmes-hommes au sein de leur Parlement et de leur société, il est primordial qu'elles disposent des moyens financiers pour y parvenir. Il importe également que ces moyens soient bien répartis, afin d'atteindre leurs objectifs.

C'est pourquoi le budget sensible au genre est un outil de premier plan pour intervenir sur les enjeux reliés à la condition féminine. M^me^ Jacquet aide donc les participantes à comprendre la terminologie de BSG et l'importance de la prise en compte du genre dans la budgétisation, notamment en réalisant un

exercice sur le top 5 des avantages de la BSG. Elle présente également des illustrations de la BSG dans le monde et des pistes d'action à mener au retour de chacune des participantes dans leur Parlement.

Le troisième atelier concerne la politique et d'autres outils de lutte contre le harcèlement. Il est présenté par M^me^ Anik Laplante, directrice du Secrétariat général adjoint à l'administration, du Vivre-ensemble et de la Prévention du harcèlement à l'Assemblée nationale du Québec.

À ce sujet, des études ont démontré que 82 % des femmes parlementaires à travers le monde ont répondu avoir subi de la violence psychologique (sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires, Union interparlementaire, 2016). Cette violence fait partie des éléments qui peuvent inciter les femmes à quitter la politique ou à simplement ne jamais vouloir l'intégrer. C'est pourquoi il est primordial de mettre en place des outils, afin de prévenir et de gérer le harcèlement en milieu parlementaire. Parmi les solutions abordées par M^me^ Laplante, notons :

- distinguer les notions d'incivilité, de conflits interpersonnels et de harcèlement ;
- reconnaître l'importance d'évoluer dans un environnement de travail sain axé sur le respect ;
- convenir de la nécessité d'agir en matière de prévention et de traitement des situations de harcèlement ;
- connaître les différentes stratégies d'action pour prévenir et traiter les situations de harcèlement ;
- échanger sur la réalité des différents parlements.

Les différents ateliers et l'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre les participantes permettent d'exposer des enjeux reliés à l'égalité femmes-hommes dans différents contextes. Ces échanges fournissent aux participantes des exemples de projets sur lesquels elles peuvent agir rapidement et concrètement au sein de leur Parlement, afin d'améliorer la condition féminine.

1.2 LE RENFORCEMENT DE CAPACITÉS DES FEMMES ÉLUES LOCALES PAR L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MAIRES FRANCOPHONES (AIMF)

La participation des femmes à la vie politique locale reste un sujet sur lequel beaucoup de choses restent à faire. L'AIMF travaille avec les associations nationales de villes et avec les réseaux d'élues locales pour renforcer la présence des femmes dans les conseils municipaux en soutenant leurs réseaux nationaux, tels que le REFELA, Réseau des femmes élues locales d'Afrique. Avec le Réseau des femmes *leaders* du Maghreb, elle soutient aussi le dialogue entre associations de femmes et autorités locales. L'AIMF apporte également un appui à l'organisation de sessions de capacitation des femmes élues locales, tel que ce fut le cas en 2021 et 2022 avec les nouvelles élues locales marocaines. En partenariat avec l'OIF et d'autres acteurs, l'association a contribué à la tenue de deux séminaires qui avaient pour objectif de :

- renforcer les connaissances des participantes des principes et des modalités de la participation politique des femmes dans le cadre de la gouvernance décentralisée, notamment au Maroc, et clarifier les rôles et les compétences de chaque niveau de gouvernance ;
- préciser les rôles et les responsabilités, les droits et les devoirs des élu(e)s territoriaux(ales) marocains (statut, compétences, conditions du travail, comportement éthique et lutte contre la corruption, etc.) ;
- accompagner les participantes dans le renforcement de leurs capacités de plaidoyer, de *leadership* et de communication.

Depuis 2017, elle décerne également chaque année le prix AIMF de la Femme francophone pour promouvoir la participation et le *leadership* des femmes dans le développement local[60].

60 https://www.aimf.asso.fr/actions/prix-aimf-de-la-femme-francophone/

ANNÉE ET THÉMATIQUE	LAURÉATES ET CHAMPS D'ACTION
2022 : CLIMAT : FEMMES DU NUMÉRIQUE	Le prix AIMF de la Femme francophone a été décerné à une entrepreneure engagée dont l'objectif est de faciliter le *monitoring* des espaces verts et de diffuser des pratiques sobres et écologiques. Il a été décerné à **M^me^ Arlande Joerger, fondatrice de la solution EwoSmart.**
2021 : ACCÈS DES FEMMES À L'ÉDUCATION	La présidente de l'AIMF, M^me^ Anne Hidalgo, a remis le prix AIMF de la Femme francophone à deux femmes *leaders* issues de la société civile, entrepreneures engagées pour l'éducation et la participation des femmes et des filles à la vie locale : **M^me^ Lydie Hakizimana (rwandaise) et M^me^ Douangmala Phommavong (laotienne).**
2020 : CLIMAT : FEMMES DU NUMÉRIQUE	Le prix AIMF de la Femme francophone a été décerné cette année à deux citoyennes engagées pour le numérique **: M^me^ Marie du Chastel, curatrice du festival KIKK de Namur et créatrice du projet AfriKIKK, et M^me^ Aude Nyadanu, créatrice du projet Lowpital, solutions innovantes en matière de santé.**
2019 : CLIMAT : UN ENJEU QUI NOUS RASSEMBLE	Le prix a récompensé deux citoyennes dont la mobilisation pour l'environnement est particulièrement remarquable et qui s'impliquent dans la vie de leur cité : **M^me^ Maïmou WALI, nigérienne, présidente de l'ONG Cercle. DEV** (à la suite de la remise du prix, une coopération a été engagée, afin de faire le lien avec la mobilisation des maires pour le vivre-ensemble au Sahel et dans le Maghreb mise en place dans le cadre de l'AIMF) **et M^me^ Andréanne LAURIN, canadienne, P.-D.G. de l'Épicerie LOCO de Montréal.**
2018 : SPORT ET CITOYENNETÉ	Le prix a été décerné à deux femmes engagées pour faire du sport un outil de citoyenneté et de développement des territoires. Une coopération de plus long terme a pu s'engager autour des projets qu'elles portent : **M^me^ Félicité RWEMARIKA, rwandaise, fondatrice du Réseau de football féminin rwandais et de l'association AKWOS (avec le district de Rubavu, Rwanda) et l'association AKWOS** (l'AIMF soutient un programme visant à mettre le sport au cœur de la stratégie de prévention des grossesses précoces non désirées et de l'accompagnement des jeunes femmes) **et M^me^ Azza BESBES, tunisienne, escrimeuse multi-médaillée** (afin de valoriser toujours plus le sport féminin, en particulier le sport féminin africain, Azza Besbes est mobilisée pour la création du magazine *Women Sports Africa*, lancé en juillet 2020. Une coopération avec l'AIMF est engagée pour diffuser sa publication dans les villes francophones et à destination de leurs habitantes).
2017 : L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ : UNE FORCE POUR LES TERRITOIRES	La première édition du prix a salué **une Tunisienne, M^me^ Cyrine Ben Mlouka, trésorière de la chambre tunisienne des femmes chefs d'entreprise** (pour son action en faveur de l'entrepreneuriat féminin, son engagement pour le développement des territoires à travers un dialogue international renforcé et une meilleure articulation entre les réseaux de femmes et les autorités locales qui se poursuit aujourd'hui à travers le Réseau des femmes *leaders* du Maghreb – RFLM, dont la création a été accompagnée par l'AIMF).

En 2020, l'AIMF s'est dotée d'un guide d'intégration du genre dans les actions de développement des villes[61] pour favoriser une prise de conscience et introduire des stratégies et des outils adaptés. Ce document donne aux villes des clés très concrètes pour intégrer l'approche « genre » dans leurs projets de développement. Pour aller plus loin dans cette démarche, les villes membres ont souhaité se doter d'une initiative transversale sur le renforcement de la gouvernance locale en matière de genre et d'égalité femmes-hommes. Il s'agira, notamment, de développer un système de suivi spécifique, de renforcer l'animation de la thématique au sein du réseau, d'analyser et de partager les meilleures pratiques.

SECTION 2 : LE RÉSEAU DES COMPÉTENCES ÉLECTORALES FRANCOPHONES (RECEF) ET LA PROMOTION DU RENFORCEMENT DU *LEADERSHIP* DES FEMMES RESPONSABLES D'ORGANES DE GESTION DES ÉLECTIONS (OGE)

Contexte

Le Réseau des compétences électorales francophones (RECEF) a été créé en 2011. Ce regroupement international d'administrateurs d'élections de l'espace francophone a pour mission, notamment, de soutenir ses membres, de contribuer à leur professionnalisation et à leur développement, et de les accompagner dans la mise en place d'institutions électorales pérennes, neutres, autonomes et indépendantes. En 2019, face aux défis de faible participation féminine dans les activités du RECEF et aux enjeux soulevés en matière d'égalité dans les processus électoraux, les membres ont créé le Forum des femmes du RECEF. En 2023, sur les 35 membres, trois femmes se trouvaient à la tête d'un OGE membre du RECEF.

Objectif général

La création du Forum des femmes du RECEF s'inscrit dans la Stratégie de la Francophonie pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles, adoptée en 2018 lors du XVII[e] Sommet de la Francophonie par les chefs d'État et de gouvernement. Cette dernière invite notamment à « *prendre les mesures nécessaires pour intégrer la perspective de genre dans l'ensemble des programmations de la Francophonie institutionnelle* » et encourage les États et les gouvernements membres à « *intégrer le genre dans leurs politiques publiques et au sein de leurs institutions, politiques et programmes* ». La mission du Forum des femmes consiste ainsi à contribuer au renforcement de la culture égalitaire dans les processus démocratiques. Au-delà d'encourager la parité dans les activités du RECEF, le Forum des femmes travaille sur l'égalité au sein des OGE et dans le cycle électoral. Ceci se concrétise grâce à des activités de formation et de partage des connaissances ainsi que par la création d'une communauté de pratiques dédiée aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans les élections.

Logique d'intervention

Lors de l'activité de lancement du Forum des femmes en novembre 2019, différents ateliers ont permis d'identifier de manière participative la mission, les objectifs et les priorités de cette nouvelle instance. La gamme de sujets à traiter dans le cadre du RECEF touche à plusieurs volets des rôles et responsabilités des OGE et du processus électoral dans chaque étape du cycle électoral.

Les participantes et les participants ont aussi été consultés sur les enjeux vécus au sein de leur OGE et dans leur travail d'administrateur d'élections, afin d'identifier les priorités pour les futures activités du Forum des femmes. La gamme de sujets à traiter dans le cadre du RECEF touche à plusieurs volets des rôles et responsabilités des OGE et du processus électoral dans chaque étape du cycle depuis les mises en candidatures, jusqu'à l'inscription sur la liste électorale et le vote, ainsi que le dépouillement et les bilans post-électoraux. Lorsqu'un OGE intègre le genre de manière transversale dans ses actions, il « *répond aux besoins et aux intérêts (différenciés) des femmes et des hommes dans ses politiques, dans ses opérations, dans son infrastructure et dans son travail* » (RECEF, 2019 : 8). Par ailleurs, « *lorsqu'une organisation intègre ces questions au sein de sa structure interne, des effets se font sentir dans le milieu de travail et ont un effet de contagion positif dans la planification de ses activités externes. Les deux sphères sont interreliées : plus un OGE est équitable dans sa structure interne, plus le processus électoral pourrait s'en trouver équitable* » (RECEF 2021 : 33).

61 https://www.aimf.asso.fr/wp-content/uploads/2022/08/guide-Integration-du-Genre-dans-les-actions-de-developpement-des-villes.pdf

Cette perspective a guidé la conception d'un plan d'action par les membres lors du lancement du Forum des femmes et, ainsi, donné l'impulsion pour organiser des formations en ce sens, tout particulièrement en termes de renforcement des capacités.

Résultats

Parmi les actions phares de ce premier plan d'action, on compte la réalisation d'un rapport sur l'état de situation de l'égalité dans les OGE dans l'objectif d'alimenter la compréhension et la priorisation des enjeux. Cette publication, « *L'égalité entre les femmes et les hommes au sein des OGE et dans les processus électoraux : défis et piste d'action pour les organismes de gestion des élections du RECEF* » (2021), est le fruit d'une collaboration avec International IDEA et a été alimentée par une consultation auprès des membres, une revue de la littérature au sujet des OGE et des questions d'égalité, ainsi que par des bases de données sur la représentation politique des femmes.

À la suite de l'activité de lancement du Forum en novembre 2019 et à la rédaction du plan d'action qui s'est ensuivie, la réalité de la pandémie de Covid 19 a mis un frein à la mise en œuvre des activités prévues. Malgré cette situation inédite et les contraintes de déplacements, le Forum des femmes a pu offrir, durant cette période, des formations virtuelles sur des thématiques qui se prêtaient davantage à ce format. Graduellement en 2022, les activités en présentiel ont pu recommencer pour le RECEF. Les activités de formation réalisées par le Forum des femmes depuis sa création sont résumées dans cette section.

- **Formation virtuelle sur la conception politique interne sensible au genre**

  Lors d'une première séance, les participants et participantes ont pu assister à une présentation théorique organisée par le Centre européen d'appui électoral (ECES). Dans les thématiques abordées à cette occasion, en plus des objectifs par une politique de genre, les sujets suivants ont fait l'objet de discussions : l'adhésion des membres du personnel de l'OGE à cette politique, les valeurs et l'identité sociale d'un OGE et son impact sur la politique « genre », la communication à l'intérieur et à l'extérieur de l'OGE en matière d'égalité, le rôle du responsable ou du porte-parole en matière d'égalité (« point focal genre »).

  Dans le cadre d'une deuxième séance virtuelle, quelques mois plus tard, les personnes participantes ont pu assister à une séance de partage d'expériences terrain et de bonnes pratiques en matière d'égalité et d'intégration du genre dans les activités et les actions des organisations membres du RECEF.

  En plus de proposer des documents de références en lien avec le sujet de formation, tant le RECEF qu'ECES offraient la possibilité de poursuivre les discussions de manière individuelle grâce à l'offre d'un service-conseil pour les OGE souhaitant approfondir la réflexion en vue de la mise en place d'une politique interne sensible au genre. Les deux séances ont fait l'objet de rapports qui sont publiés sur le site Internet du RECEF, dont les liens sont intégrés dans la description ci-dessus.

- **Formation en leadership et compétences en gestion des conflits pour les responsables électoraux LEAD, avec une attention particulière pour le rôle des femmes**

  La formation a jumelé deux approches : une première journée plus interactive et une deuxième journée davantage théorique. L'objectif principal était de renforcer les capacités des acteurs électoraux en matière de *leadership*, d'accroître leur capital de confiance, de mettre en exergue leurs qualités intrinsèques de *leader*, de fournir les outils nécessaires à la prise de décision et à la gestion des conflits tout au long du cycle électoral. Sur les questions d'identité d'un bon *leader*, des exercices pratiques ont permis aux participants de mener une réflexion sur les qualités nécessaires pour être un bon *leader* et les multiples aspects de l'identité de chaque individu, les aspects visibles et invisibles qui peuvent être mis à profit en tant que *leader*, et, par conséquent, souligner l'importance de se connaître (les valeurs, noyaux fondateurs du comportement). Cette formation a fait l'objet d'un rapport qui peut être consulté en ligne[62].

- **Les bulletins et les causeries électorales**

  La création d'un bulletin d'information périodique ainsi que l'organisation de causeries électorales, des courtes conférences virtuelles, ont permis à la fois de partager des informations et des ressources et d'aborder des thématiques reliées aux enjeux du Forum des femmes. Certains bulletins ont abordé la question de la violence numérique spécifique au genre et l'encadrement législatif en la matière, la désinformation sexo-

62 https://recef.org/wp-content/uploads/Rapport-formation-LEAD-RECEF-2-et-3-d%C3%A9cembre-2021-VF.pdf

spécifique, etc. L'une des causeries électorales organisées par le RECEF a permis de réunir les membres pour discuter d'enjeux de violence dans les parlements et en politique grâce à un partenariat avec l'Union interparlementaire. Ces activités permettent d'en apprendre davantage sur un sujet donné, mais aussi d'intégrer des périodes de partage d'expérience. Elles permettent, tout comme les formations virtuelles offertes par le Forum des femmes, d'inclure un plus grand nombre de participantes ne pouvant se déplacer pour différentes raisons.

- **Formation en leadership transformationnel**
  Avec la levée des contraintes liées à la Covid 19, le Forum des femmes a pu reprendre ses activités en présentiel en 2023, tout en préservant la possibilité, pour certaines occasions et thématiques, d'offrir de courtes conférences et formations en virtuel. C'est ainsi qu'en décembre 2023, le Forum des femmes a offert une formation en *leadership* transformationnel de trois jours visant à optimiser les aptitudes individuelles des femmes au sein des OGE et à acquérir de nouvelles compétences, afin qu'elles puissent porter un projet au sein de leur institution.

Chapitre 2

CHAPITRE 2 : LA CAPITALISATION DES EXPÉRIENCES FRANCOPHONES DE FORMATION DES FEMMES ET DES JEUNES AU *LEADERSHIP* POLITIQUE

Renforcer la présence en politique des femmes et des jeunes dans les instances politiques est un moyen de promouvoir les droits des femmes, l'égalité des sexes et l'inclusion sociale. En renforçant leur rôle dans la sphère politique, on peut espérer voir prospérer des politiques publiques favorisant l'égalité. Dans cette perspective, plusieurs acteurs francophones se mobilisent avec l'appui de l'OIF pour renforcer les capacités, visibiliser et encourager les jeunes et les femmes à jouer pleinement leur rôle dans la sphère politique à travers la formation.

La capacitation des femmes et des jeunes est une action stratégique qu'il convient de disséminer dans tout l'espace francophone si l'on veut réellement susciter une inversion de la cartographie actuelle du *leadership* politique des femmes et des jeunes dans les prochaines décennies, en rapport avec leur poids démographique actuel. Aussi, le présent chapitre met en relief le rôle majeur du RF-EFH dans la mobilisation des acteurs en faveur de l'égalité et de l'autonomisation des femmes pour un meilleur *leadership*. Il traite également de la contribution des OSC francophones en matière de formation au *leadership* des femmes et des jeunes dans l'espace francophone. Le partage de ces expériences vise à capitaliser les bonnes pratiques qui s'en dégagent.

SECTION 1 : LA MOBILISATION DU RÉSEAU FRANCOPHONE POUR L'EFH DANS LA CAPACITATION DES FEMMES ET DES JEUNES EN *LEADERSHIP* POLITIQUE

Le Réseau francophone pour l'égalité femmes-hommes (RF-EFH)[63] est composé de 52 associations issues de plusieurs États membres de l'OIF. Il a pour mission de fédérer les actions et les expertises des OING et ONG francophones en contribuant à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'autonomisation des femmes, en termes de réflexion, de plaidoyer et de mobilisation au sein de l'espace francophone et sur la scène internationale. Ses missions consistent à :

- assurer un suivi de la mise en œuvre des textes internationaux et régionaux adoptés par les États et les gouvernements membres de la Francophonie dans les domaines de l'égalité femmes-hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes ;
- mobiliser et organiser le plaidoyer sur l'égalité femmes-hommes ;
- renforcer la visibilité et organiser l'influence des acteurs et actrices francophones de l'égalité femmes-hommes dans les enceintes internationales et régionales.

63 https://rf-efh.org/

Contexte

Les défis que vivent les femmes de la Francophonie dans leur quête de positions de décision et de *leaders* leur sont propres et sont relativement semblables d'un pays à l'autre. S'il est admis que les femmes comptent, leur production n'est pas suffisamment valorisée dans le calcul des facteurs de développement, ce qui ne traduit que de façon minimaliste la rémunération de leur engagement politique dans la plupart des pays. Leur faible représentation dans les sites et les lieux d'expression du pouvoir traduit en effet la méconnaissance de l'impact de leur implication dans les processus de transformation sociale. Dès lors, le combat pour rétablir la femme dans tous ses droits passe par l'acquisition du savoir et du savoir-faire, par son autonomisation économique et financière, avec la mise en place d'un arsenal législatif approprié y compris sur le plan des politiques macro-économiques, et la reconnaissance du travail reproductif majoritairement à la charge des femmes.

Logiques d'intervention

Le RF-EFH accompagne les femmes et les jeunes en Francophonie pour des élections démocratiques. Ses membres travaillent de manière périodique et régulière sur la formation d'un capital humain solide et diversifié. Son action se fonde sur les constats suivants :

- l'égalité des sexes et l'égalité d'accès, de représentation et de participation des femmes et des hommes dans la gouvernance et les processus de décision sont des éléments inaliénables d'un système de gouvernance démocratique. La question de l'équité et celle de l'équilibre du genre se posent tout au long de la mise en œuvre des processus électoraux dans nos pays francophones ;
- les déficits grevant l'expression du *leadership* politique des femmes en Francophonie demeurent nombreux : faiblesse de l'éducation des femmes, faible culture politique, déficit en termes d'argumentaires et d'expressions pertinents (les femmes restent trop longtemps confinées dans le militantisme de base, et exceptionnellement dans les pôles de direction et de prise de décisions).

C'est pour inverser ces tendances lourdes, préserver certains acquis et anticiper sur les réformes inévitables pour l'avenir de notre communauté qu'au moins seize membres parmi ceux du RF-EFH couvrant l'Afrique au sud du Sahara, l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient, l'Asie-Pacifique, l'Amérique du Nord et l'Europe de l'Ouest et l'Europe de l'Est[64] travaillent en anticipant et en accompagnant les différents processus électoraux chargés du renforcement et/ou du renouvellement des acteurs politiques dans les pays francophones conformément aux textes et lois qui gouvernent les élections périodiques chez eux et dans leurs régions.

Les membres du RF-EFH ont organisé depuis 2012 :

- des campagnes d'information et de sensibilisation sur les enjeux pour des élections prévues et planifiées et les défis qu'elles représentent pour les femmes et les jeunes femmes, que cela soit des élections présidentielles, législatives, municipales ou locales ;
- des sessions de formation et/ou des ateliers de formation sur le ou les cycles électoraux selon le système électoral en cours dans le pays et les enjeux et défis liés à la participation des femmes et des jeunes ;
- des sessions de sensibilisation sur la gouvernance et les violences électorales : (le rôle des femmes dans les sociétés francophones en pleine mutation) ;
- des ateliers de renforcement de capacités, et de formation des femmes et des jeunes déjà inscrits sur les listes électorales (pour les élections législatives, municipales et locales).

Résultats

L'appui fourni par nos membres a permis de contribuer à l'inclusion des jeunes et des femmes en politique à travers :

- la création et l'utilisation de deux outils stratégiques d'évaluation d'un *leadership* politique féminin, que sont une fiche d'observation électorale selon le genre adaptée à chaque type d'élection dans les pays francophones et une plateforme d'informations électorales accessibles à tous les

64 Le Réseau des organisations d'Afrique francophone (ROFAF), le Réseau de soutien à la participation politique des femmes (*Network for more Women in Politics*), le Réseau « Femmes, droits et développement en Afrique » (WILDAF/FEDDAF), le Réseau MUSONET, Groupement des organisations féminines pour l'égalité hommes/femmes (Gofehf), la Plateforme des Femmes du G5 Sahel, l'Alliance pour la migration, le *Leadership* et le développement (AMLD), l'Association des femmes éducatrices pour le développement en Centrafrique (AFEDEC), l'Association des femmes africaines pour la recherche et le développement (AFARD), le Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR), la Coalition des femmes pour la paix et le développement (CFPD), le Comité français pour ONU Femmes (ONU Femmes France), le Collectif des associations féminines et ONG du Burundi (CAFOB) et l'ONG « Gender Centre » ; Regards de femmes ; la Coordination française pour le *lobby* européen des femmes (CLEF).

candidats et acteurs formés au *leadership* politique pour suivre l'évolution des événements politiques en cours et après les résultats. La mise en place de cette plateforme électorale au Sénégal (PIES) permet de travailler de manière synchrone sur la sensibilisation, l'information, la connaissance et la maîtrise du cycle électoral, la valorisation de bonnes pratiques par les femmes et les jeunes en période électorale ;

- une représentation équitable. L'un des grands défis en Afrique francophone est la sous-représentation des femmes et des jeunes filles dans les instances politiques. Pour remédier à cette inégalité, la participation active des femmes et des jeunes filles dans les processus de prise de décision devrait être encouragée et renforcée. Ceci garantirait une représentation plus équilibrée et diversifiée au sein des gouvernements et des parlements. De même, les séances de formation dans lesquelles elles s'investissent créent une véritable prise de conscience qu'une participation active des femmes et des jeunes en politique favorise la diversité des perspectives et des expériences et est donc nécessaire pour renforcer la démocratie. Une démonstration de la valeur ajoutée de la contribution de ces groupes, souvent marginalisés, offrirait une occasion pour que les décisions politiques deviennent plus inclusives et répondent mieux aux besoins des populations des régions concernées ;
- un cadre de lutte contre la corruption et pour prévenir les conflits. Ces séances de formation sont aussi l'occasion de démontrer aux cibles que la présence des femmes à la tête d'organisations contribue à une meilleure gouvernance et à une plus grande intégrité dans les institutions publiques. Ainsi, une plus grande participation des femmes et des jeunes filles en politique pourrait être un levier pour lutter contre la corruption. La participation inclusive de tous les segments de la société peut contribuer à prévenir les conflits et à favoriser la stabilité politique, sociale et économique ;
- une esquisse de discussions sur l'utilité et l'importance de la transformation des normes culturelles. En Francophonie, beaucoup de normes culturelles imposent une limite aux rôles que peut jouer la femme dans la société. En faisant de la capacitation des femmes et des jeunes en *leadership* politique une priorité, un changement progressif de ces normes culturelles peut réduire ces barrières. Cela peut ouvrir la voie à une évolution positive des mentalités et des attitudes envers l'égalité des sexes et l'inclusion.

SECTION 2 : LES EXPÉRIENCES DES OSC FRANCOPHONES EN MATIÈRE DE FORMATION AU *LEADERSHIP* POLITIQUE

À l'instar de la dynamique au sein des structures de l'OIF en faveur de l'égalité et de l'inclusion, la Francophonie agit auprès de son réseau d'associations partenaires pour soutenir des initiatives et des projets visant à atteindre l'EFH parfois dans des conditions très délicates. En effet, la cartographie des projets est assez large et leurs constitutions dépendent fortement aussi bien des conjonctures des pays que des conditions dans lesquelles évoluent la vie politique et les élections. Un échantillon de projets est ci-après cité, afin de donner une idée sur cette dynamique multidimensionnelle que mène l'OIF pour promouvoir le *leadership* des femmes et des jeunes dans son espace.

En parallèle, la valorisation de plusieurs efforts en faveur de la jeunesse francophone continue, afin de mettre en exergue leurs contributions et leur capacité à prendre les devants. C'est ainsi qu'est né le Réseau international de la Jeunesse de la Francophonie RIJF[65] en octobre 2022 à l'issue d'un atelier de validation organisé autour du réseautage de la jeunesse francophone, à Paris, au siège de l'Organisation internationale de la Francophonie. Ce réseau fonctionne désormais avec un cadre précis, inclusif et agile répondant parfaitement aux attentes exprimées par 10 000 jeunes francophones qui ont répondu à la Consultation Jeunesse « La Francophonie de l'avenir » et la centaine d'organisations de jeunesse ayant participé au symposium de 2021.

2.1 L'EXPÉRIENCE TUNISIENNE DE L'ASSOCIATION FEMMES ET *LEADERSHIP* : ÉLECTIONS LÉGISLATIVES DU 17 DÉCEMBRE 2022

Contexte

Dans un contexte mitigé en Tunisie, depuis l'avènement du 25 juillet 2021 où le Président Kais Saied a suspendu le Parlement ainsi que la Constitution de 2014 pour légiférer par décret-loi, il avait décidé dans la feuille de route que des élections législatives seraient organisées en deux tours le 17 décembre 2022 et le 29 janvier 2023.

À cet effet, nous avions postulé auprès de l'IOF pour engager un projet en faveur des femmes candidates pour le nouveau Parlement, afin de renforcer leurs capacités et leur présence en tant qu'élues du peuple.

65 https://www.rijfrancophonie.org/

Notre projet avait été déposé avant la parution de la loi électorale relative à ce rendez-vous électoral (en date du 12 septembre 2022) et nous avions prévu un plan de gestion des risques relatif au contenu de la nouvelle loi électorale quant à la représentativité des femmes. Le décret-loi n° 55 du 15 septembre 2022 ayant changé le mode de scrutin en uninominal, il était dorénavant exigé que chaque candidat collecte 400 parrainages pour valider sa candidature. Ce qui a modifié de manière draconienne les circonscriptions électorales, a annulé le principe de la parité, n'a pas octroyé le droit de se présenter pour les binationaux sauf pour les circonscriptions à l'étranger et a annulé le financement public pour les candidats. Le projet a donc été engagé dans un contexte hostile aux femmes et aux jeunes qui se trouvaient découragés face à tant de contraintes et d'obstacles.

Objectif général

Le projet visait à permettre aux jeunes femmes qui se présentaient aux élections législatives anticipées de décembre 2022, notamment celles venant des zones isolées, d'acquérir le savoir et les compétences nécessaires, afin d'accéder au nouveau Parlement, d'occuper des places décisives au sein de la société et de créer une dynamique de sensibilisation et de plaidoyer en faveur des femmes candidates et votantes. Les objectifs spécifiques poursuivis par ce projet étaient de :

- cibler en particulier les jeunes femmes issues des régions qui bénéficient rarement des formations internationales dispensées dans les grandes villes ;
- renforcer les capacités politiques de jeunes femmes engagées en politique en vue de leur élection ;
- développer un réseau de jeunes femmes engagées politiquement en Tunisie ;
- mettre en place un plan de *coaching* spécifique et de *mentoring* entre des jeunes femmes candidates et les anciennes parlementaires élues depuis 2011 ;
- développer une dynamique de sensibilisation, de mobilisation et de plaidoyer en faveur de la candidature des femmes ainsi que pour celles qui vont voter.

Logique d'intervention

Le projet « *Leaders* & engagées » est une initiative visant à soutenir l'engagement politique des femmes tunisiennes face aux obstacles structuraux et partant d'une situation critique où les candidatures féminines ne représentaient que 11,6 %, d'où la nécessité d'une intervention spécifique pour améliorer la représentativité des femmes dans la vie politique tunisienne.

Voici les principales démarches adoptées pour atteindre les objectifs clés de cet engagement :

- formation intensive. Des sessions de trois jours ont eu lieu en novembre 2022, abordant divers thèmes comme la loi électorale, la communication politique, les relations avec les médias, l'approche « genre », les compétences législatives et le développement personnel et le *leadership* ;
- plaidoyer national. Une conférence de presse a été organisée après la formation pour encourager les votants et les décideurs à soutenir les femmes dans leurs campagnes et valider leur participation politique ;
- appui à la structure de campagne. Les candidats ont reçu une assistance pour renforcer leurs équipes de jeunes et de jeunes femmes militantes, y compris dans la création de contenus pour les médias, la conception et l'impression de matériels publicitaires et l'organisation de café -politiques locaux ;
- encadrement rapproché. Une coordinatrice de communication a été mise à disposition pour maintenir les candidats informés des dernières actualités de l'ISIE et faciliter leur implication dans la campagne ;
- *coaching* et mentorat. Les anciennes politiciennes ont participé à l'encadrement des candidats pour les guider dans leurs campagnes et les avertir des pratiques illégales ;
- solidarité et échange. Au cours des trois semaines de campagne, une communauté solidaire s'est constituée entre les participants, favorisant l'émergence de cas de violences basées sur le genre ;
- formation complémentaire. Les 12 candidates ayant atteint le deuxième tour ont bénéficié d'une formation supplémentaire sur les techniques de communication et de relation avec les médias ;
- réseau et transfert de savoirs. À la proclamation finale des résultats, une conférence de presse a été organisée en faveur de toutes les femmes élues en les mettant en réseau avec des élues expérimentées et en permettant de discuter du transfert de savoir-faire ;
- charte d'engagement. Une charte a été signée par les nouvelles élues pour s'engager à défendre les droits des femmes et les promouvoir.

Le *coaching* et le mentorat de la part des anciennes politiciennes ont permis d'adopter les approches spécifiques au profit de chaque jeune candidate. L'appartenance politique ou l'indépendance réelle des candidates n'ont entravé en rien cette dynamique visant à accroître la participation des femmes dans la vie politique tunisienne et à promouvoir une culture plus solidaire entre les femmes, inclusive et respectueuse des droits humains.

Résultats

Au premier tour, seules trois candidates sont passées à la majorité absolue, dont une de nos bénéficiaires (Najla Lahyani) et seulement 34 femmes sont passées au 2e tour, dont 12 parmi nos bénéficiaires (soit 35 %). Les résultats du 2e tour ont révélé le succès de huit de nos bénéficiaires sur 12, ramenant ainsi le nombre de femmes élues provenant du programme à neuf parlementaires sur un total de 25 femmes élues, soit 36 % des femmes siégeant à la nouvelle ARP.

Ce taux d'éclosion a été permis grâce à une innovation dans la démarche reposant sur le renforcement de capacités ainsi que le réseautage entre anciennes parlementaires (rôles modèles) et nouvelles candidates *via* le mentorat, apportant ainsi de l'assurance et une grande valeur ajoutée aux candidates dans un contexte complexe.

2.2 L'EXPÉRIENCE QUÉBÉCOISE DU GROUPE FEMMES, POLITIQUE, DÉMOCRATIE

Contexte

Depuis 1999, le groupe Femmes, politique et démocratie (GFPD) œuvre dans la sphère de l'éducation populaire et réalise sa mission de façon indépendante de tout parti politique ou de tout courant d'opinion. Il est reconnu comme un organisme autonome sans but lucratif, et ses interventions se déploient sur l'ensemble du Québec.

Objectif général

Sa mission se décline en trois volets : éduquer la population en général, mais plus particulièrement les femmes, à l'action citoyenne et démocratique, promouvoir une plus grande participation des femmes à la vie politique et soutenir l'exercice plein et entier de la citoyenneté.

Logique d'intervention

Les interventions de l'organisme couvrent l'ensemble du Québec et visent à accroître la connaissance des institutions démocratiques québécoises et à atteindre la parité entre les femmes et les hommes au sein des sphères décisionnelles. Présent régulièrement dans la sphère publique par son action auprès des différentes instances démocratiques et dans les médias, le GFPD réclame des changements institutionnels pour atteindre la parité et agit concrètement pour outiller, accompagner et soutenir des femmes qui souhaitent s'engager dans des structures démocratiques de prise de décision. De plus, le groupe effectue un travail de sensibilisation et d'éducation à l'implication citoyenne et à ses enjeux en matière de démocratie participative.

Depuis 2005, il a appuyé et proposé de nombreuses mesures visant une représentation paritaire des femmes et des hommes au sein des instances démocratiques québécoises et canadiennes ainsi que dans les lieux de pouvoir, dont le mode de scrutin proportionnel mixte, l'élection à date fixe à tous les paliers du gouvernement et les limitations aux mandats gouvernementaux, l'inscription dans la Loi électorale de la parité des candidatures, etc. Afin d'atteindre ses objectifs, le GFPD a créé plusieurs outils et offre différents services.

A. Les offres de formation

En effet, le GFPD offre notamment des formations spécifiques visant les femmes et la gouvernance, la participation citoyenne et des activités de sensibilisation à l'importance de la démocratie. Celles-ci sont généralement données par des formateur(ice)s aguerri(e)s en la matière, ou des universitaires.

B. Le test d'autoévaluation

Un autre outil proposé par le GFPD est le test d'autoévaluation des compétences à l'action politique, fondé sur le référentiel de compétences conçu par les professeures Hélène Leclerc de l'Université Laval et Natalie Rinfret, titulaire de la chaire La Capitale en *leadership* dans le secteur public de l'École nationale d'administration publique, également cofondatrices du groupe « Femmes, politique et démocratie ». Il permet d'identifier ses compétences, habiletés et qualités personnelles, et guide les femmes dans les choix d'outils pour faire de la politique. Le résultat du test leur permet de leur proposer des formations, afin de les outiller au mieux.

C. Le club politique féminin « Les Elles du pouvoir »

Créé en 2019 en partenariat avec le Comité des femmes du cercle des ex-parlementaires de l'Assemblée nationale du Québec, le GFPD a également créé le club politique féminin « Les Elles du pouvoir ». Il est destiné aux aspirantes candidates, candidates, membres du personnel politique, élues, ex-élues et militantes des différents partis et niveaux de gouvernance qui souhaitent échanger sur l'exercice du pouvoir et de la politique en tant que femme. En proposant de l'accompagnement aux élues, le club favorise non seulement les échanges entre elles sur divers enjeux, mais leur permet également de partager leur vécu et les difficultés qu'elles peuvent rencontrer, et ce, en toute confidentialité.

D. Le codéveloppement

Toujours dans cette idée d'apprentissage et d'échange, le GFPD a mis en place du codéveloppement. Destiné aux candidates et aux élues, le codéveloppement permet de partager, en toute confidentialité, leurs préoccupations, leurs questionnements, leurs bonnes pratiques, leurs pistes de solution avec les paires, ainsi que de réfléchir et d'échanger sur des thématiques de leur choix.

E. SimulACTIONS

Un autre outil qui a fait ses preuves est le projet SimulACTIONS. Il vise à démystifier le fonctionnement, les procédures d'un conseil municipal ainsi que le rôle des élues et des élus. Les participantes simulent une séance de travail suivie d'une séance de conseil municipal, à l'hôtel de ville, dans les sièges des élus. SimulACTIONS est

adaptable à toutes les municipalités, peu importe la taille. Il s'adresse aux femmes de tous âges, de tous milieux, de tous horizons, et désireuses de briguer des postes aux élections municipales.

F. École Femmes et démocratie

Finalement, l'École Femmes et démocratie, d'une durée de trois à cinq jours, consiste en des sessions intensives de formation et de réseautage en résidence. Celles-ci sont offertes aux femmes désireuses de briguer un poste électif à l'échelle municipale, provinciale ou fédérale. Chaque session est personnalisée et créée sur mesure pour la clientèle à qui elle s'adresse (différents paliers politiques, jeunes *leaders* étudiantes, Premières Nations, etc.).

Une session comprend des cours théoriques sur les institutions politiques et leur fonctionnement, des ateliers pratiques sur les techniques de communication et de prise de parole, et des témoignages d'élues ou d'ex-élues en petits groupes confidentiels. Les participantes ont donc l'occasion de côtoyer et d'interroger des élues expérimentées. Une véritable immersion qui porte ses fruits, puisque de 40 % à 60 % des participantes se sont portées candidates aux élections subséquentes. Ces sessions visent le développement des compétences, des connaissances et des habiletés en vue d'assurer son *leadership* et de consolider son entrée en politique.

Résultats

Afin de mesurer la portée de nos actions, nous avons dressé des portraits statistiques aux différents paliers de gouvernance.

Portrait statistique des femmes et des jeunes au Québec

Fédéral : depuis les dernières élections de 2021, on retrouve 31 % de femmes à la Chambre des communes. On retrouve également 14 % de jeunes député(e)s (40 ans et moins). Au gouvernement fédéral, sur les 38 ministres qui accompagnent Justin Trudeau dans son cabinet, on retrouve 19 femmes. Le Gouvernement est donc paritaire (50 % de femmes). Au sein du cabinet, on y retrouve une femme de 34 ans, donc cela représente 2,6 %.
Provincial québécois : depuis les élections de 2022, on retrouve 46,4 % de femmes à l'Assemblée nationale. On retrouve également 12,8 % de jeunes député(e)s (39 ans et moins). Par ailleurs, il faut noter que quatre des cinq partis politiques québécois ont présenté des candidatures respectant la zone paritaire (40-60 %). Au Gouvernement québécois, sur les 30 ministres qui accompagnent François Legault dans son cabinet, on retrouve 14 femmes. Au sein du cabinet, on y retrouve un homme dans la trentaine (3,3 %).

Municipal québécois : depuis les élections municipales de 2021, on retrouve 36,4 % de femmes élues au sein des conseils municipaux. Parmi elles, on compte 23,6 % de mairesses et 38,5 % de conseillères. Le pourcentage total montre que la représentation des femmes au municipal ne se trouve pas dans la zone paritaire. Il est toutefois important de noter que l'on retrouve des jeunes femmes à la tête de cinq des dix plus grandes villes du Québec (Montréal, Longueuil, Gatineau, Sherbrooke et Saguenay). Sur le total des 7 924 élu(e)s municipaux en 2021, on retrouve également 698 jeunes (34 ans et moins), ce qui représente 8,8 %.

Un autre résultat intéressant concerne en particulier le club politique « Les Elles du pouvoir ». Celui-ci compte plus de 100 membres à qui sont offertes des ressources pour se former et se préparer à devenir candidates à tous les niveaux. Les activités ont été majoritairement virtuelles et ont bénéficié à près de 80 participantes. Après trois ans de création, 40 (37 %) ont été candidates aux dernières élections provinciale (2022) et municipale (2021), quelques-unes se sont aussi présentées au fédéral ; 26 (65 %) des « Elles » candidates ont été élues à l'un des trois paliers (en plus grand nombre au palier municipal en raison des nombreux postes à pourvoir en 2021) ; 12 « Elles » sont des ex-élues, dont quelques-unes sont mentores ou en soutien ponctuel ; une trentaine d'« Elles » réfléchissent et s'interrogent sur le palier auquel se présenter, et avec quel parti ; ou encore elles s'intéressent aux divers métiers liés à la politique (attachée politique, travail au cabinet, etc.).

GROUPE
femmes

2.3 L'EXPÉRIENCE SUISSE DE CAMPUS POUR LA DÉMOCRATIE

Contexte : Qu'est-ce que le Campus pour la démocratie en quelques mots ?

Le Campus pour la démocratie, un projet de la Fondation Dialogue, est la plateforme nationale dans les domaines de l'éducation à la citoyenneté et de la participation politique. Actif dans la promotion de l'éducation à la citoyenneté et de la participation politique en Suisse – en particulier celles des enfants, des jeunes et des résident(e)s sans nationalité suisse –, il participe au renforcement de la démocratie. Le Campus pour la démocratie est au service des différentes régions linguistiques de Suisse. Son bureau se situe à Berne dans la capitale, mais il se déplace partout en Suisse pour organiser des rencontres, animer des ateliers ou participer à des échanges et à des partages d'expériences. Son site Internet et son offre se déclinent dans les trois principales langues nationales de Suisse : allemand, français et italien.

Le Campus pour la démocratie s'adresse à l'ensemble des acteurs de la citoyenneté, quel que soit leur domaine : jeunesse, enfance, intégration, communes, écoles, cantons, associations, collectifs, fondations, entreprises privées, hautes écoles, recherche, etc. Il est financé en partie par des fonds publics et en partie par des fonds privés. Il ne dispose pas de financement pour des projets externes.

Un rôle de plateforme

En tant que plateforme, nous sommes le point de rencontre pour les différents acteurs de la citoyenneté, issus autant de la pratique que de la recherche. Nous voulons conforter et accompagner les acteur(rice)s de la citoyenneté dans leurs activités, démontrer des synergies, promouvoir l'échange du savoir et créer un réseau vivant et hétérogène d'écoles, d'associations, de partis, de villes et de communes, de cantons, d'institutions publiques, de travail social, de hautes écoles, d'entreprises, de projets, d'ONG et de fondations. Nous mettons à disposition une base de données de tous les projets dont nous avons connaissance dans le domaine de la citoyenneté et de la démocratie. Cette base de données est accessible depuis notre site Internet et peut être filtrée en fonction des besoins : domaine, public cible, région géographique, etc. Notre but est que les personnes intéressées par le développement d'un projet aient un accès rapide et facile à l'ensemble des projets existants, afin de pouvoir s'y inspirer et ne pas partir de zéro. Nous proposons également une page « agenda » où sont recensés tous les événements de Suisse dans les domaines de l'éducation à la citoyenneté et de la participation dont nous avons été mis au courant. Nous participons à de nombreux et réguliers événements de réseautage, afin d'identifier une liste des acteurs de la citoyenneté. Ceci pour faciliter les mises en contact lorsque des acteurs nous approchent pour des conseils ou des idées de personnes-ressources.

Objectif général – Présentation de notre vision

Les enfants, adolescents et adultes en Suisse s'intéressent aux enjeux politiques et participent aux processus démocratiques. Ils perçoivent les moyens de participation comme des instruments efficaces pour influencer leur environnement et font l'expérience que l'engagement politique promeut et enrichit la cohabitation présente et future. Ils comprennent que leur engagement est essentiel pour la continuité de la démocratie en Suisse et ailleurs.

Logique d'intervention

Le premier projet du Campus pour la démocratie (2017-2020)

Avec la série d'événements « Le Campus pour la démocratie vous invite dans le canton du/de… », notre équipe s'est déplacée, de canton en canton, afin d'offrir, le temps d'une soirée, un espace de rencontre et d'échanges aux différents acteur(rice)s des domaines de l'éducation à la citoyenneté et de la participation politique. Lors de ces soirées qui ont toutes été réalisées entre fin 2017 et fin 2020, de multiples intervenant(e)s issus de différents domaines ont croisé leurs regards et partagé leurs connaissances et expériences. Le choix des intervenant(e)s s'est fait en fonction du thème qui a changé de canton en canton, mais qui se reliait toujours au sujet global de l'éducation à la citoyenneté ou de la participation politique. L'intervention plénière a été généralement donnée par un ou une professeure chercheuse d'une haute école. Ces événements étaient publics et ouverts à toute personne intéressée par l'éducation à la citoyenneté et à la participation politique. Les résumés bilingues et les *podcasts* des présentations sont disponibles gratuitement sur le site Web du Campus pour la démocratie sous forme de dossiers thématiques.

Nous avons, entre autres, traité les sujets suivants : droit de participation des enfants, citoyenneté à l'ère de la digitalisation, possibilités de participation pour les résident(e)s sans passeport suisse, dimensions globales et transnationales de l'éducation à la citoyenneté, participation pour les personnes en situation de vulnérabilité et histoire de l'éducation à la citoyenneté. Grâce à ces soirées, nous avons souhaité

que les acteur(rice)s de la citoyenneté puissent renforcer leur réseau, s'inspirer mutuellement, avoir accès à des exemples de bonnes pratiques et créer de nouvelles collaborations et de nouveaux projets, afin que de plus en plus de résident(e)s en Suisse s'intéressent aux enjeux politiques et participent aux processus démocratiques.

Notre tour de Suisse a commencé par une étape dans le canton de Berne en octobre 2017 et s'est achevé en novembre 2020 par une conférence en ligne auprès des deux (demi) cantons d'Obwald et de Nidwald. Une étape dans la principauté du Liechtenstein a également été réalisée (septembre 2020). Nous avons pu rendre visite à chaque canton suisse et ainsi rencontrer directement plus de 1 000 personnes engagées dans les domaines de l'éducation à la citoyenneté et de la participation politique. Pour voir quelques photos : https://campusdemokratie.ch/fr/le-campus-pour-la-democratie-met-en-reseau-a.

Le deuxième grand projet du Campus pour la démocratie (dès 2021) : renforcer la Journée internationale de la démocratie

Grâce aux différents réseaux locaux identifiés et tissés lors du précédent projet, nous avons lancé une nouvelle action, afin d'activer ces réseaux. En 2007, l'ONU a choisi le 15 septembre comme Journée internationale de la démocratie. Elle veut ainsi donner l'occasion d'examiner l'état de la démocratie dans le monde. La démocratie est en effet un processus dynamique qui n'est jamais achevé. Elle ne reste vivante que si nous la développons continuellement. Le système politique suisse offre de multiples espaces de participation et est, en ce sens, exemplaire. Reste qu'ici aussi nous avons du travail pour rendre la politique véritablement accessible au plus grand nombre !

Le Campus pour la démocratie s'est lancé pour défi, en 2021, de faire connaître davantage cette journée en Suisse. Son souhait est que cette journée du 15 septembre devienne un rendez-vous annuel pour tous les acteurs de Suisse œuvrant dans les domaines de la citoyenneté et de la participation. 74 actions ont déjà eu lieu dans toute la Suisse à l'occasion de la Journée de la démocratie en 2021, et plus d'une centaine en 2022 et 2023. En 2024 aussi, les communes, les écoles, les associations, les organisations de jeunesse et les bibliothèques seront invitées à planifier une action locale et à mettre la démocratie au centre de leurs préoccupations pendant une journée. Il peut s'agir d'actions privées ou d'actions publiques, de petite ou grande ampleur. L'objectif est d'expérimenter la démocratie, de l'analyser ou tout simplement d'en discuter ! Tous les formats sont possibles : en extérieur sur une place publique, en intérieur sous forme de table ronde, de série de films, de *quiz*, d'atelier participatif, de micro-trottoir, de *speed-debating*, de forum, etc.

Pour les acteurs en recherche d'inspiration : le Campus pour la démocratie propose sur son site Internet une bourse aux idées avec même des idées d'action prêtes à l'emploi, développées en partenariat avec des acteurs clés. Les acteurs sont invités à entrer leur action sur une carte de Suisse interactive. Pour plus d'informations, voir le site : www.journeedelademocratie.ch.

Résultats (non exhaustifs)

1. Meilleure coordination en Suisse des différentes actions menées en faveur de la promotion de la démocratie et de l'éducation à la citoyenneté.
2. Meilleur transfert d'information et d'échanges d'expériences entre les différents acteurs de la citoyenneté et de la démocratie.
3. De plus en plus d'individus en Suisse sont sensibilisés à la cause de la démocratie.
4. Meilleure compréhension en Suisse du concept de citoyenneté au sens du Conseil de l'Europe.

2.4 L'EXPÉRIENCE DE MADANYAT AU LIBAN

Contexte

Malgré les progrès réalisés à l'échelle mondiale, le Liban se classe au 132e rang sur 146 pays selon l'indice global de l'écart entre les genres, ayant chuté de 13 places par rapport aux précédentes données. De même, il occupe la 144e place sur 146 pays en termes d'autonomisation politique selon le même indice. Les femmes au Liban sont toujours largement sous-représentées en politique, ne constituant que 6,25 % des membres du Parlement après les élections de 2022, 5,4 % sur le plan municipal, et à peine 1,9 % des maires après les élections de 2016, malgré l'augmentation de la visibilité des femmes dans les sphères professionnelles et publiques. C'est dans un contexte d'extrême instabilité socio-économique ainsi que sécuritaire, de reports répétés d'élections municipales, d'une vacance présidentielle et d'une guerre dans le sud du pays que l'ONG Madanyat opère sur le terrain dans toutes les régions pour continuer de promouvoir la participation des femmes et des jeunes à la vie politique par divers programmes de *mentoring*, de recherches, de campagnes de sensibilisation et d'ateliers de compétences.

Le projet Moubadirat : janvier 2022 – juin 2022

Objectif général

En préparation aux élections parlementaires et municipales qui devaient se tenir en mai 2022 au Liban, il était essentiel que les femmes jouent un rôle actif dans les débats sur les différentes plateformes médiatiques locales et internationales, notamment les émissions de télévision et de radio, les réseaux sociaux et la presse écrite.

Cette visibilité conduirait *de facto* à une vie politique plus inclusive et à un changement de perceptions autour du *leadership* féminin qui pourrait se refléter positivement lors des élections à venir comme, et surtout, à long terme. À son tour, une plus grande visibilité des femmes porteuses de projets et d'initiatives inspirerait et encouragerait un plus grand engagement civique et politique des nouvelles générations. Et enfin, elle poserait les jalons d'une véritable égalité des genres en déconstruisant les stéréotypes autour du rôle des femmes et des hommes dans une société qui a grandement besoin de réformes structurelles et politiques ainsi que de croissance économique.

Logique d'intervention

La stratégie de communication et de visibilité du projet Moubadirat a été dans un premier temps d'informer les bénéficiaires potentiels de l'existence du projet. Dans un second temps, les plateformes de Madanyat : Instagram, Facebook ainsi que le site Web ont publié des contenus relatifs aux activités et aux ateliers.

Des informations concernant l'importance de la participation des femmes dans la vie politique et publique, des informations pratiques concernant la promotion des projets et des initiatives, ainsi que le vocabulaire utilisé pour sensibiliser aux sujets choisis ont été publiés en français et en arabe, sur notre site Web et sur les plateformes de réseaux sociaux. Ceci a assuré une grande visibilité au projet ainsi qu'à l'Organisation internationale de la Francophonie.

Certaines participantes étaient francophones, mais Madanyat a laissé le choix à chacune d'elles de choisir la langue qu'elle maîtrise le mieux pour parler de son projet. Neuf vidéos ont été tournées en arabe, deux en français et une en anglais.

Quinze femmes, issues de groupes politiques émergents ou de groupes de la société civile, tels que syndicats, ONG ou institutions privées, ont bénéficié de cinq sessions de formation (réflexion stratégique, stratégie de présence dans les médias, communication sur les réseaux sociaux, prise de parole en public, identification de l'audience et adaptation de la stratégie de communication) pour affiner leur travail existant dans différents secteurs (environnemental, juridique, médical, humanitaire, culturel et syndical).

Treize vidéos professionnelles produites pour chaque participante ont mis en exergue le plan de politique publique de chacune et le moyen d'y arriver. Ces vidéos ont permis de présenter au grand public et aux journalistes responsables de médias ces projets spécifiques dans leur domaine d'expertise qui nécessitent des réformes en termes de politiques publiques ou de mécanisme de mise en œuvre.

Résultats

- Nombre de sessions de formation : 5.
- Nombre de vidéos professionnelles : 13.
- Diffusion des connaissances clés sur la participation des femmes à la politique et à la vie publique à 10 000 personnes, hommes et femmes.
- Un large public d'utilisateurs de médias sociaux atteint sur toutes les plateformes auxquelles nous avons accès et celles des participantes par le biais de notre campagne en ligne.
- Deux participantes se sont présentées aux élections législatives.
- Une participante a été promue au sein de son parti.
- Neuf ont été contactées par les médias pour des passages télé, cinq des bénéficiaires ont eu la chance de participer à des émissions télévisées et des radios.
- Les journalistes, les directeurs de programmes, les décisionnaires politiques ainsi que les citoyennes et citoyens libanais ont été sensibilisés à l'importance de la présence des femmes dans les médias.

Le projet La Tribune : septembre 2021 – octobre 2021

Objectif général

Même si le féminisme est plus que jamais d'actualité, ce concept reste encore vague pour beaucoup, et les avis sur sa définition exacte demeurent difficiles à démêler. Il convient de noter que depuis le début de l'ère d'Internet et des réseaux sociaux, le champ lexical féministe ne cesse de s'élargir, et le vocabulaire associé ne cesse de s'enrichir de nouvelles terminologies. Les jeunes, les journalistes et le grand public ont besoin d'être équipés pour pouvoir débattre des sujets touchant à l'égalité et à la parité qui suscitent encore la controverse au Liban. Dans ce projet, un accent a été mis sur un thème d'actualité en période préélectorale : l'augmentation du nombre de femmes dans la vie politique, et plus particulièrement la question des quotas.

Logique d'intervention

Madanyat a organisé des ateliers ayant pour but de donner à au moins 35 jeunes participant(e)s de 18 ans à 30 ans les outils de base pour améliorer leurs compétences dans les domaines du débat et de la prise de parole publique, notamment concernant les droits des femmes et leur participation à la vie politique.

Les participant(e)s ont été encouragés à utiliser les règles de la communication non violente et ont renforcé leur bagage linguistique en droits de l'homme et du citoyen et à élargir leur champ lexical féministe dans les deux langues, arabe et française. L'intégration des jeunes hommes dans le projet a été un facteur en adéquation avec les principes de notre organisation, qui considère que le principe de politique inclusive requiert la mobilisation des femmes et des hommes, notamment de la nouvelle génération. La médiatisation du projet a été un facteur de sensibilisation à cette cause auprès d'un public élargi. La mise en œuvre de deux activités en arabe a été adoptée pour ne marginaliser aucune frange de la population, notamment arabophone et résidant en dehors de la capitale.

- Nombre total de participant(e)s à l'atelier français : 16 participant(e)s, 20 observateur(rice)s.
- Nombre total de participants à l'atelier arabe : 16 participant(e)s, 35 observateur(trice)s.

Résultats

- Association des jeunes hommes à la cause de l'égalité entre hommes et femmes : 25 % de participation et introduction d'une culture politique féministe contemporaine auprès des jeunes.
- Sensibilisation sur la question de la participation des femmes aux prises de décision, notamment sur les réseaux sociaux, avec plus de 6 000 réactions par *post* sur Instagram et 7 000 réactions par *post* sur Facebook.
- Recentrage sur un discours mettant en valeur les droits de l'homme et des femmes et renforcement des compétences politiques et oratoires.
- Renforcement de l'emploi du français, notamment dans le cadre du débat sur les droits de l'homme et des citoyen(ne)s ainsi que de l'égalité entre hommes et femmes.
- Échange entre les différentes régions et cultures : un équilibre parfait entre les régions d'origine des participant(e)s reflétant la diversité du pays, avec un mélange de francophones et d'arabophones, et amélioration de la compréhension générale du mécanisme des quotas.
- Un lexique féministe a été élaboré dans le cadre de ce projet, regroupant l'ensemble des termes et des définitions « féministes » ou dans un sens plus large, en relation avec l'égalité femmes-hommes en arabe et en français. Sans être exhaustifs, les concepts les plus utilisés y ont été intégrés. Il a également servi aux jeunes participant(e)s du programme La Tribune à acquérir les outils de base pour améliorer leurs compétences dans les domaines du débat et de la prise de parole publique, autour des droits des femmes et de leur participation à la vie politique.
- Un succès certain : les participantes ont ensuite pris part à d'autres programmes de Madanyat, notamment ceux centrés sur la vie publique et politique. Le lexique a servi de base à un lexique plus développé et plus élargi que Madanyat promeut dans toutes ses activités.

2.5 L'EXPÉRIENCE DU RÉSEAU DE SOUTIEN À LA PARTICIPATION POLITIQUE DES FEMMES (RS-PPF)

Programme d'appui à la massification de la participation politique des femmes aux échéances électorales de 2018 au Cameroun : démocratie au féminin (DEMOFEM)

Contexte

La faible expression du *leadership* politique des femmes et des jeunes est une réalité préoccupante dans la plupart des pays francophones, en Afrique en général et au Cameroun en particulier. C'est pour adresser cette problématique que le Réseau de soutien à la participation politique des femmes (RS-PPF, de son acronyme anglais : *More Women in Politics*) a été créé en 2007 avec l'appui technique de UNIFEM, et le soutien financier du Fonds Genre et développement de la Coopération canadienne au Cameroun. Avec moins de 12 % de femmes dans les sites de pouvoir (notamment à l'Assemblée nationale et à la tête des mairies), le RS-PPF s'est investi, aux côtés des acteurs institutionnels (ministère de la Promotion de la femme et de la Famille et Élections Cameroun), à mener des actions stratégiques en faveur de l'amélioration de la représentativité des femmes et des filles aux différentes élections, en vue de la réalisation d'une masse critique d'au moins 30 % de femmes aux différents scrutins législatifs et municipaux à l'horizon 2015 (conformément aux OMD), et de l'atteinte de la parité en 2030, en résonance avec les ODD 30. C'est dans ce contexte global que le programme « démocratie au féminin – DEMOFEM » a mis en place un dispositif d'appui à la massification de la participation politique des femmes aux échéances électorales de 2018 au Cameroun, avec une implication particulière des jeunes à la mise en œuvre opérationnelle de l'action, grâce à une subvention de 500 000 euros de la Délégation de l'Union européenne au Cameroun.

Objectifs

Pour inverser la tendance qui tend à renforcer la faible expression du *leadership* politique des femmes et des jeunes, la synergie d'acteurs mobilisés s'est fixé pour objectif général de contribuer à l'amélioration de la démocratie camerounaise par le développement d'une culture démocratique et citoyenne chez 500 000 femmes en vue de promouvoir la paix pré et post-électorale au cours des échéances électorales 2018, et de favoriser une meilleure expression du déterminant « genre » dans la gestion publique, dans 20 communes localisées dans sept régions. Dans cette optique, des objectifs spécifiques et ciblés ont tracé les sillons des actions opérationnelles, à savoir :

- accroître l'inscription et la participation des femmes et des filles en âge de voter dans chacune des 20 communes sur les sept régions ciblées ;
- renforcer les capacités d'intervention des femmes en tant que candidates dans le cadre des futures échéances électorales ;
- améliorer l'environnement social en faveur d'une gouvernance politique sensible au genre grâce au plaidoyer pour la révision du Code électoral.

Logique d'intervention

Sans éluder l'appui technique d'ONU Femmes dans toutes les actions menées en vue des résultats escomptés, le soutien financier constant de l'OIF (2014 et 2016) et de l'Union européenne (2016-2018) et l'intervention des différents acteurs ont obéi à un dispositif inclusif associant les femmes et les jeunes dans les stratégies de sensibilisation à la prise de conscience de leurs rôles dans l'administration de l'espace public, l'éducation à la citoyenneté responsable, l'engagement civique et politique, le réarmement moral, le plaidoyer en faveur de la création des conditions favorables à une implication accrue, mesurable et soutenue des femmes et des jeunes dans les projets de société proposés par les candidat(e)s aux différents scrutins. Pour ce faire, le programme « DEMOFEM » a développé le concept des « Volontaires de la démocratie au féminin (VDF) » constitué de 400 jeunes (garçons et filles) dont les capacités ont été renforcées, et qui avaient pour mission de mobiliser et de faire enrôler au moins 500 000 jeunes filles sur les listes électorales, ainsi que de susciter des candidatures féminines aux différents scrutins (sénatoriales, législatives et municipales) pendant les « Cafés Genre » au sein des campus, en vue d'une cible mesurable d'au moins 30 % de femmes à l'issue des élections de 2018 au Cameroun, grâce au slogan « *Le Cameroun sur le chemin de la parité : femme, élis et fais-toi élire* ».

Résultats (non exhaustifs)

À l'issue du programme :

- 35 % de femmes sont élues à l'Assemblée nationale à l'issue des élections législatives de 2020 ;
- 26 % de femmes accèdent au Sénat et environ 12 % de femmes sont élues comme maires titulaires dans les conseils municipaux ;
- le Cameroun dispose d'un Code électoral ayant consacré plusieurs dispositions contraignantes sur

la prise en compte du Genre et de la composante sociologique dans les listes des candidatures aux différents scrutins, et les listes n'incluant aucune candidature féminine sont rejetées par l'OGE ;

- 150 candidates aux élections législatives, municipales et présidentielles ont vu leurs compétences renforcées ; outillées, elles élaborent et mettent en œuvre de manière autonome des stratégies de campagne électorale compétitives dans les communes ciblées ;
- la représentativité féminine aux mandats électoraux a augmenté d'au moins 50 femmes à la suite de l'action du projet sur les 20 communes ciblées ;
- au moins 10 médias proposent des contenus (articles, émissions radiophoniques ou Web TV), qui sont favorables à l'expression et à la participation politique des femmes et des jeunes, et font une lecture désagrégée des résultats des élections, y compris l'analyse des différentes nominations aux postes de décision dans l'espace public dans une approche désagrégée selon les sexes ;
- 190 organisations de la société civile mobilisées dans le cadre du programme renforcent le réseau et constituent une réelle force de plaidoyer et de proposition en faveur de la parité, concept démystifié par l'opinion publique grâce à l'action des médias partenaires.

En vue d'assurer la pérennisation du programme pour les échéances à venir en servant comme modèle de bonne pratique, le RS-PPF et ses partenaires ont développé une plateforme en ligne « classe virtuelle des Femmes élues » qui est opérationnelle, et entend conduire environ 1 000 femmes outillées, coachées et **«** mentorées **»** pour mener des campagnes électorales compétitives et gagnantes aux prochaines échéances. À cette fin, elles évoluent de façon solidaire dans un espace d'échange d'expertises dénommé « chaîne de solidarité *women for women* », mis en place par le programme DEMOFEM grâce aux outils technologiques de communication que sont groupe WhatsApp, page Facebook Morewomeninpolitics, serveur du site Internet *www.morewomeninpolitics.org*.

ANNEXE VI
RAPPORT NARRATIF FINAL

<EIDHR/2015/371-575> **< du1er Janvier 2016 au 31 juillet 2019>**

CONCLUSION GÉNÉRALE

Ce dispositif inclusif de massification de la participation des femmes et des jeunes au *leadership* politique est un modèle de bonne pratique qui devrait être partagé pendant les sessions de formation en amont du cycle électoral comme source d'inspiration pour les candidat(e)s potentiel(le)s *à différents scrutins. La place des média*s dans cet accompagnement joue un rôle très important dans l'éducation citoyenne et la sensibilisation des masses dans la conduite du changement escompté. Une fois que la transformation structurelle est ainsi opérée, elle prépare le terrain pour des défis à venir, dans la mesure où la cible, se sentant soutenue, gagne en confiance et est disposée à mieux s'affirmer dès la prochaine occasion. En outre, au vu des résultats objectivement vérifiables, la société tout entière ainsi que les décideurs politiques sont plus disposés à croire aux candidatures féminines, notamment aux postes discrétionnaires accessibles par voie de nomination (gouvernement, ambassades, entreprises publiques et parapubliques, etc.). Voir ci-dessous un cliché de l'échantillon des femmes maires issues du Programme « démocratie au féminin *» et qui se sont prêtées au jeu en accordant la publication de leurs images dans le cadre du projet.* Cet outil francophone de formation et de renforcement des capacités des femmes et des jeunes apparaît ainsi comme un support pédagogique indispensable par son caractère complet et transversal, associant la théorie à la pratique pour un *leadership* transformationnel dans l'espace francophone.

Depuis plusieurs décennies, la communauté internationale s'est engagée à différents niveaux pour instruire un système égalitaire et inclusif au profit des femmes et des jeunes dans plusieurs domaines, notamment en politique. Il est constaté que l'importance de la place de la femme et des jeunes ainsi que leur rôle dans nos sociétés sont de moins en moins contestés.

En effet, concernant le contexte actuel, on note une volonté clairement exprimée par les chefs d'État et la classe politique, signataires des différents accords et ratifiant la majorité des conventions concernant l'EFH d'accroître la participation de la femme francophone aux instances politiques de prise de décision. L'accès au pouvoir à différents niveaux, notamment la décentralisation, offre de grandes occasions aux femmes et aux jeunes de gérer l'affaire publique et d'assumer ainsi pleinement leurs rôles de citoyens. Il faudrait toutefois rappeler que, dans plusieurs régions du monde, les grandes réformes audacieuses aussi bien que les modestes progrès réalisés sont menacés, notamment en contexte de crise ou de transition politique.

Ce guide pratique visant à promouvoir le *leadership* des femmes et des jeunes dans l'espace francophone se voudrait une référence pratique pour préparer l'ensemble des parties prenantes, dont les candidat(e)s, afin qu'ils s'imprègnent et intègrent les exigences du travail d'un futur élu. Si la connaissance de l'historique des mouvements pour l'égalité et l'inclusion est fondamentale, il est également nécessaire de maîtriser les mécanismes et les outils dont s'est dotée la communauté internationale et plus particulièrement francophone, afin d'agir dans ces cadres en termes d'acquis ainsi qu'en cas de recours. Le renforcement des capacités et l'appui technique en matière de compétences s'avèrent encore nécessaires pour aider tous les acteurs à jouer un meilleur rôle dans le processus électoral. Les fiches incluses dans le présent guide, sans vouloir imposer de mode de conduite, ont pour but :

- d'accompagner l'ensemble des parties prenantes ainsi que les candidats dans la préparation des élections par l'information et la formation qu'il fournit ;
- d'aider les jeunes et les femmes à participer efficacement au processus politique et électoral ;
- d'offrir également un outil de référence présentant des exemples concrets, des méthodes et des expériences francophones variées selon les contextes.

Dans le dernier chapitre de ce guide, nous avons voulu créer un cadre d'échanges et de partage d'expériences qui pourrait s'avérer bénéfique pour les différentes zones francophones visant à combattre certaines idées reçues, bouleverser certaines pratiques injustes et discriminatoires et renforcer la participation des femmes et leur contribution aux processus décisionnels en vue d'aider à l'instauration d'une gouvernance pleinement égalitaire et inclusive, notamment pour la reconstruction post-crise dans certains pays. La mobilisation de plus en plus structurée des organisations de la société civile, notamment féminine, en faveur de l'émergence d'un *leadership* féminin et d'une plus grande implication des jeunes dans les prises de décision est largement étayée dans les témoignages au sein de la Francophonie. Il y a, en effet, un soutien de la part de l'OIF à cette prise de conscience au sein de la société civile en général, et des groupes de femmes en particulier, pour une meilleure contribution des femmes et des jeunes au processus d'inclusion, de paix et de développement.

Par ailleurs, il convient de noter que la mobilisation de la société civile, aussi importante qu'elle soit, semble se limiter aux grandes agglomérations. L'OIF agit

pour l'élargir, car elle n'aura d'effet significatif que si elle s'étend au monde rural pour une représentativité globale et équitable, sous le curseur de l'inclusion sociale.

En revanche, il revient aux femmes et aux jeunes, ayant vu leurs capacités transformées à l'issue des sessions de formation grâce à cet outil francophone, de savoir saisir les occasions et les perspectives qui s'offrent à eux aujourd'hui, afin de participer pleinement aux instances de prise de décisions en tant que responsables élues, mais aussi d'affirmer leur engagement citoyen au sein de notre espace.
Enfin, bien que des efforts considérables aient été déployés en faveur de l'EFH et de l'inclusion des jeunes, il reste encore beaucoup à faire en termes de synergie, bâtie autour d'intérêts communs, rassembleurs nationaux, régionaux et internationaux.

Il y a donc un double défi à relever, à savoir d'une part développer une stratégie permettant de canaliser toutes les initiatives francophones qui visent à rehausser le droit des femmes et des jeunes, à la participation et à la prise de décisions dans le champ politique et à soutenir ainsi cette marche qui doit progresser et se poursuivre pour une société plus juste, et d'autre part poursuivre la veille et le *monitoring* opérationnel de la progression de l'EFH et de l'inclusion pour un *leadership* transformationnel dans l'espace francophone, pour reprendre l'idée bien formulée de Simone de Beauvoir qui, exhortant les femmes à la vigilance, disait déjà en son temps : *« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant ».*

Pour apporter une réponse aussi bien holistique qu'inclusive à ces défis, il serait tout à fait opportun de recommander un dispositif opérationnel de suivi-évaluation de l'égalité et du *leadership* des femmes et des jeunes dans l'espace francophone, sous le label « **Observatoire de l'égalité et de l'inclusion des femmes et des jeunes dans l'espace francophone** *».* Ce mécanisme francophone permettrait d'évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes pour un meilleur *leadership*. Le procédé viserait à améliorer la représentation des femmes et des jeunes aux postes de décision, à savoir dans les gouvernements, au sein des cabinets, des parlements, des pouvoirs locaux, des conseils d'administration et partout où sont prises des décisions et où sont adoptées des politiques publiques qui affectent la vie des citoyens.

Références bibliographiques

Références n° 1 à 65 : alignées sur les notes de bas de page du corps du guide. Références n° 66 à 79 : ressources additionnelles citées dans le chapitre dédié aux expériences Canada / Québec.

1. NORTHOUSE, Peter G. Leadership: Theory and Practice. 8e éd. Thousand Oaks (Californie) : SAGE Publications, 2018. 528 p. ISBN 978-1-5063-6231-1.
[Note de bas de page textuelle développant la définition du leadership, citant aussi Joseph C. ROST (1991) et la Stratégie EFH de la Francophonie (Perspective Monde, 2016).]

2. HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels [en ligne]. Adopté par l'Assemblée générale des Nations unies, résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966, entré en vigueur le 3 janvier 1976.
Disponible à l'adresse : https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

3. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. Stratégie jeunesse de la Francophonie 2015-2022 [en ligne]. Adoptée au XVe Sommet de la Francophonie, Dakar, 29-30 novembre 2014. Paris : OIF, 2014.
Disponible à l'adresse : https://www.francophonie.org/sites/default/files/2019-09/sommet_xv_strategie_jeunesse_2015_2022_vf-2.pdf

4. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. Résolution sur l'engagement de la Francophonie pour les femmes. Conférence ministérielle de la Francophonie, 4e session, 9 décembre 1994. Document préparatoire à la 4e Conférence mondiale sur les femmes (Pékin, 1995).
Disponible à l'adresse : https://www.francophonie.org/sites/default/files/2019-10/rap_cmf_4_09121994.pdf

5. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. Stratégie de la Francophonie pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles (Stratégie EFH) [en ligne]. Adoptée au XVIIe Sommet de la Francophonie, Erevan (Arménie), octobre 2018. Paris : OIF, 2018.
Disponible à l'adresse : https://www.francophonie.org/sites/default/files/2019-09/som_xvii_strategie_efh_2018.pdf

6. NDIAYE, Ndioro (Pr.). Mon combat pour le Sénégal. Dakar : [s.n.], 2023.

7. SAGHBINI, Marianne. Restitution de la consultation Jeunesse de la Francophonie sur les ruptures de la démocratie. Témoignage [étudiante libanaise].
[Communication orale rapportée dans le guide.]

8. NATIONS UNIES. La jeunesse — Enjeux mondiaux [en ligne]. New York : ONU.
Disponible à l'adresse : https://www.un.org/fr/global-issues/youth

9. UNION INTERPARLEMENTAIRE. Résolution sur la participation des femmes à la vie politique [en ligne]. 122e Assemblée de l'UIP, Bangkok, 27 mars-1er avril 2010.
Disponible à l'adresse : http://archive.ipu.org/conf-f/122/res-3.htm

10. *[Référence non renseignée — note de bas de page vide dans le PDF source]*
[Note de bas de page laissée vide dans le PDF source. À compléter dans la version finale (probable lien ONU/CSW selon le contexte de citation).]

11. WIKIPÉDIA. Quatrième conférence mondiale sur les femmes [article encyclopédique en ligne]. Référence sur la Conférence de Pékin (1995).
Disponible à l'adresse : https://fr.wikipedia.org/wiki/Quatri%C3%A8me_conf%C3%A9rence_mondiale_sur_les_femmes

12. ONU FEMMES. Brève histoire de la Commission de la condition de la femme [en ligne]. New York : ONU Femmes.
Disponible à l'adresse : https://www.unwomen.org/fr/csw/brief-history

13. PARLEMENT EUROPÉEN. Rapport A9-0234/2020 — Amendements 010-010 [en ligne]. Strasbourg : Parlement européen, 2020. *Disponible à l'adresse :* https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0234-AM-010-010_FR.pdf

14. CONSEIL DE L'EUROPE. Plateforme EDVAW (End violence against women) — Convention d'Istanbul [en ligne]. Strasbourg : Conseil de l'Europe. *Disponible à l'adresse :* https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/edvaw-platform

15. COMMISSION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE POUR L'ASIE ET LE PACIFIQUE (UNESCAP). Déclaration ministérielle Asie-Pacifique sur l'examen de Pékin+25 [PDF en ligne]. Bangkok : UNESCAP, 20 février 2020. *Disponible à l'adresse :* https://www.unescap.org/sites/default/files/Beijing+25-Declaration-(FRE)-20200220.pdf

16. *Doublon de la référence n° 15 — citation répétée à un autre endroit du corps du guide.*

17. *[Référence non renseignée — note de bas de page vide dans le PDF source]*
[Note de bas de page laissée vide dans le PDF source. À compléter (le contexte de citation se rapporte à la Convention d'Istanbul ou à un instrument équivalent).]

18. WIKIPÉDIA. Convention de Belém do Pará [article encyclopédique en ligne]. *Disponible à l'adresse :* https://fr.wikipedia.org/wiki/Convention_de_Bel%C3%A9m_do_Par%C3%A1

19. WIKIPÉDIA. Protocole de Maputo [article encyclopédique en ligne]. Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (2003). *Disponible à l'adresse :* https://fr.wikipedia.org/wiki/Protocole_de_Maputo

20. NGUEGAN, Nelly Farah. Protocole de Maputo : changer la situation de marginalisation et d'infériorisation des femmes. Pambazuka News [en ligne]. 19 juin 2011. *Disponible à l'adresse :* https://www.pambazuka.org/fr/governance/protocole-de-maputo-changer-la-situation-de-marginalisation-et-d%E2%80%99inf%C3%A9riorisation-des

21. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. Jeunesse [section thématique du site officiel en ligne]. Paris : OIF. *Disponible à l'adresse :* https://www.francophonie.org/jeunesse-141

22. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. Portail jeunesse de la Francophonie [en ligne]. Paris : Unité jeunesse et société civile (UJSC) de l'OIF. *Disponible à l'adresse :* https://jeunesse.francophonie.org/

23. AKPLOGAN, Pamela. Cheffe de l'Unité jeunesse, sport et citoyenneté de l'OIF. Communication [témoignage]. *[Source orale rapportée dans le guide.]*

24. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. Stratégie de la Francophonie pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles [PDF en ligne]. XVII[e] Sommet de la Francophonie, Erevan, octobre 2018. Paris : OIF, 2018. *Disponible à l'adresse :* https://www.francophonie.org/sites/default/files/2019-09/som_xvii_strategie_efh_2018.pdf

25. INSTITUT DE LA FRANCOPHONIE POUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION (IFEF). Fiches de sensibilisation des enseignant(e)s à l'égalité femme-homme [en ligne]. Dakar : IFEF. *Disponible à l'adresse :* https://ifef.francophonie.org/Actualites/fiches-sensibilisation-des-enseignantes-legalite-femme-homme

26. ONU FEMMES. Les femmes en politique : carte 2021 [Women in Politics: Map 2021] [en ligne]. New York : ONU Femmes / UIP, mars 2021. *Disponible à l'adresse :* https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2021/03/women-in-politics-map-2021

27. UNION INTERPARLEMENTAIRE. Nouveau rapport de l'UIP : la diversité des femmes parlementaires n'a jamais été aussi grande [communiqué de presse en ligne]. Genève : UIP, mars 2023. *Disponible à l'adresse :* https://www.ipu.org/fr/actualites/communiques-de-presse/2023-03/nouveau-rapport-de-luip-la-diversite-des-femmes-parlementaires-na-jamais-ete-aussi-grande

28. *[Référence non renseignée — note de bas de page vide dans le PDF source]*
[Note de bas de page laissée vide dans le PDF source. À compléter dans la version finale.]

29. UN WOMEN. Leadership and Political Participation — Facts and figures [en ligne]. New York : UN Women.

Disponible à l'adresse : https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures

30. UNION INTERPARLEMENTAIRE. Classement des femmes parlementaires (Women in parliament ranking) — février 2023 [base de données en ligne]. Genève : UIP, 2023. *Disponible à l'adresse :* https://data.ipu.org/fr/women-ranking?month=2&year=2023

31. UNION INTERPARLEMENTAIRE. Rapport de l'UIP : plus de femmes au Parlement et de nouveaux pays qui atteignent la parité [communiqué en ligne]. Genève : UIP, 4 mars 2022. *Disponible à l'adresse :* https://www.ipu.org/

32. Note contextuelle du guide : « En 2023, Oman a cependant élu les nouveaux membres de son Parlement composé uniquement d'hommes. » (Référence interne, sans URL spécifique.)

33. ONU FEMMES. La représentation des femmes dans les pouvoirs locaux [PDF en ligne]. New York : ONU Femmes, janvier 2022. *Disponible à l'adresse :* https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Womens-representation-in-local-government-fr.pdf

34. ONU FEMMES. Women's representation in local government [publication en ligne]. New York : ONU Femmes, janvier 2022. *Disponible à l'adresse :* https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2022/01/womens-representation-in-local-government

35. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. Résultats de la 3e édition du Fonds « La Francophonie avec Elles » [en ligne]. Paris : OIF. *Disponible à l'adresse :* https://www.francophonie.org/resultats-de-la-3e-edition-du-fonds-la-francophonie-avec-elles-2484

36. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. Former les jeunes aux métiers du numérique : D-CLIC présent dans quatre nouveaux pays [en ligne]. Paris : OIF. *Disponible à l'adresse :* https://www.francophonie.org/former-les-jeunes-aux-metiers-du-numerique-dclic-present-dans-quatre-nouveaux-pays-2851

37. ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MAIRES FRANCOPHONES (AIMF). Changer le quotidien et ouvrir le champ des possibles : les programmes de l'AIMF en appui aux femmes [en ligne]. Paris : AIMF. *Disponible à l'adresse :* https://www.aimf.asso.fr/actions/changer-le-quotidien-et-ouvrir-le-champ-des-possibles-les-programmes-de-laimf-en-appui-aux-femmes/2/

38. ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MAIRES FRANCOPHONES (AIMF). Prix AIMF de la Femme francophone [en ligne]. Paris : AIMF. *Disponible à l'adresse :* https://www.aimf.asso.fr/actions/prix-aimf-de-la-femme-francophone/

39. ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE DE LA FRANCOPHONIE (APF). Politique-cadre pour prévenir et gérer le harcèlement psychologique et sexuel [en ligne]. Paris : APF. *Disponible à l'adresse :* https://apf-francophonie.org/politique-cadre-pour-prevenir-et-gerer-le-harcelement-psychologique-et-sexuel

40. MUSHIKIWABO, Louise (S.E. Mme), Secrétaire générale de la Francophonie. Où sont les femmes ? — Plénière 1, Les rencontres. Communication [discours rapporté].

41. Définition contextuelle des niveaux de capacités (individuel, organisationnel, environnemental). Note théorique sans source externe.

42. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. Certificat en conception et pilotage de politiques publiques intégrant l'égalité femmes-hommes (CC3PEFH) [en ligne]. Paris : OIF / Université Senghor. *Disponible à l'adresse :* https://www.francophonie.org/conception-et-pilotage-de-politiques-publiques-integrant-legalite-femmes-hommes-2771

43. INSTITUT DE LA FRANCOPHONIE POUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION (IFEF). Égalité femmes-hommes : sensibilisation et formation de 60 tutrices et tuteurs de l'espace francophone [en ligne]. Dakar : IFEF. *Disponible à l'adresse :* https://ifef.francophonie.org/Actualites/egalite-femmes-hommes-sensibilisation-et-formation-de-60-tutrices-et-tuteurs-de-lespace

44. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. La Francophonie lance un portail dédié à l'égalité femmes-hommes dans les systèmes éducatifs [en ligne]. Paris : OIF. *Disponible à l'adresse :* https://www.francophonie.org/la-francophonie-lance-un-portail-dedie-legalite-femmes-hommes-dans-les-systemes-educatifs-1630

45. PORTAIL JEUNESSE DE LA FRANCOPHONIE. Webinaire « Égalité entre les femmes et les hommes : déconstruire les stéréotypes de genre » [en ligne]. Paris : Unité jeunesse et société civile (UJSC) de l'OIF.
Disponible à l'adresse : https://jeunesse.francophonie.org/actualites/item/webinaire-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-de-construire-les-stereotypes-de-genre

46. ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. RELIEFH — Ressources éducatives libres pour l'égalité femmes-hommes [portail en ligne]. Paris : OIF.
Disponible à l'adresse : https://reliefh.francophonie.org/

47. Note théorique du guide sur le caractère temporaire de la fonction élective. Référence interne, sans source externe.

48. CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE, France). Pour une participation démocratique des jeunes — Avis n° 2022-03 [PDF en ligne]. Paris : CESE, 2022.
Disponible à l'adresse : https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2022/2022-03_participation_democratique_jeunes.pdf

49. Siècles. Cahiers du Centre d'histoire « Espaces et Cultures » [article en ligne]. OpenEdition Journals.
Disponible à l'adresse : https://journals.openedition.org/siecles/1463

50. ONU FEMMES. Processus électoraux inclusifs : guide pour la mise en place de processus électoraux inclusifs [PDF en ligne]. New York : ONU Femmes, 2015.
Disponible à l'adresse : https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/Inclusive-electoral-processes-fr.pdf

51. CONSEIL DE L'EUROPE. New and innovative forms of youth participation [PDF en ligne]. Strasbourg : Conseil de l'Europe.
Disponible à l'adresse : https://rm.coe.int/new-and-innovative-forms-youth-participation-french/1680a6e7e6

52. ACE PROJECT — ELECTORAL KNOWLEDGE NETWORK. Gestion électorale [en ligne]. Réseau international des connaissances électorales (ACE).
Disponible à l'adresse : https://aceproject.org/ace-fr/topics/em/default

53. DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE (DILA). Vie-publique.fr — Fiches pratiques [en ligne]. Paris : DILA.
Disponible à l'adresse : https://www.vie-publique.fr/fiches

54. [*Référence non renseignée — note de bas de page vide dans le PDF source]*
[Note de bas de page laissée vide dans le PDF source. À compléter dans la version finale.]

55. PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT (PNUD). Guide des Nations Unies sur la jeunesse (UN Youth Guide) [PDF en ligne]. New York : PNUD.
Disponible à l'adresse : https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/fr/FR_UN-Youth_guide-LR.pdf

56. NORTHOUSE, Peter G. Leadership: Theory and Practice — Chapitre 15 « Gender and Leadership ». Ressources d'accompagnement en ligne (SAGE edge) [en ligne]. SAGE Publications.
Disponible à l'adresse : https://edge.sagepub.com/northouse8e

57. GROUPE FEMMES, POLITIQUE ET DÉMOCRATIE (GFPD). Outil d'auto-évaluation [en ligne]. Québec : GFPD.
Disponible à l'adresse : https://gfpd.ca/autoevaluation/

58. MUSHIKIWABO, Louise (S.E. Mme), Secrétaire générale de l'OIF. Où sont les femmes ? — Plénière 1, Les rencontres. Communication [discours rapporté].

59. AZOULAY, Audrey, directrice générale de l'UNESCO ; BAHOUS, Sima, directrice exécutive d'ONU Femmes. Communications conjointes [discours rapportés dans le guide].

60. ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MAIRES FRANCOPHONES (AIMF). Prix AIMF de la Femme francophone [en ligne]. Paris : AIMF.
Disponible à l'adresse : https://www.aimf.asso.fr/actions/prix-aimf-de-la-femme-francophone/
[URL identique à la référence n° 38 — citation répétée à un autre endroit du corps du guide.]

61. ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MAIRES FRANCOPHONES (AIMF). Guide pour l'intégration du genre dans les actions de développement des villes [PDF en ligne]. Paris : AIMF, août 2022.
Disponible à l'adresse : https://www.aimf.asso.fr/wp-content/uploads/2022/08/guide-Integra-

tion-du-Genre-dans-les-actions-de-developpement-des-villes.pdf

62. RÉSEAU DES COMPÉTENCES ÉLECTORALES FRANCOPHONES (RECEF). Rapport de formation LEAD-RECEF, 2 et 3 décembre 2021 [PDF en ligne]. Québec : RECEF, 2021. *Disponible à l'adresse :* https://recef.org/wp-content/uploads/Rapport-formation-LEAD-RECEF-2-et-3-d%C3%A9cembre-2021-VF.pdf

63. RÉSEAU FRANCOPHONE POUR L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME (RF-EFH). Site officiel [en ligne]. Antananarivo : RF-EFH. *Disponible à l'adresse :* https://rf-efh.org/

64. Liste des organisations féminines partenaires : Réseau des organisations féminines d'Afrique francophone (ROFAF) ; Réseau de soutien à la participation politique des femmes (Network for more Women in Politics) ; Réseau « Femmes, droits et développement en Afrique » (WILDAF/FEDDAF) ; Réseau MUSONET ; Groupement des organisations féminines pour l'égalité hommes/femmes (Gofehf) ; Plateforme des femmes du G5 Sahel ; Alliance pour la migration, le Leadership et le développement (AMLD) ; Association des femmes éducatrices pour le développement en Centrafrique (AFEDEC) ; Association des femmes africaines pour la recherche et le développement (AFARD) ; Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR) ; Coalition des femmes pour la paix et le développement (CFPD) ; Comité français pour ONU Femmes (ONU Femmes France) ; Collectif des associations féminines et ONG du Burundi (CAFOB) ; ONG « Gender Centre » ; Regards de femmes ; Coordination française pour le lobby européen des femmes (CLEF).

65. RÉSEAU INTERNATIONAL DE LA JEUNESSE DE LA FRANCOPHONIE (RIJF). Site officiel [en ligne]. Réseau structuré et porté par les jeunes francophones, soutenu par l'OIF. *Disponible à l'adresse :* https://www.rijfrancophonie.org/

66. RÉSEAU DES COMPÉTENCES ÉLECTORALES FRANCOPHONES (RECEF). Rapport sur la formation à l'égalité femmes-hommes [PDF en ligne]. Diffusé via la plateforme iKnow Politics. *Disponible à l'adresse :* https://www.iknowpolitics.org/sites/default/files/recef-rapport-fdf-egalite-f-h-vf.pdf

67. *Doublon de la référence n° 62 — RECEF, Rapport de formation LEAD-RECEF.*

68. *Doublon de la référence n° 64 — liste des organisations féminines partenaires.*

69. *Doublon de la référence n° 65 — RIJ Francophonie.*

70. GROUPE FEMMES, POLITIQUE ET DÉMOCRATIE (GFPD). Nos interventions [PDF en ligne]. Québec : GFPD, décembre 2021. *Disponible à l'adresse :* https://gfpd.ca/wp-content/uploads/2021/12/Nos-interventions.pdf

71. *Doublon de la référence n° 57 — GFPD, outil d'auto-évaluation.*

72. GROUPE FEMMES, POLITIQUE ET DÉMOCRATIE (GFPD). Club politique « Les Elles du pouvoir » [en ligne]. Québec : GFPD. *Disponible à l'adresse :* https://gfpd.ca/club-politique-les-elles-du-pouvoir/

73. GROUPE FEMMES, POLITIQUE ET DÉMOCRATIE (GFPD). Écoles de formations intensives [en ligne]. Québec : GFPD. *Disponible à l'adresse :* https://gfpd.ca/ecoles-de-formations-intensives/

74. CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA. Portrait des députées et députés [en ligne]. Ottawa : Parlement du Canada, 2023. *Disponible à l'adresse :* https://www.nos-communes.ca/reporttocanadians/fr/portrait-des-deputes

75. GOUVERNEMENT DU CANADA. Cabinet [en ligne]. Ottawa : Cabinet du Premier ministre, 2023. *Disponible à l'adresse :* https://www.pm.gc.ca/fr/cabinet

76. LAVOIE, Nathalie. Statistiques : candidatures féminines et élues selon différents scrutins — paliers fédéral, québécois et municipal. Compilation effectuée pour le Groupe Femmes, politique et démocratie (GFPD). Québec : GFPD, 2023.

77. ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC. Portrait statistique des parlementaires [en ligne]. Québec : Assemblée nationale, 2023. *Disponible à l'adresse :* https://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/statistiques-deputes.html

78. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Conseil des ministres [en ligne]. Québec : Cabinet du Premier ministre, 2023. *Disponible à l'adresse :* https://www.quebec.ca/premier-ministre/equipe/conseil-des-ministres

79. *Doublon de la référence n° 76 — Lavoie, Nathalie, Statistiques (compilation GFPD, 2023).*

Ressources bibliographiques utiles, par fiche

Ressources complémentaires associées aux fiches thématiques du guide.
Les entrées suivent la même norme ISO 690.

Fiche 1 —
L'égalité femmes-hommes (EFH) et l'inclusion des jeunes dans les politiques publiques

- OCDE. Les pays de l'OCDE conviennent de renforcer l'égalité hommes-femmes aux postes de direction dans le secteur public [en ligne]. Paris : OCDE.
  Disponible à l'adresse : https://www.oecd.org/fr/genres/lespaysdelocdeconviennentderenforcerlegalitehommes-femmesauxpostesdedirectiondanslesecteurpublic.htm

- DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE (DILA). Droits des femmes : où en est la politique d'égalité femmes-hommes ? Parole d'expert n° 283968 [en ligne]. Paris : vie-publique.fr.
  Disponible à l'adresse : https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/283968-droits-des-femmes-ou-en-est-la-politique-degalite-femmes-hommes

Fiche 2 —
La déconstruction des préjugés sexo-spécifiques en politique

- LE MONDE. Les préjugés sexistes sont enracinés dans les sociétés et n'ont pas diminué en dix ans, selon un rapport de l'ONU [en ligne]. Paris : Le Monde, 12 juin 2023.
  Disponible à l'adresse : https://www.lemonde.fr/international/article/2023/06/12/les-prejuges-sexistes-sont-enracines-dans-les-societes-et-n-ont-pas-diminue-en-dix-ans-selon-un-rapport-de-l-onu_6177254_3210.html

- PNUD. Indice des normes sociales de genre (GSNI) 2023 [en ligne]. Rapport sur le développement humain. New York : PNUD, 2023.
  Disponible à l'adresse : https://hdr.undp.org/content/2023-gender-social-norms-index-gsni#/indicies/GSNI

- UNESCO. Combattre les préjugés et les stéréotypes liés au genre dans et par l'éducation [en ligne]. Paris : UNESCO.
  Disponible à l'adresse : https://www.unesco.org/fr/articles/combattre-les-prejuges-et-les-stereotypes-lies-au-genre-dans-et-par-leducation

Fiche 3 —
Le plaidoyer en faveur de l'amélioration du leadership politique des femmes et des jeunes

- HUMAN BOOST. Formation en plaidoyer : outils et étapes [en ligne].
  Disponible à l'adresse : http://www.humanboost.eu/fr/formation-en-plaidoyer-outils-et-etapes/

- UNICEF MADAGASCAR. Guide pour le plaidoyer des jeunes [en ligne]. Antananarivo : UNICEF Madagascar.
  Disponible à l'adresse : https://www.unicef.org/madagascar/rapports/guide-pour-le-plaidoyer-des-jeunes

- PARTENARIAT MONDIAL POUR L'ÉDUCATION. Plaidoyer en faveur de politiques sensibles au genre par la société civile pour l'éducation des filles [en ligne]. Washington, D.C.
  Disponible à l'adresse : https://www.globalpartnership.org/fr/blog/plaidoyer-politiques-sensibles-genre-societe-civile-education-filles

Fiche 4 —
La lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) en politique

- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS). Plan stratégique national de lutte contre les VBG — Guinée (2017) [PDF en ligne]. Genève : OMS.
  Disponible à l'adresse : https://platform.who.int/docs/default-source/mca-documents/policy-documents/plan-strategy/GIN-GBV-19-01-PLAN-STRATEGY-2017-fra-National-Strategy-Against-GBV.pdf

Fiche 5 —
L'action des médias en faveur du renforcement du leadership politique des femmes et des jeunes

- WIKIPÉDIA. Genre journalistique [article encyclopédique en ligne].
  Disponible à l'adresse : https://fr.wikipedia.org/wiki/Genre_journalistique
- CAIRN.INFO. Questions de communication, 2009, n° 1, p. 175 [en ligne]. Paris : Presses universitaires de Lorraine.
  Disponible à l'adresse : https://www.cairn.info/revue-questions-de-communication-2009-1-page-175.htm
- OPENEDITION JOURNALS. Questions de communication, article n° 544 [en ligne].
  Disponible à l'adresse : https://journals.openedition.org/questionsdecommunication/544
- DE BOECK SUPÉRIEUR. Genre et journalisme [ouvrage]. ISBN 9782807336209.
  Disponible à l'adresse : https://www.deboecksuperieur.com/ouvrage/9782807336209-genre-et-journalisme

Fiche 6 —
Le mentorat et l'importance des modèles politiques féminins

- ÉDITIONS RM. Le mentorat en politique auprès des femmes [ouvrage]. Présentation de l'auteure [en ligne].
  Disponible à l'adresse : https://www.editions-rm.ca/livres/le-mentorat-en-politique-aupres-des-femmes/#tab-auteure

Fiche 7 —
Les fonctions électives et leurs impératifs

- DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE (DILA). Exercice des mandats locaux : le statut de l'élu local — Éclairage n° 24052 [en ligne]. Paris : vie-publique.fr.
  Disponible à l'adresse : https://www.vie-publique.fr/eclairage/24052-exercice-des-mandats-locaux-le-statut-de-lelu-local
- COMMISSION MUNICIPALE DU QUÉBEC. Rôles et responsabilités des élu(e)s et gestionnaires municipaux : à quel moment parler d'ingérence dans l'administration municipale ? [en ligne]. Québec : CMQ.
  Disponible à l'adresse : https://www.cmq.gouv.qc.ca/fr/la-commission/blogue/roles-et-responsabilites-des-elus-es-et-gestionnaires-municipaux-a-quel-moment-parler-d-ingerence-dans-l-administration-municipale-
- CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT). Étude sectorielle [PDF en ligne]. Paris : CNFPT.
  Disponible à l'adresse : https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/13484-etude_sectorielle.pdf

Fiche complémentaire —
L'éducation civique électorale et l'observation genrée et inclusive des élections

- ACE PROJECT — ELECTORAL KNOWLEDGE NETWORK. Éducation des électeurs [en ligne].
  Disponible à l'adresse : https://aceproject.org/ace-fr/topics/ve/ve30
- GROUPE FEMMES, POLITIQUE ET DÉMOCRATIE (GFPD). Outil d'auto-évaluation [en ligne]. Québec : GFPD.
  Disponible à l'adresse : https://gfpd.ca/autoevaluation/

Fiche 1 (Partie 2) —
Le leadership politique

- UNION INTERPARLEMENTAIRE. Leadership politique des femmes : atteindre la parité d'ici 2030 [en ligne]. Genève : UIP, mars 2019.
  Disponible à l'adresse : https://www.ipu.org/fr/actualites/actualites-en-bref/2019-03/leadership-politique-des-femmes-atteindre-la-parite-dici-2030
- ONU FEMMES. Leadership et participation politique [en ligne]. New York : ONU Femmes.
  Disponible à l'adresse : https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/leadership-and-political-participation
- ONU FEMMES. Leadership et participation politique — Faits et chiffres [en ligne]. New York : ONU Femmes.
  Disponible à l'adresse : https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures
- ONU FEMMES. Compilation : pourquoi nous soutenons le leadership des femmes [en ligne]. New York : ONU Femmes, mars 2021.
  Disponible à l'adresse : https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2021/3/compilation-why-we-support-womens-leadership

Fiche 2 (Partie 2) — La maîtrise du cadre juridique des élections

- ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE. Manuel des bonnes pratiques en matière de contentieux électoral [PDF en ligne]. Paris : OIF, 2021.
  Disponible à l'adresse : https://www.francophonie.org/sites/default/files/2021-01/Manuel_bonnes_pratiques_contentieux-electoral.pdf
- CONSEIL DE L'EUROPE. Cycle électoral — Cadre juridique [en ligne]. Strasbourg : Conseil de l'Europe.
  Disponible à l'adresse : https://www.coe.int/fr/web/elections/electoral-cycle/legal-framework

Fiche 3 (Partie 2) — La communication et le marketing politique (CMP)

- ÉDITIONS DU CNRS. Communication et marketing politique [ouvrage en ligne]. Paris : CNRS Éditions.
  Disponible à l'adresse : https://books.openedition.org/editionscnrs/21153
- LA FRENCH COM. Guide de la communication publique et politique [en ligne].
  Disponible à l'adresse : https://www.lafrenchcom.fr/guide-de-la-communication-publique-et-politique/

Fiche 4 (Partie 2) — Développer son sens politique

- WIKIHOW. Débuter en politique [en ligne].
  Disponible à l'adresse : https://fr.wikihow.com/d%C3%A9buter-en-politique
- DEUTSCHE WELLE. Émission spéciale sur la participation des femmes en politique [en ligne]. DW, 11 mars 2022.
  Disponible à l'adresse : https://www.dw.com/fr/emission-sp%C3%A9ciale-sur-la-participation-des-femmes-en-politique/a-61941577
- CAIRN.INFO. Après-demain, 2013, n° 2, p. 24 [revue en ligne]. Paris : Fondation Seligmann.
  Disponible à l'adresse : https://www.cairn.info/revue-apres-demain-2013-2-page-24.htm
- LES ÉCHOS START. #Pourquoipastoi veut motiver les jeunes à s'engager en politique [en ligne]. Paris : Les Échos.
  Disponible à l'adresse : https://start.lesechos.fr/societe/engagement-societal/pourquoipastoi-veut-motiver-les-jeunes-a-sengager-en-politique-1175861

Fiche 5 (Partie 2) — La gestion d'une campagne électorale gagnante

- DPPA — NATIONS UNIES. Promoting Women's Electoral and Political Participation through UN Electoral Assistance [PDF en ligne]. New York : ONU, 2013.
  Disponible à l'adresse : https://dppa.un.org/sites/default/files/ead_pd_promoting_womens_electoral_political_participation_through_un_ea_20131224_f.pdf
- CONSEIL DE L'EUROPE. Women voters and candidates — Assistance électorale [en ligne]. Strasbourg : Conseil de l'Europe.
  Disponible à l'adresse : https://www.coe.int/fr/web/electoral-assistance/women-voters-and-candidates
- ÉCOLE DE L'ENGAGEMENT POLITIQUE. Réussir une campagne électorale [en ligne].
  Disponible à l'adresse : http://ecoledelengagementpolitique.org/reussir-une-campagne-electorale/
- NATIONAL DEMOCRATIC INSTITUTE (NDI). Increasing Women's Political Participation through Effective Training Programs — Manuel de formation (version française) [PDF en ligne]. Washington, D.C. : NDI.
  Disponible à l'adresse : https://www.ndi.org/sites/default/files/Training-Manual-Increasing-WPP-Through-Effective-Training-Programs-FRE.pdf
- FONDATION FRIEDRICH EBERT (FES). Document n° 13691 [PDF en ligne]. Bureau de Côte d'Ivoire.
  Disponible à l'adresse : https://library.fes.de/pdf-files/bueros/elfenbeinkueste/13691.pdf
- ACE PROJECT — ELECTORAL KNOWLEDGE NETWORK. Suivi et évaluation (M&E) — Élections [en ligne].
  Disponible à l'adresse : https://aceproject.org/ace-fr/topics/me/mef/mef01

Document produit pour la mise à jour des références bibliographiques du Guide pratique OIF — Renforcement des compétences des femmes et des jeunes (V2). Reconstruction réalisée à partir des notes de bas de page du corps du guide, en conformité avec la norme ISO 690. Mai 2026.

Partenaires

Assemblée parlementaire de la Francophonie

AIMF ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MAIRES FRANCOPHONES

FOR EQUALITY madanyat للمساواة

FORUM des femmes RECEF

Femmes & Leadership

More Women In Politics

Campus Démocratie Fondation Dialogue

GROUPE femmes POLITIQUE DÉMOCRATIE

Réseau francophone pour l'égalité Femme-Homme

Liste des contributeurs

- AIMF
- APF (Assemblée Parlementaire de la Francophonie)
- RECEF
- RF-EFH
- GFPD (groupe Femmes, politique et démocratie) (Canada)
- Campus pour la démocratie (Suisse)
- Unité Jeunesse, sport et citoyenneté (UJSC) (OIF)
- Association Gouvernement des jeunes du Bénin
- ROAJELF-Bénin,
- ONG Initiative for Youth (In-Youth) Côte d'Ivoire
- Programme CAFI Gabon
- Réseau panafricain des jeunes pour la culture de la paix (PAYNCOP)
- Jeune Ambassadeur pour la paix (Gabon)
- Mouvement citoyen pour la bonne gouvernance au Gabon (MCB2G)
- ONG Malachie
- Association MADANYAT (Liban)
- Association Femmes & *leadership* (Tunisie)
- Conseil national des femmes (Madagascar)
- Réseau de soutien à la participation politique des femmes (Cameroun)

Produit par la Direction des Affaires politiques
et de la gouvernance démocratique.

Nicolas GUINARD - Directeur
Saidou KANE - Chef de pôle Démocratie
Sabine MENGUE ABESSOLO - Attachée de programme
Keira Hanna NDOUMBE - Attachée de programme

Contributions :
En collaboration avec l'Association Internationale des Maires Francophones (AIMF), le Réseau des Compétences Electorales Francophones (RECEF), le Réseau francophone pour l'Egalité Femme-Homme (RF-EFH), le groupe Femmes, politique et démocratie (GFPD - Canada), le Campus pour la démocratie (Suisse), l'Association Femmes & leadership (Tunisie) et le Conseil national des femmes (Madagascar).
Avec une mention particulière au professeur Justine DIFFO, consultante, qui a mis sa précieuse expertise au service de l'Organisation Internationale de la francophonie afin d'assurer la production de ce guide.
Et avec l'appui de l'Unité Egalité Femmes Hommes (UEFH) et de l'Unité Jeunesse et société civile (UJSC).
La présente édition de ce guide a été rédigée fin 2023 et les informations qui y figurent peuvent ainsi être amenées à évoluer, notamment en fonction des données statistiques l'ONU Femmes et de l'Union Interparlementaire.

Graphisme et maquette : Sophie COMBETTE
Correction d'édition : Vérifaute

© Organisation internationale de la Francophonie
Paris, 2026, tous droits réservés.

L'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) est une institution fondée sur le partage d'une langue, le français, et de valeurs communes. Elle rassemble 90 États et gouvernements.

Le rapport sur la langue française dans le monde, publié en 2026, établit à 396 millions le nombre de locuteurs de français. Présente sur les cinq continents, l'OIF mène des actions politiques et de coopération dans les domaines prioritaires suivants : la langue française et la diversité culturelle et linguistique ; la paix, la démocratie et les droits de l'Homme ; l'éducation et la formation ; le développement durable et la solidarité. Dans l'ensemble de ses actions, l'OIF accorde une attention particulière aux jeunes et aux femmes, ainsi qu'à l'accès aux technologies de l'information et de la communication.

La Secrétaire générale conduit l'action politique de la Francophonie, dont elle est la porte-parole et la représentante officielle au niveau international. Louise Mushikiwabo a été élue à ce poste lors du XVII[e] Sommet de la Francophonie, en octobre 2018, à Erevan (Arménie). Elle a été reconduite dans ses fonctions lors du XVIII[e] Sommet de la Francophonie, en novembre 2022, à Djerba (Tunisie).

53 ÉTATS ET GOUVERNEMENTS MEMBRES

Albanie • Andorre • Arménie • Belgique • Bénin • Bulgarie • Burundi • Cabo Verde • Cambodge • Cameroun • Canada • Canada–Nouveau-Brunswick • Canada–Québec • Centrafrique • Chypre • Comores • Congo • Congo (RD) • Côte d'Ivoire • Djibouti • Dominique • Égypte • France • Gabon • Ghana • Grèce • Guinée • Guinée-Bissau • Guinée équatoriale • Haïti • Laos • Liban • Luxembourg • Macédoine du Nord • Madagascar • Maroc • Maurice • Mauritanie • Moldavie • Monaco • Roumanie • Rwanda • Sainte-Lucie • Sao Tomé-et-Principe • Sénégal • Seychelles • Suisse • Tchad • Togo • Tunisie • Vanuatu • Viet Nam • Wallonie-Bruxelles (Fédération)

5 MEMBRES ASSOCIÉS

Émirats arabes unis • France–Nouvelle-Calédonie • Kosovo • Qatar • Serbie

32 OBSERVATEURS

Angola • Argentine • Autriche • Bosnie-Herzégovine • Canada–Nouvelle-Écosse • Canada–Ontario • Chili • Corée du Sud • Costa Rica • Croatie • Dominicaine (République) • Estonie • France–Polynésie française • Gambie • Géorgie • Hongrie • Irlande • Lettonie • Lituanie • Louisiane • Malte • Mexique • Monténégro • Mozambique • Pologne • Sarre (Land de) • Slovaquie • Slovénie • Tchèque (République) • Thaïlande • Ukraine • Uruguay

ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE
19-21, avenue Bosquet, 75007 Paris – France
Tél. : +33 (0)1 44 37 33 00
@OIFrancophonie
www.francophonie.org

ORGANISATION INTERNATIONALE DE
la francophonie