



Search For Common Ground
1601 Conn Ave NW, Suite 200
Washington D.C. 20009 USA
Tél: +1 202 265 4300
www.sfcg.org

Femmes Africa Solidarité
P.O. Box 45077 Dakar Fann
SENEGAL
Tél: +221 33 860 20 48
www.fasngo.org www.aed.org

Academy for Educational Development
1825 Connecticut Ave NW
Washington, D.C. 20009 USA
Tél: +1 202 884 8000
www.aed.org

Les Femmes d'Afrique: Programme de formation sur le Leadership

Rapport de Recherche: Liberia & Côte d'Ivoire (en français)

Période de recherche juin 2008 – octobre 2008

Ce rapport a été recherché et compilé par : Catherine Andela, Sheila Daunt Escandon et Cerue
Pour le compte de: Femmes Afrique Solidarité, et l'Académie pour le Développement et la Formation

En remerciant le Centre de Recherche et de Développement International (IDRC), ainsi que les bureaux de l'Afrique de l'Est, du Sud, de l'Ouest et Centrale pour avoir subventionné ce projet.

Veillez tenir compte que les opinions exprimées dans le présent rapport reflètent les points de vues de ceux qui ont pris part aux recherches, et ne sont pas forcément ceux des organisations qui ont mené les enquêtes. Dans la mesure du possible, nous avons inclus des citations qui se rapprochent du langage utilisé par les participants.

1.0 Contexte

Le *Leadership Wisdom Initiative* (l'Initiative de Sagesse des Dirigeants - LWI) at Search for Common Ground (SFCG) et ses partenaires - Nairobi Peace Initiative-Africa (NPI-Africa), Femmes Afrique Solidarité (FAS), the Academy for Educational Development (AED), et Bridges in Organizations - se sont groupés en partenariat pour entreprendre la présente recherche, objet de ce rapport, mais aussi pour montrer une vision partagée et soutenir des femmes leaders d'Afrique et les aider à acquérir les compétences, les ressources et la confiance en soi dont elles ont besoin pour le développement de leur leadership. Concrètement, ces organisations se sont intéressées à trouver la meilleure façon de soutenir ces femmes dans les différentes procédures et démarches qu'elles doivent entreprendre pour devenir des leaders, qu'il s'agisse d'élection à un poste politique, ou la formation et la préparation nécessaire pour être effectives et opérationnelles une fois élues ou encore pour réussir à effectuer et/ou influencer des changements dans le cadre de leurs postes actuels. Ces partenaires ont reconnu que la réalisation de programmes de développement et de résolution de conflits nécessite non seulement une vision ayant des fondations solides, mais aussi être soutenue par des recherches sérieuses et de bonne qualité. C'est ainsi qu'elles ont contribué par leurs expériences propres et leur sagesse à la réalisation de la phase recherche qui a permis de créer le Programme de Leadership des Femmes Africaines.

2.0 Présentation de la Recherche

La phase de recherche du Women of Africa Leadership Development Program Research est comprise de trois éléments de recherche principaux : 1) la recherche du plan de travail, 2) les entretiens qualitatifs, et 3) les ateliers consultatifs.

En fin juillet et début août 2008, deux réunions consultatives d'une demi-journée ont été convoquées - l'une à Monrovia et l'autre à Abidjan, réunissant trente-six dirigeants de la société politique, académique et civile. L'objectif de recherche, en organisant ces ateliers, était

- a) identifier les barrières régionales actuelles et les occasions pour l'inclusion, l'avancement et la continuation de la participation des femmes dans la prise de décision démocratique et
- b) apprendre des participants leurs besoins dans le soutien du développement de leadership.

Par ailleurs, un document sur la formation a été mis à la disposition de tous les participants de l'atelier du Libéria par l'équipe de recherche. Après chaque atelier, l'équipe de recherche a dirigé des entretiens qualitatifs de suivi avec les participants de l'atelier et les autres dirigeants n'ayant pu assister aux ateliers. Les entretiens qualitatifs ont visé à identifier:

- Barrières et opportunités pour les femmes politiques et de la société civile;
- Différences entre hommes et femmes leaders, en mettant une emphase sur les forces du leadership féminin;
- Besoin du développement du Leadership, spécifiquement, le manque actuel de formation du leadership; et
- histoires Personnelles de sagesse dans l'acte de leadership, conduisant à une sagesse régionale réelle et à des modèles.

Après les ateliers, les chercheurs régionaux ont dirigé la recherche de plan de travail, examinant les points suivants :

- Obstacles et opportunités pour femmes politiques et leaders de la société civile,
- Données sur les postes actuels occupés par les femmes, leur étendue d'influence, la relation aux
- communautés de prise de décision, et la palette d'activités démocratiques, et
- sagesse régionale réelle et à des modèles.

Les sources secondaires et bureaux du gouvernement pertinents ont été visités afin d'obtenir des données sur les positions actuelles tenues par les femmes, leur étendue d'influence, la relation aux communautés de prise de décision, et la palette d'activités démocratiques. Les chercheurs locaux ont également visité des donateurs et ONGs soutenant des programmes de leadership des femmes financés au Libéria et en Côte d'Ivoire.

Un objectif fondamental à travers la phase complète de recherche était de commencer à identifier des mentors potentiels, des entraîneurs et des formateurs de formateurs.

Résumé des résultats

Ce résumé des résultats réunit la recherche conduite à travers l'ensemble du projet, y compris les deux ateliers consultatifs, la recherche de plan de travail et vingt-neuf entretiens qualitatifs. Les données détaillées de recherche peuvent être trouvées dans les annexes suivantes :

Annexe B— l'atelier consultatif libérien,

Annexe C— la recherche de plan de travail libérien et les entretiens

Annexe D— la recherche du plan de travail de Côte d'Ivoire, l'atelier consultatif et interviews.

Les conclusions de recherche sont regroupées par questions de recherche primaires et énumèrent les conclusions principales. Lorsque les réponses divergent de façon significative entre le Libéria et la Côte d'Ivoire, le pays est mentionné. En général, les deux pays ont beaucoup de points en commun avec l'exception globale que du fait de son urbanisation, la Côte d'Ivoire offre plus d'occasions et moins de barrières aux femmes leaders.

Il est à noter que nous avons autant que possible et faisable utilisé la formulation de la langue utilisée par les participants. Les vues exprimées dans ce rapport sont celles des participants à la recherche et non celles des organisations dirigeant cette étude.

3.1 Barrières

Quelles sont les barrières pour l'inclusion, l'avancement et le prolongement de participation des femmes dans la prise de décision démocratique ?

Rôles des femmes: La société attend des femmes qu'elles soient responsables de la famille et de gestion de la maison. Au Libéria, les femmes sont considérées comme « la mère de tous » ; c'est-à-dire responsable non seulement pour leur famille, la famille élargie, mais souvent aussi pour les voisins et les membres de la communauté. En Côte d'Ivoire, les rôles similaires sont définis pour les femmes dans les zones rurales, moins dans les zones urbaines. Dans les deux pays, les femmes relèvent le défis de devoir équilibrer un triple rôle : à la maison, au sein de la communauté et au travail.

Education: L'accès à l'éducation est limité et les femmes ne sont pas souvent encouragées à poursuivre leurs études. Au contraire, tel que mentionné ci-dessus, les femmes très tôt dans la vie sont tenues d'être responsables et de soutenir leur famille (par exemple, s'occuper de leurs parents ou aider à gagner de l'argent pour payer les frais d'école d'un frère). Ces responsabilités peuvent être parfois très lourdes.

Jeunesse Parentale: Les femmes n'atteignent pas souvent un haut niveau d'éducation parce qu'elles ont des enfants à un jeune âge et doivent avoir un revenu pour subvenir aux besoins de leurs enfants. Reprendre les études ultérieurement constitue un véritable défi étant donné que l'option d'une garde du soir de l'enfant n'existe pas ou est extrêmement onéreuse. Avec la précarité de la sécurité infantile dans nombre de quartiers, les mères exigent des membres de la famille qu'ils soient dévoués et dignes de confiance pour assurer la garde d'enfants.

Confiance en soi: Nombre de femmes n'ont pas la confiance en soi pour poursuivre des carrières de leadership. A l'instar d'un candidat qui a déclaré, «Il faut une volonté interne pour être quelqu'un». Un sens fort de l'égoïsme est exigé pour exercer avec succès à tous les postes de leadership, surtout en politique.

Finances Personnelles: Les femmes, y compris les femmes de carrière, n'ont pas d'argent supplémentaire à investir pour elles-mêmes, à épargner, ou simplement pour acheter quelque chose par plaisir. Un candidat a déclaré, « ce que vous travaillez est ce que vous devez partager ». Les gains servent à soutenir la famille. D'autre part, les hommes auront tendance à garder leurs gains et les dépenser pour eux. En Côte d'Ivoire, les lois actuelles, contribuent plus à ce problème en rendant l'héritage et l'accumulation de richesse plus difficile pour les femmes.

Soutien Financier: Les hommes ont plus d'argent à investir dans la course aux postes de leadership. Les hommes ont tendance à plus contrôler les ressources financières de la famille et à plus recevoir le soutien financier de la communauté.

Compétition au lieu de Coopération: Sensiblement, les deux pays partagent le défi de l'organisation des femmes et de programmes de gouvernement travaillant dans l'isolement ou dans la compétition. Il s'agit d'une perte d'énergie, les gens travaillant dans les secteurs similaires et concourant pour les financements, la reconnaissance et le pouvoir au lieu de mettre en commun leurs forces et de coopérer à créer des visions communes.

Prise de Décisions: Les hommes sont considérés comme les décideurs et la société n'est toujours pas prête à voir les femmes aux postes de prise de décision politique. Bien que les femmes atteignent des postes au niveau exécutif, les décisions sont toujours prises par les hommes.

Connections: Les femmes ne font pas partie du réseau "old boys" n'ont pas les connexions pour progresser, notamment politiquement.

Migration: Sur la base du mariage, les femmes migrent souvent dans une autre communauté où elles sont considérées comme des étrangères et ne sont pas acceptées comme de potentiels leaders (politique ou communautaire).

Attention des Médias: Vous avez besoin de financements pour progresser dans les médias. Au Libéria, vous devez monnayer pour avoir la couverture écrite de votre événement par les médias.

3.2 Opportunités

Quelles sont les opportunités pour l'inclusion, l'avancement et la continuation de la participation des femmes dans la prise de décisions démocratique?

Rôles Modèles & Mentors: La présidente du Libéria, femme très qualifiée et la concentration de femmes aux postes de haut niveau au sein du gouvernement doit être relevé. Ces rôles modèles établissent la norme pour les femmes libériennes et inspirent les femmes à travers le pays et dans le monde dans la prise de postes de leadership. Tel que déclaré par une femme de haut rang, « ce qui est important ce n'est pas juste d'être dans le bureau politique, mais d'avoir une légitimité derrière ».

Chef de Ménage: En Côte d'Ivoire, nombre de femmes rurales sont

Soutien des Collègues, Famille & Amis: Au Liberia, les femmes soutiennent les femmes pour commencer les affaires afin de pouvoir gagner les ressources nécessaires à une candidature en politique et de démontrer un suivi.

Volonté Politique: En Côte d'Ivoire, la volonté politique a conduit à ratifier de nouvelles lois pour promouvoir les droits des femmes, promouvoir l'égalité et créer des opportunités égales. Au Libéria, le gouvernement a créé l'espace pour plus de femmes afin d'accéder aux positions de direction en annonçant des emplois qui encouragent les femmes à postuler. Cette situation crée une demande pour plus de travailleuses qualifiées qui à leur tour encouragent les femmes à poursuivre leurs études.

Conscience du Genre: En Côte d'Ivoire, une Direction de l'Égalité et de la Promotion du Genre a été établie en 2006 au sein du Ministère de la Famille et des Affaires Sociales. Au Libéria, le nouveau Ministère de Genre instruit la société aux nouveaux rôles envisageables pour les femmes et encourage les employés d'engager les femmes. La société libérienne a maintenant davantage conscience de l'harcèlement sexuel et le système juridique renforce les lois relatives au harcèlement sexuel -- si un homme fait des avances inopportunes à une femme, des conséquences s'en suivront. Par conséquent, les hommes ont commencé à traiter les femmes avec plus de respect et les femmes ont commencé à demander à être mieux traitées.

Paix & Sécurité: Avec la paix au Libéria des opportunités à l'éducation, l'emploi et la sécurité se sont créées. Plus de femmes ont l'occasion d'aller à l'école. La sécurité personnelle est toujours un problème pour nombre de femmes et leurs enfants mais du fait de la paix le risque est moindre.

Invitation à diriger: Les femmes ont besoin d'être sollicitées et ne s'engageront pas tant qu'elles ne seront pas invitées à diriger. Dans la culture politique au Libéria, plus de femmes sont invitées à diriger.

Littéraire: Les femmes ont pour vision d'augmenter des programmes littéraires dans les zones rurales afin que les femmes apprennent à écrire leurs noms, parler pour elles-mêmes et regagner confiance. En Côte d'Ivoire, les programmes sont mis en œuvre afin d'aider les femmes illettrées à obtenir leurs papiers et à leur enseigner comment se préparer à voter lors des prochaines élections.

3.3 Besoins du Développement du Leadership

De quoi les femmes ont-elles besoin pour soutenir le développement de leur leadership leur permettant d'accéder au niveau supérieur de leadership?

Créer une Vision plus large: Les femmes ont besoin d'aller au delà de la vision des autres et d'entrevoir des rêves plus grands pour elles-mêmes. Il est impératif d'assimiler le plaidoyer pour le changement au niveau le plus élevé.

Appui: Les familles doivent soutenir les femmes et les jeunes filles à poursuivre leur éducation et les opportunités de leadership. En particulier, les familles peuvent fournir un appui en s'occupant des enfants afin de permettre aux femmes d'aller travailler ou de continuer leur éducation.

Formation: Se former au travail ou à travers des formations de terrain, ce qui permet aux femmes de mettre en pratique ce qu'elles ont appris et de progresser.

Diplômes: Les formations doivent être accréditées, ce qui est capital pour l'obtention d'une position ou la promotion sur le plan professionnel.

Formations avancées: Les femmes ont besoin d'acquérir des connaissances supérieures spécifiques telles que la gestion organisationnelle, les fondements du leadership, la communication du savoir aux autres personnes et la responsabilité.

Entreprenariat: L'autonomie peut débiter par l'auto-emploi. Les femmes doivent aller au-delà de la notion de travailler pour d'autres personnes et commencer à travailler pour elles-mêmes. Par ailleurs, créer une entreprise contribuera à créer de nouveaux emplois et à renforcer la position d'autres femmes.

Visualiser de Nouvelles Options: Les femmes ne voient pas le chemin qui mène au leadership, au contraire elles voient le chemin en direction des rôles traditionnels. Les femmes doivent être capables de visualiser la possibilité de faire la différence ou comment devenir un modèle de changement. Elles ont besoin de quelqu'un qui leur montre de nouvelles options à travers le rôle model et de mentor.

Mentor & Direction: L'interaction avec d'autres femmes au Liberia de niveau semblable est très difficile. L'espace destiné à l'interaction professionnelle des

Compétences en Communication: Rédaction de propositions, de discours, lecture de discours, expression personnelle sont des compétences essentielles du leadership. Les femmes doivent être capables de communiquer leur vision à leurs familles, leurs communautés et au pays dans son ensemble - afin de leur donner vie.

Confiance en Soi: Les femmes ont besoin de gagner de l'expérience dans la prise de la parole et de la mobilisation des autres. Cette expérience peut se faire à travers des formations et des exercices. Elles doivent apprendre à être braves, compétence qu'elles possèdent déjà de par leurs responsabilités en charge de leur famille.

Engager les Hommes: Les hommes qui n'ont pas l'habitude de travailler avec ou pour les femmes peuvent être dans une position inconfortable ou essayer de se distancer de ces femmes. Ces hommes doivent continuer d'être engagés. Durant l'ascension des femmes aux postes de leader. Le défi est d'éviter l'isolement des hommes tout en permettant dans le même temps que les femmes accèdent aux postes réservés aux hommes.

Sécurité Personnelle: Les femmes ont besoin d'espace pour opérer librement en tant que femmes. Elles ont besoin de savoir leurs enfants en sécurité lorsqu'elles partent au travail, savoir que leurs enfants sont à l'école et non dans la rue à marchander ou dans toute autre situation à risque, vulnérables à l'abus sexuel.

Ressources Financières: Les femmes doivent apprendre comment générer leurs propres ressources et obtenir l'appui de leur communauté.

3.4 Leadership Masculin & Féminin

Quelles sont les différences entre le leadership masculin et féminin? Quels sont les avantages du leadership féminin?

En général, les participants ont considéré le leadership masculin comme plus ambitieux, agressif, confiant, énergique et corrompu. Cette approche du leadership a été considérée comme avantageuse dans l'obtention de la réalisation de choses. La fausse note a été que le leadership masculin tend à placer l'individu (généralement le leader lui-même ou des amis proches) en première position et de reléguer les besoins de la communauté au second rang.

Le leadership féminin a été décrit comme est une approche plus douce, participative, plaçant la famille au premier rang, écoutant avant d'agir, et sensible à l'impact de décisions sur l'ensemble de la société. En outre, le leadership féminin a été considéré aussi comme plus concerné sur le long terme, par la légitimité de leur travail tandis que le leadership masculin s'avère être concerné plus par comment devenir une légende. En général, le leadership masculin a été décrit comme étant plus actif et sociable pendant que le leadership féminin a été vu comme plus réfléchi.

4.0 Conclusions & Prochaines Etapes

La recherche réalisée au Libéria et en Côte d'Ivoire ressort les multiples besoins spécifiques pour les femmes de passer à la prochaine étape dans leur développement du leadership. Ces besoins développementaux sont les suivants :

1. *Le Réseau du soutien pair-à-pair*: Le fait le plus marquant de cette recherche a été le manque d'opportunités pour les femmes de même rang de se rencontrer et de développer des relations de soutien. De petits groupes pourraient se former pour partager des expériences, donner des conseils, et fournir un espace sûr pour décompresser.
2. *Coaching*: Les femmes pourraient être égalées à un entraîneur régional ou international pour des séances individuelles qui adresseraient leurs défis particuliers de leadership.
3. *Mentors & le Rôles Modèles*: Les femmes occupant actuellement des postes de direction pourraient être égalées aux femmes plus jeunes et moins expérimentées avec l'objectif d'aider à diriger leur développement. Ces rôles modèles les aideraient à identifier des mesures pratiques et concrètes marche vers des voies qui divergent des traditionnelles feuilles de route. En outre, les femmes leaders actuelles pourraient parler aux groupes de filles et jeunes femmes dans les cadres éducatifs ruraux et dans les programmes axés sur le développement des compétences.
4. *Formations sur les compétences en Leadership*: Les modules de formation sur le Leadership envisagés par les participants à la recherche comprennent les compétences en communication, en entrepreneuriat, en gestion financière (personnelle & professionnelle), conscience de soi, et une présence au niveau du leadership.

Considérant les manquements identifiés, nous recommandons les prochaines étapes ci-après :

1. Convoquer les pairs dans les fora réguliers facilités pour le soutien mutuel, le développement du leadership et la solidarité ;
2. Offrir un entraînement et fournir également un entraînement aux femmes intéressées afin qu'à leur tour elles deviennent des entraîneurs de femmes leader au Libéria, en Côte d'Ivoire et dans la région;
3. Offrir une formation sur le leadership avancé et la gestion de conflit ainsi qu'une formation des formateurs.

Au-delà de ces étapes, nous envisageons aussi de conduire des évaluations de suivi, ce qui améliorera davantage les offres afférentes au programme de développement du leadership.

Appendice A

Partenaires Collaborateurs

Les partenaires qui collaborent dans ce projet sont Femmes Africa Solidarité, Leadership Wisdom Initiative à Search for Common Ground, et Academy for Educational Development. Ces organisations ont formé un solide partenariat pour amener leurs orientations complémentaires, leurs expériences et leur sagesse dans la création de ce programme.

Femmes Africa Solidarité

Femmes Africa Solidarité est une organisation de femmes non gouvernementale engagée dans le processus de paix en Afrique. Depuis sa création en 1996, FAS a travaillé à encourager, fortifier et promouvoir le rôle principal de femmes dans la prévention, la gestion et la résolution de conflits sur le continent africain.

FAS reconnaît que les femmes sont affectées de façon disproportionnée par la violence des conflits. Cependant, plutôt que de percevoir les femmes comme des victimes passives, FAS reconnaît que les femmes sont également des acteurs actifs dotés de compétences, de forces et de capacité à apporter le changement. Avec ceci à l'esprit, FAS travaille à renforcer les capacités d'organisations féminines naissantes afin qu'elles puissent participer pleinement aux processus de consolidation de la paix et la résolution de conflit dans leurs pays et communautés.

FAS a un statut consultatif avec le Conseil économique, social et culturel (ECOSOC) et d'observateur avec la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (CADHP). FAS est également représentée dans le Comité des Femmes de l'Union Africaine, créé à l'origine par l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA) et la Commission Economique pour l'Afrique (CEA) pour amener les femmes à se prononcer dans la prévention, la gestion et la résolution des conflits en Afrique. En outre, FAS dirige le Groupe de Travail sur les Femmes, Paix et Sécurité qui travaille à suivre la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations-Unies.

Leadership Wisdom Initiative à Search for Common Ground

Fondée en 1982, Search for Common Ground est une ONG internationale travaillant dans la prévention des conflits, la réconciliation et la stabilisation de la paix à travers le monde, avec ses sièges à Washington DC et Bruxelles. SFCG compte 350 employés travaillant dans 18 bureaux en Afrique, Asie, Europe, Moyen-Orient et aux USA. Le personnel provient de tous les bords du conflit. En Afrique Subsaharienne, nous avons des bureaux en Angola, Burundi, Côte d'Ivoire, République Démocratique du Congo, Guinée, Liberia, Nigeria, et Sierra Leone.

Selon notre perception, les problèmes actuels - ethniques, environnementaux ou économiques - sont trop complexes et interconnectés pour être traités sur la base de confrontation. Nous travaillons à travers le monde entier et adoptons une approche plurielle, empirique et sociale dans la gestion du conflit.. Bien que nous pensions que notre approche générale est transformationnelle, nous faisons notre travail à une échelle réaliste - une étape à la fois. Notre méthodologie est fondée sur un principe d'opération de base : Comprendre les différences ; agir sur les uniformisations.

De cette expérience nous avons identifié le grand besoin de soutenir les leaders actuels et émergents qui cherchent à transformer au sein de leurs communautés, leurs nations et dans le monde. En réponse, nous avons établi Leadership Wisdom Initiative qui offre des formations et un soutien individuel aux leaders politiques et de la société civile afin d'étendre et de maintenir leurs forces propres, sagesse et pouvoir face aux défis quotidiens et pressions. Des projets antérieurs incluaient un partenariat avec Global Negotiation Project, partie du Programme sur les Négociations à Harvard Law School, pour la création d'un Curriculum en Leadership du Développement de l'Exécutif et de la Gestion de Conflit pour les officiels onusiens de haut rang, formation en leadership pour les jeunes filles et femmes en Angola comme partie du lancement du programme "Big Sister"; un entraînement de un-à-un pour les leaders individuels importants; et avec Nairobi Peace Initiative, la première partie de l'initiative de recherche sur les femmes et le leadership en Afrique (financée par CRDI).

Academy for Educational Development

Academy for Educational Development (AED) est un pont, un lien entre le problème et la solution, le besoin et la ressource, les gens et leur potentiel. Fondé en 1961, AED est une organisation indépendante et à but non lucratif engagée dans la résolution de problèmes sociaux critiques et le renforcement des capacités des individus, communautés et institutions pour devenir plus autonomes. AED travaille dans tous les domaines majeurs de développement humain avec un accent sur l'amélioration de l'éducation, de la santé et des opportunités économiques pour les moins privilégiés aux Etats-Unis et dans les pays en voie de développement à travers le monde.

Appendice B

Rapport de l'Atelier Consultatif au Liberia

I. INTRODUCTION DE L'ATELIER

L'atelier s'est tenu le 29 juillet 2008 de 9H00 à 13H00 à Monrovia, Libéria. L'atelier a été présenté dans le contexte de la phase de recherche Programme de Développement du Leadership des Femmes en Afrique subventionné par le Centre de Recherche de Développement International. La recherche est principalement composée de recherche de plan de travail, d'ateliers consultatifs, et d'entretiens individuels.

Les présentateurs ont expliqué que le projet de recherche du Libéria serait dupliqué en Côte d'Ivoire et qu'un rapport basé sur la recherche en Afrique de l'Ouest serait partagé avec les participants. Les participants ont été aussi invités à réexaminer le rapport final d'un projet de recherche parallèle au Kenya, où les facilitateurs ont posé aux femmes les mêmes questions et ont évoqué les mêmes problèmes. Les conclusions générales devront être mises à la disposition du Colloque International des Femmes Leader et devront circuler aussi largement que possible.

L'atelier a été dirigé avec pour but d'explorer ce dont les femmes ont besoin pour développer, nourrir, et soutenir le leadership à tous les niveaux du gouvernement et à travers la société dans son ensemble. Les objectifs de l'atelier consultatif à Monrovia étaient de rassembler la sagesse de leadership des participants et identifier les barrières et les opportunités actuelles pour le leadership des femmes au Libéria. L'atelier a cherché à obtenir des participants leur vision pour le développement du leadership des femmes au Libéria et à identifier les ressources nécessaires à la réalisation de ces visions.

L'atelier a été facilité par Aminata Dieye de FAS, Sheila Daunt Escandon de LWI, et Beatrice Newland de SFCG-Liberia.

II. OPPORTUNITES ET DEFIS DU LEADERSHIP

Il a été demandé aux participants de penser à un moment de leur vie lorsqu'ils ont agi en tant que leader, soit dans leurs familles, leurs communautés ou sur leurs lieux de travail. Ils étaient alors associés avec un collègue participant et devaient partager leur histoire. Sur la base des histoires, il a été demandé aux participants de partager les qualités de leadership de leur partenaire qui les a marqués et d'identifier les opportunités et les défis de leadership. L'objectif de l'activité était d'aider les participants à identifier leurs qualités de leadership innées qui ont été affichées devant les défis du leadership.

La violence de la guerre et le conflit étaient la source pour beaucoup de défis identifiés dans les histoires relatées. Les participants ont pris des rôles multiples dans ces situations, ce qui était une tâche complexe. L'inquiétude pour les enfants était un thème commun, ainsi que les solides ressources intérieures, y compris la bravoure, le courage, l'ingéniosité, la vision, l'esprit pratique, et la forte prise de décision. Cependant, dans beaucoup de cas, les participants ont manqué d'expérience et d'orientation dans l'exercice de leur leadership. Les participants ont approuvé la valeur d'avoir ces mécanismes d'appui déjà en place.

Suite à l'exercice, les réponses suivantes ont été obtenues:

QUALITES DU LEADERSHIP

**Confiance
Compétence
Force
Intelligence
Prise de décisions
opportunes
Résolution de problèmes
Indépendance
Bravoure**

**Ténacité
Inspiration
Ingéniosité
Honnêteté
Courage
Découverte de soi
Pleine de
Ressources
Créativité**

DEFIS

**Abandon
Discrimination
Ressources Limitées
Conflit/crise
Obligations Familiale
Surmené
Créer l'espace pour la
diversité
Corruption
Enlèvement/ stress
émotionnel
Balancer des intérêts
multiples
Maladie
Peur/crainte
Dominance mâle /intimidation
Education limitée /expérience
Manque de support
Carence en leadership**

OPPORTUNITES

**Conseils Professionnels
Conseils aux amis
Soutien de la famille,
Expérience des
pairs/compétences
Solide réseau des femmes
Rôles Culturels
Education soutenue
Jeunesse
Emploi/carrière
Relocalisation
Politique**

III. VISIONS POUR LE FUTUR

Exercice 1:

Il a été demandé à chaque participant de noter sa vision personnelle pour le développement du leadership des femmes au Libéria. Les traits communs reliant les visions collectives étaient : participation, égalité, éducation, et renforcement des capacités.

Les réponses sont les suivantes :

- Plaider auprès des femmes pour participer aux postes de prise de décision et de développement;
- Influencer et influencer sur les dirigeants politiques pour reconnaître et embrasser le leadership des femmes et la participation égale dans la prise de décision et le développement ;
- Augmenter la participation des femmes dans le gouvernement local et le processus de prise de décision au niveau de la communauté ;
- Renforcer les capacités des femmes et les amener à s'orienter plus vers une carrière, qui les préparera finalement pour des rôles de leadership ;
- Faire comprendre aux femmes leur rôle dans la société et d'avoir des opportunités de sortir les enfants de la rue ;
- Surmonter les sentiments traditionnels et forger en avant dans le renforcement des capacités des jeunes femmes dans le développement de leadership ;
- Continuer d'avoir le courage de consacrer mon énergie au développement et à l'avancement des femmes ;
- Un pays où les femmes et les filles seront instruites et seront soutenues pour utiliser leur espace pour capitaliser tout leur potentiel de leadership ;
- Voir plus d'innovation, de créativité et d'assurance dans les femmes assumant leurs rôles de leadership ;
- Instruire les femmes dans le leadership, le renforcement de capacités et aider à la diminution du taux d'analphabétisme ;
- Aider les femmes à avoir un changement d'esprit et d'attitude sur la participation des femmes dans la société à grande échelle ;
- 100% littérale pour permettre aux femmes de développer leurs propres compétences et forger leurs propres décisions ;
- Donner à toutes les femmes l'occasion d'apprendre et contribuer au progrès/développement des familles, des communautés, et de la nation;
- Avoir la capacité à aider les femmes à réaliser qu'elles sont et peuvent devenir des leaders;
- Développer des capacités d'éducation de jeunes femmes et jeunes filles (programme d'éducation de la seconde chance pour les filles).

Exercice II:

Les participants ont été alors divisés en groupes de trois pour réfléchir et identifier les ressources intérieures et extérieures qu'ils possèdent déjà, de même que les ressources dont ils ont encore besoin pour réaliser leurs visions pour le développement du leadership des femmes au Libéria. L'exercice a révélé que les participants avaient déjà un capital de ressources intérieures mais manquaient de ressources extérieures telles que le soutien financier, des politiques fortes qui font la promotion de la participation et l'autonomisation, l'éducation et les bourses d'études, le suivi et le soutien d'autres femmes, les partenariats et les réseaux, les formations pour acquérir des compétences dans la prise de parole en public, le niveau littéraire, le plaidoyer, le VIH/SIDA, la gestion, et le leadership.

IV. CLOTURE DE L'ATELIER

Après une revue de l'exercice de réflexion, les facilitateurs ont remercié les participants et les ont informés qu'ils les contacteraient dans les prochains jours pour leur proposer un entraînement en leadership et conduire des interviews individuels faisant partie de l'initiative de recherche. Il a été alors demandé aux participants de partager un mot qui décrivait leurs sentiments de l'expérience de l'atelier. Voici leurs réponses: inspiré, puissant, stimulé, ingénieux, motivé, reconnaissant, optimiste, renouvelé, encouragé, aimant, grand, tenace, chanceux, résolu, dévoué, honnête, plus sage, et béni.

Enfin, l'atelier a clôturé sur la chanson : «Le plus nous sommes ensemble, ensemble, ensemble, le plus nous sommes ensemble, le plus heureux nous serons. Mon ami est ton ami et ton ami est mon ami. Le plus nous sommes ensemble, le plus heureux nous serons».

Annexe I: Participants de l'atelier

Bedee N. Kanneh, Executive Director, Liberian Woman in Progress for Development
Cell: 077327542
Email: BedeeKanneh@yahoo.com

Alice Bangura, Human Resource Officer, Liberian Women in Progress for Development
Cell: 077088864
Email: missadice206@yahoo.com

Josephine Ciodoe, County Coordinator, Light Association
Cell: 06875545

Sophie T. Parwon, Deputy Program Manager, National Leprosy and TB Control Program
Cell: 06517706
Email: zoeyah2000@yahoo.com

Grace A. Agordo, COA, C.C.C
Cell: 06519189
Email: agordograce@yahoo.com

Elizabeth King, Director, Africa Development Assistance
Cell: 06858196
Email: elizabeth.lwanga@gmail.com

Comfort H. Tay, Secretary, House of Representatives
Cell: 077255848
Email: chtay36443@yahoo.com

Grace Borwu, Coordinator, MPCHS
Cell: 06519210
Email: C_Karmo@yahoo.com

Lwopu Kandakai, Deputy Minister, Ministry of Agriculture
Cell: 06517174
Email: kandakail@yahoo.com

Eunice Dhan, Programs Associate, NARDA
Cell: 06612282
Email: Eunice_dahn@yahoo.com

Deweh Gray, President, AFELL
Cell: 06510509
Email: afell2002@yahoo.com / dewehgray@yahoo.com

Lindora H. Daisara, Coordinator, WIPNET
Cell: 06519187
Email: lindorah@yahoo.com

Roosevelt Tule, Planning Director, Ministry of Health and Social Work

Cell: 06932227

Email: grtule@yahoo.com

Cerue Konah Giarlo, ED, WOMHOSOL

Cell: 06552788

Email: cerue2garlo@yahoo.com

Nohn Kidau, Representative, Legislature

Cell: 06533287

Email: nohnk@yahoo.com

Kabeh Pewee, Assistant Supervisor, Liberia Market Association

Cell: 06552788

Yvette Chesson-Wureh, Manager, International Women Leaders Colloquium

Cell: 06514451

Email: liberianwom@neizero.com

Elisabeth Rehn, International Women Leaders Colloquium

Sedia Maesapir-Bipowa, International Women Leaders Colloquium

Appendice C
Résumés des résultats
Recherche Plan de Travail & Interviews Qualitatives au Liberia

Recherche menée par Cerue Konah Garlo

Sous la direction de Leadership Wisdom Initiative (LWI) de Search for Common Ground (SFCG) - Academic Education Development (AED) - Femmes Africa Solidarité (FAS)

1.0 Introduction

Ce rapport de recherche constitue une partie d'une plus grande étude menée sur les femmes leaders en Afrique de l'Ouest. Cette partie de l'étude couvre une investigation sur les barrières et les opportunités auxquelles les femmes leaders au Libéria font face. Cette recherche sera partagée à tous les participants et sera utilisée pour guider la direction de Search for Common Ground's Women of Africa leadership development program (Programme de Développement du Leadership des Femmes en Afrique). Ce rapport couvre un historique contextuel bref, les résultats d'une mini-bibliographie et les conclusions des entretiens qualitatifs dirigés à Monrovia.

1.1 Etendue et Objectifs

La recherche s'est déroulée à Monrovia. Les entretiens qualitatifs ont été conduits avec des femmes leaders choisies dans différents secteurs allant du gouvernement aux activistes des droits des femmes. Des entretiens par téléphone ont été aussi menés avec les femmes rurales résidant à Montserrado. L'objectif de l'enquête était de fournir une analyse de la recherche du plan de travail et des entretiens dirigés du 23 septembre au 3 octobre 2008.

1.2 Méthodologie et contraintes

La littérature relative au leadership des femmes au Libéria a été passée en revue et des entretiens d'informations essentielles ont été dirigés pendant la période identifiée. Les membres clés d'organisations de la société civile (hommes et femmes), les ministères du gouvernement et les agences du SNU ont été interviewés. Bien que les répondants étaient au début choisis au préalable par le SFCG, le chercheur sur le terrain a utilisé aussi sa connaissance et son vaste réseau au sein du mouvement des femmes au Libéria pour identifier des candidats supplémentaires.

La capacité du chercheur à se conformer aux termes de référence a été limitée du fait du temps imparti et l'hésitation des Libériens à partager l'information sur le terrain pour n'avoir presque jamais reçu de retour des précédentes recherches auxquelles ils ont participé.

2. Conclusions de la Recherche

2.1 Contexte national

Population

Selon les résultats préliminaires de 2008, le Recensement National de la Population et du Logement (NPHC) du Libéria, le pays a une population estimée à 3,4 millions, avec un taux de croissance annuel de 2,1%. Les résultats basés sur le genre révèlent que le nombre d'hommes est légèrement plus élevé que le nombre de femmes (1.764.555 hommes et 1.724.517 femmes). La taille moyenne d'un ménage a baissé de 6.2 en 1984 à 5.1 en 2008 et la densité de la population du Libéria est de 93 habitants/km² avec les secteurs urbains qui sont densément plus peuplés que les ruraux.

Pauvreté

Le Libéria est l'un des pays les plus pauvres dans le monde avec un PIB par personne estimé à US\$190.¹ La pauvreté est persistante et est notamment aigue dans les zones rurales et dans les endroits éloignés du pays.

La pauvreté a plusieurs dimensions, y compris les faibles revenus et la consommation, la pauvre nutrition et la sécurité alimentaire, les faibles indicateurs de santé et de l'éducation, et les infrastructures inadéquates. La situation s'empire avec les injustices, surtout en matière d'accès à la justice et aux opportunités économiques. Une étude en 2007 sur le revenu et la consommation révèle que 63,8% des Libériens vive sous le seuil de pauvreté (moins d' \$1 par jour), ce qui implique qu'au moins 1,7 millions de Libériens vivent dans la pauvreté. De ceux-ci, à peu près 1,3 million gens vivent dans l'extrême pauvreté, soit l'équivalent de 48% de la population. La pauvreté est plus élevée dans les zones rurales (67.7%) que dans les zones urbaines (55%). Environ 70% de la population habite en zone rurale.

Infrastructure

L'infrastructure du Libéria a été sévèrement endommagée par la guerre. La plupart des Libériens n'a pas accès à l'électricité, l'eau potable et aux services sanitaires, au logement acceptable, ou aux routes décentes. La faible infrastructure réduit les opportunités génératrices de revenus, limite l'accès aux services de santé et d'éducation, augmente le prix des denrées et marchandises et affaiblit la sécurité alimentaire. Les femmes et les enfants portent un lourd fardeau du fait de la pauvreté de l'infrastructure devant dépenser plus de temps à porter eau et autres produits; sont plus vulnérables aux crimes ; et ont moins d'accès aux services de santé, aggravant ainsi le risque de mortalité maternelle et infantile. Les femmes handicapées sont également défavorisées d'une façon disproportionnée.

Questions relatives au Genre

L'Accord Complet de Paix (CPA) qui a mis fin à 14 années de guerre civile au Liberia a fourni un cadre politique et substantif pour le relèvement post-conflit du Libéria. Le CPA a défini les termes d'un cessez-le-feu qui a mené au déploiement de la Mission des Nations Unies au Libéria (UNMIL), à définir la plateforme et l'envergure de la mission pour le Gouvernement National de Transition du Libéria (NTGL) afin de

¹ *GOL Poverty Reduction Strategy Paper*

conduire le pays vers des élections démocratiques en 2005.

Bien que le Libéria a élu une femme présidente en 2005, une grande disparité existe toujours entre les femmes et les hommes dans la représentation et la participation aux diverses institutions de gouvernance et de prise de décision aussi bien au niveau national que local. Bien qu'une femme ait été élue au plus haut niveau de la nation, les conditions sociales, culturelles et économiques qui ont conduit à la condition de marginalisation des femmes, limitant ainsi leurs conditions à participer à la vie politique et aux processus de prise de décisions politiques dans le pays existent toujours.

La guerre au Libéria a laissé une société dévastée, luttant pour se relever de la destruction, des souffrances, de la douleur et de la mort. Il est généralement consenti que la vaste majorité des personnes affectées par la guerre sont les femmes et les filles. La gent féminine de la société est aliénée par le processus de prise de décision et demeure plus vulnérable. Le taux littéraire parmi les femmes et les filles est en deçà de 20 % comparativement à un taux d'analphabétisme estimé à 80% pour toute la population. Malgré les gains obtenus dans le processus démocratique du Libéria du fait de l'élection d'une femme présidente et de l'élection d'un nombre considérable de femmes aux postes inférieurs et supérieurs du Parlement, la représentation des femmes au processus politique de prise de décision demeure toujours un défi majeur. Par exemple, en 2005 les femmes représentaient seulement 14% des 762 candidats nommés pour les élections, bien que les femmes représentaient 50% de l'électorat. Les résultats des élections étaient encore bien moins impressionnants.

Concernant l'élection sénatoriale par exemple, seulement 5 des 30 Sénateurs élus était des femmes. A la chambre des Représentants, il y a 9 femmes représentant 12,5%. Dans d'autres structures du gouvernement, les femmes ne sont pas représentées équitablement aux postes de prise de décisions à tous les niveaux, avec seulement 0,8% dans le système judiciaire, 5,3% dans le bureau politique et les agences nationales et 10,3% dans les ministères. Ces données ne sont pas comparables puisque toute information sur les gouvernements précédents réfère au parti non représentatif True Whig avant 1980. Le True Whig Party était à dominance masculine et excluait la plupart des Libériens indigènes.

Bien que ces chiffres de la représentation des femmes dans la politique nationale puissent paraître petits, c'est la meilleure représentation des femmes en politique dans l'histoire du Libéria. De 1847 à 2004 aucun nombre pareil de femmes n'a été vu en leadership au Libéria, notamment les positions à la tête du gouvernement. Etant donné que la majorité des femmes actuellement élues est basée à Monrovia, la participation de femmes dans la politique nationale devrait être renforcée par la représentation au niveau des comtés et départements. Sur les 14 femmes actuellement au parlement, six ont été élues du comté de Montserrado (Monrovia et environs) et les huit autres habitaient et travaillaient à Monrovia bien qu'elles représentent leur comté de naissance. Ces faits sont particulièrement importants pour mémoire, le gouvernement se préparant à tenir des élections locales et municipales et à initier des réformes à travers la Commission de Réforme de Gouvernance et l'implémentation de la Stratégie de Réduction de la Pauvreté et d'activité de décentralisation. Le succès de ces processus dépend en grande partie de la représentation et de la participation active des femmes dans les processus de prise de décisions à tous les niveaux.

En conséquence, il est impératif de commencer à parler des barrières à la participation des femmes dans les processus de leadership et de prise de décision à tous les niveaux de la société afin que les intérêts et les besoins des femmes puissent être représentés et protégés, surtout que les ressources sont planifiées de façon à passer par le canal des autorités locales à travers le plan de décentralisation du gouvernement pour les questions de développement.

2.2 Femmes aux postes de Leadership

La revue bibliographique a montré une augmentation du nombre de femmes aux postes de leadership depuis l'élection de Madame Ellen Johnson Sirleaf comme la première femme présidente du Libéria en 2005, surtout à des positions clés comme à la tête de la police, des affaires étrangères, associés de justice, commissaires. Avec la branche exécutive du gouvernement dirigée par Madame Ellen Johnson Sirleaf et toutes ces femmes au parlement, la société considère les femmes puissantes. La question reste posée : Sont-elles vraiment puissantes ? Y a-t-il des politiques de développement qui prendront les problèmes des femmes en compte ? Certains des candidats ont dit qu'il est nécessaire de renforcer les capacités en leadership des femmes dans le domaine de gestion institutionnelle de conflit, particulièrement les conflits entre les femmes dans le gouvernement, les femmes dans la société civile et les femmes du peuple. Un autre défi identifié a été la nécessité de renforcer les capacités des leaders du gouvernement en plaidoyer et formulation de politiques de construire la capacité de dirigeants de gouvernement dans la formulation de plaidoyer et politique. Les femmes dans les rôles majeurs de leader ne sont pas exemptées des défis auxquels font face les femmes libériennes en général. Elles peuvent manquer aussi de confiance en soi, avoir une subvention inadéquate ; jongler avec les rôles du travail et de la protection de la maison et de la famille. Que ce soit en tant que ministre du gouvernement ou directeur exécutif, on attend d'une femme qu'elle s'implique dans les tâches ménagères après une longue journée de travail. Ainsi, l'attente culturelle persistante pour les femmes d'être mère et protectrice de tous et le manque de rôles modèles alternatifs, sont un sujet d'inquiétude et il est nécessaire d'établir de nouveaux rôles modèles, en particulier pour les jeunes femmes et les jeunes filles.

Une rencontre organisée par le Secrétariat des ONG féminines du Libéria (WONGOSOL) en juillet et août 2008 à l'ouest du Libéria a montré que les femmes des zones rurales du Libéria rural ont exprimé un grand intérêt à assumer des rôles de leadership. Elles ont dit que les pratiques persistantes, culturelles et traditionnelles les ont freinées, de même que le manque de ressources et de sécurité alimentaire, le manque d'éducation et d'autonomisation économique et l'accès limité aux services de santé correct. Une femme âgée qui est chef de village a dit « les femmes sont divisées sur les lignes du parti et donc les hommes utilisent la discorde pour plus nous diviser et nous garder à la cuisine ».

Les hommes utilisent le fait que les femmes ne sont pas unies pour maintenir les rôles actuels basés sur le genre et insistent sur le fait que les femmes remplissent ces devoirs. Elle a également dit qu'il n'y a pas de liens entre les femmes du peuple et les femmes du gouvernement et a demandé comment les femmes du peuple peuvent percevoir l'impact du travail des femmes du gouvernement? La plupart des femmes se sentent très

lointaines de ce qu'elles appellent les « femmes les plus puissantes ». Aucune recherche approfondie n'a été menée à ce sujet.

2.3 Programmes actuels de Développement du Leadership des femmes

Des informations collectées d'organisations de la société civile dirigées par des femmes ont révélé qu'il y a plusieurs programmes en cours conçus pour améliorer les rôles de leadership des femmes au Libéria. Ces projets comprennent les formations, les réunions et les visites d'échanges. Ces programmes sont adaptés pour poser les défis auxquels les femmes font face dans le développement de leadership et font ressortir les opportunités existantes pour consolider le nouveau leadership des femmes au Libéria. Les formations proposent le renforcement des compétences en mobilisation de ressources, comment faire campagne, choisir un parti politique, connaître ses alliés, comprendre ses opposants, et rédiger ses discours. L'accent particulier est placé sur la résolution de conflit de communauté, la coexistence pacifique, l'intervention dans la justice de masse et faire des rapports à la police ou aux autorités. Voir ci-après le tableau de programmes.

Programmes de Développement du Leadership des femmes en cours d'exécution

Donateur	Projet -	Contenu	Partenaires
Women Campaign International (WCI)	Leadership des femmes, Participation en Politique et augmentation de la contribution des femmes aux programmes de sortie de conflit	Interview de femmes leaders, conclusions de discussion et meetings sur les questions soulevées par les programmes radio. Former les femmes à engager des représentants	Women NGOs Secretariat of Liberia (WONGOSOL)
USAID/NDI	Mobilisation et démocratie politique des femmes au sein de la communauté	législatifs sur les questions les concernant et trouver une solution commune.	Women in Peacebuilding Network (WIPNET)
UNDP	Leadership des femmes au sein du Gouvernement Local et projet de formation en Genre	Former les femmes rurales sur les questions de genre et compétences en leadership.	Women and Children Development Association of Liberia
Initiative for Inclusive Security	Faciliter le renforcement de capacité des femmes à travers des formations de leadership	Encourager les femmes à s'impliquer et participer au leadership	Community Habitat Finance (CHF)

3.0 Barrières et Opportunités pour la Participation et l'Inclusion

3.1 Barrières

Sur la base du niveau élevé de vulnérabilité des femmes et des filles, neuf barrières clés se sont dégagées:

1) *Stéréotypes*: Stéréotypes culturels et traditionnels qui caractérisent les femmes comme donnant naissance et prenant soin des enfants et, qui, par conséquent, sont supposées ne prendre aucun poste de prise de décision dans la société. Les femmes qui évoluent en dehors de ces rôles traditionnels sont considérées comme « non féminin, portant le pantalon et non-éligible pour le mariage »³. Les interviewés signifiaient que la majorité des femmes qui sont à des positions clés au Libéria sont soit célibataires soit divorcées. Cette pression de remplir des espérances culturelles a été mentionnée pour inciter beaucoup de femmes à « refuser des emplois qui les sépareraient de leurs familles ».⁴

2) *Media*: L'image négative que renvoient les medias. Les médias, largement dominés par les hommes, se concentrent sur les erreurs faites par les femmes, provoquant la raillerie publique envers les leaders femmes pendant que les leaders hommes sont traités avec plus de respect. Ceci conduit à la crainte des femmes de se lancer dans l'arène publique.

3) *Insécurité*: Quelques femmes occupant des positions importantes fonctionnent dans l'insécurité profonde, et en conséquence, travaillent contre les femmes de la société civile. Elles bloquent quelquefois les programmes d'autonomisation par crainte d'être considérées moins compétentes que celles qui dirigent ces programmes ou comme acte de pouvoir sur les femmes qui dépendent d'elles pour subventionner leurs programmes.

4) *Renforcement des Capacités*: Il n'y a aucun programme de renforcement de capacité pour la prochaine génération de femmes à travers l'entraînement, le suivi et le développement d'intérêt pour le leadership parmi les jeunes femmes au Libéria. Les répondants ont vu ce vide comme une menace au développement de la prochaine génération de leadership et d'idées novatrices.

5) *Non-sensibilisation en Genre*: La plupart des organisations importantes de la société civile sont dirigées par les hommes et insensibles aux questions de genre. En conséquence, elles ne font pas preuve de solidarité et n'apportent pas de soutien substantiel aux questions relatives au genre. Au contraire ces organisations s'appuient sur le genre pour gagner des subventions et autres opportunités, mais ne travaillent en fait pas en partenariat avec les organisations de femmes ou sur les problèmes des femmes.

6) *Violence*: Le niveau élevé de violence domestique vécu dans le pays est un obstacle majeur à la participation des femmes rurales. Les femmes qui osent se départir des rôles traditionnels de mères ou d'épouses pour être des femmes d'affaires, des politiciennes ou des autorités déifiantes ont dit qu'elles sont

confrontées à la violence de façon quotidienne. Cette violence est un empêchement majeur pour les femmes dotées d'une quelconque ambition pour sortir de leurs positions actuelles au sein de leurs communautés.

7) *Isolation Rurale*: Par ailleurs, Les femmes rurales se sentent isolées des femmes politiques. Nombre d'interviewés ont commenté sur leur mobilisation qui a favorisé l'élection de ces femmes; cependant, une fois au pouvoir, ils n'ont pas maintenu leurs liens avec la base. Les femmes rurales sont maintenant sceptiques quant à la valeur d'une implication en politique. Les organisations de la société civiles ont observé ce scepticisme en soutenant que lorsqu'elles travaillent à organiser les femmes rurales afin qu'elles participent aux activités civiques, les femmes rurales déclarent qu'elles n'entrevoient aucun bénéfice en retour à y participer. Par exemple, une organisation urbaine est allée en zone rurale pour encourager et persuader les femmes rurales de voter pour ces femmes, mais à présent les femmes rurales ne voient pas l'avantage d'avoir tout mis en œuvre pour voter pour ces femmes puisqu'elles sont déconnectées des questions et problèmes ruraux.

8) *Stéréotypes Politiques & Direction*: Cette étude a montré aussi que les partis politiques étaient hésitants à présenter des femmes candidates en avant. Les pairs masculins ont mentionné que les femmes candidates étaient incompetentes. Les femmes sont obligées de justifier leur inclusion, ce qui les pousse à concentrer leur énergie à démontrer qu'elles possèdent des diplômes, ce qui les distrait d'une participation effective aux affaires nationales. Les hommes ont également déclaré qu'ils préféreraient travailler avec ce qu'ils nomment "the old boys' network". Les partis politiques ne travaillent pas à renforcer les capacités des candidates femmes à travers un suivi, entraînement ou orientation qui répondraient aux plaintes et incompetences.

9) *Mandat Incertain du Genre*: Les ministères traitant des questions de genre et des femmes n'ont pas développé un mandat clair et par conséquent, les politiciens et les organisations de la société civile finissent par concourir pour les mêmes ressources. Cette compétition crée des divisions et le fractionnement dans le mouvement général vers l'égalité de sexe. Un projet clair doit être formulé indiquant qui fera quoi.

3.2 Opportunités

Les opportunités suivantes ont été identifiées:

1) *Rôles Modèles de haut niveau*: Avoir une femme présidente et un nombre accru de femmes au gouvernement a été vu comme l'opportunité la plus significative pour les femmes au Libéria. Cette situation a créé une grande volonté politique et a permis que la communauté internationale reconnaisse les accomplissements et les contributions de femmes libériennes au développement social et à la paix. Avoir ces rôles modèles en place a attiré de nouvelles ressources et créer de nouvelles opportunités pour les femmes, surtout sous forme de renforcement de capacité et développement de compétences.

2) *Grand Intérêt pour le Leadership*: Les femmes du Libéria sont de plus en plus conscientes de leurs droits, leurs rôles et leurs responsabilités et sont enthousiastes à s'engager dans l'apprentissage et devenir des leaders. Ceci peut être exploité pour

créer plus d'espace aux femmes leader qui sont mieux préparées à occuper des postes de prise de décision et à avoir des rôles dans la société.

3) *Grande Conscience et Soutien de l'Environnement:* Les femmes sont également plus introspectives et ont une grande conscience de leurs propres faiblesses, défis, forces et opportunités. Les femmes du Libéria en général et les femmes politiques en particulier ont été également décrites par la plupart des interviewés comme étant plus désireuses à présent de s'encourager les unes les autres en tant que pairs malgré l'environnement compétitif (Le Libéria est un petit pays et la compétition aux ressources et aux positions est féroce). Les femmes sont ouvertes à faire des formations poussées afin de gagner non seulement savoir et compétences mais aussi la sagesse pour être des leaders authentiques et intègres. Ceci offre une opportunité pour le développement d'un programme complet pour les femmes. Ces femmes peuvent devenir alors des rôles modèles pour les générations futures et ouvrir des espaces aux autres femmes, surtout les jeunes femmes.

Annexe A: Représentation des femmes aux Positions de haut niveau

Femmes Représentantes au sein des Ministères du Gouvernement 2006-2008

Ministère	Nom	Position
Ministère de la Santé & du Bien-être Social	1. Hon. Bernice Dahn	Deputy Minister & Chief
	2. Cllr. Vivian J. Cherue	Medical Officer Deputy Minister, Health & Social Welfare
	3. Hon. Bendu A. Tulay	Assistant Minister, Social Welfare
	4. Hon. Jessie E. Duncan	Ass. Min. & Deputy Chief Medical Officer
	5. Winnie Scott Macdonald	Administrator, John F. Kennedy Medical Center
Ministère de la Justice	6. Cllr. Eva Morgan	Deputy Minister for Administration
	7. Hon. Fatumata Sheriff	Assistant Minister for Rehabilitation
Ministère du Plan & Affaires Economiques	8. Hon. Ann Dora Karbo	Assistant Minister, Regional Planning
Ministère de l' Education	9. Hon. Josephine T. Porte	Assistant Minister, Planning, Research & Development
	10. Hon. Keturah B. Siebu	Ass. Min., Bureau Primary Education
	11. Hon. Felicia D. Sumah	Ass. Min. Instruction/Bureau, Secondary Education
Ministère du Transport	12. Hon. May Ann Fossung	Ass. Minister for Administration
Ministère des Affaires Intérieures	13. Hon. Estelle Liberty	Deputy Minister for Administration
	14. Hon. Yah Suah Kialain	Deputy Minister for Operations
Ministère de la Jeunesse & Sports	15. Hon. Joyce K. Newman	Assistant Minister for Administration
Ministère du Genre & du Développement	16. Hon. Varbah Gayflor	Minister
	17. Hon. Anette Kiawu	Deputy Minister, Research & Technical Services
	18. Hon. Patricia Kamara	Ass. Minister, Planning & Administration
Ministère de l'Information, Culture & Tourisme	19. Hon. Elizabeth E. Hoff	Deputy Minister for Technical Services

	20. Hon. Scholastical Doe	Ass. Min., Tourism
Ministry	Name	Position
Ministère de l'Agriculture	21. Hon. Lorpu Kandakai	Deputy Minister for Regional Development, Research & Extension
	22. Hon. Philomena T. Williams	Ass. Minister for Administration
Ministry of State for Presidential Affairs	23. Hon. Madina Wesseh	Director of the Cabinet
Ministère du Commerce	24. Hon Meima S. Kenneh	Ass. Minister for Administration
	25. Hon. Adorkor Coleman	Ass. Min for Commerce
Ministère des Affaires Etrangères	26. Hon. Olubankie King Akerele	Minister
Ministère du Travail	27. Hon. Rosetta N. Jackollie	Ass. Minister for Labour Standards

Source: Women NGOs Secretariat of Liberia 2007

Représentation des femmes dans les Missions Etrangères 2006- 2008

Mission	Nom	Position
Cote D'voire	28. Hon. Sedia Bangoura	Ambassador
Afrique du Sud -Pretoria	29. Cllr. Lois Bruthus	Ambassador
Pays-Bas - Belgique, Union Européenne & Luxemburg	30. Hon .Youngor Telewoda	Ambassador

Source: Women NGOs Secretariat of Liberia 2007

Représentation des femmes dans les institutions/Services Publiques 2006- 2008

Public Cooperation	Name	Position
Liberia Broadcasting Service	31. Hon. Juliana S. Bouro	Deputy Director General for Broadcasting
National Port Authority	32. Hon. Mary Broh	Deputy Managing Director for Administration

Source: Women NGOs Secretariat of Liberia 2007

Représentation des femmes à la Central Bank of Liberia 2006- 2008

Central Bank of Liberia	Name	Position
Central Bank of Liberia	33. Hon. Ethel Davis	Deputy Govenor

Source: Women NGOs Secretariat of Liberia 2007

Représentation des Femmes dans le Gouvernement Local 2006- 2008

County	Name	Position
Montserratado	34. Hon. Nyenekeh B.S. Barcon 35. Hon. Massa Kollie 36. Hon. Lycinda A. E Punii 37. Hon. Henrietta Fugans Nyae 38. Hon. Joanna N. Coleman 39. Hon. Shron B. Kamara 40. Hon. Helena T. Doe 41. Hon. Williametta G. Carlos 42. Hon. Sarah K. Berrian 43. Hon. Amelia C. R Holmes 44. Hon. Esther Belton 45. Hon. Musa Kissi 46. Hon. Kpankpa Boe 47. Hon. Kpennah Yanga 48. Hon. Jemima Washington 49. Dr. Cecil O. Brandy	Superintendent Relieving Commissioner City Mayor Lord Mayor Lord Mayor Township Commissioner Township Commissioner Township Commissioner Township Commissioner Township Commissioner General Town Chief General Town Chief General Town Chief General Town Chief Township Commissioner Township Commissioner
Gbapolu County	50. Hon. Gertrude T. Lamin 51. Hon. Winnie Molly 52. Hon. Massa King	Superintendent Clan Chief Clan Chief
Bomi County	53. Hon. Rebecca T. Benson 54. Hon. Rebecca Sirleaf	Ass. Superintendent Township Commissioner
Grand Bassa County	55. Hon. Julia Duncan Cassell 56. Hon. Agnes L. Artis	Superintendent Commissioner
Mary Land County	57. Hon. Regina Sampson	City Mayor
Rivercess County	58. Hon. Sarah M. Zeo 59. Hon. Narah Gaye 60. Hon. Marhta Garda Wrueah	Mayor Paramount Chief General Town Chief
Bong County	61. Hon. Lucia Herbert 62. Hon. Esther Coaline Warbey	Development Superintendent City Mayor
Grand Kru County	63. Hon. Rosalind Sneh 64. Hon. Gbeh Gmah 65. Hon. Esther K. Wleh 66. Hon. Christiana Togba 67. Hon. Beatrice Kumeh 68. Hon. Theresa Taypoh 69. Hon. Mary G. Tweh 70. Hon. Elizabeth Nyanfore 71. Hon. Lucy Kumeh 72. Hon. Elizabeth Julu 73. Hon. Tuwele Korh 74. Hon. Mary Bliah	Superintendent General Town Chief Clan Chief General Town Chief General Town Chief General Town Chief General Town Chief General Town Chief General Town Chief Clan Chief Clan Chief Clan Chief Clan Chief
Nimba County	75. Hon. Emma Y. Konnah 76. Hon. Anita Diagor 77. Hon. Kou Bolay 78. Hon. Julie Freeman 79. Hon. Rebecca D. Gbor 80. Hon. Helena Diayean 81. Hon. Mary Nya Gonlepa 82. Hon. Norh T. Tensonnon	Commissioners Township Commissioner Clan Chief Clan Chief Clan Chief Clan Chief Clan Chief City Mayor City Mayor

	83. Hon. Angie N. Dopoe 84. Hon. Mary Sonkarlay Yileyon 85. Hon. Sarah Z. Mendoabor	City Mayor City Mayor City Mayor
Grand Cape mount County	86. Catherine N. Watson Khasu 87. Clarissa S. Passawee 88. Roseline Q. Peters 89. Jane White 90. Frances a. Turay	Superintendent Township Commissioner Township Commissioner Township Commissioner Mayor
Sinoe County	91. Frances Mondubue 92. Emma Jabbah 93. Elizabeth Nippay 94. Frances Kumon 95. Barbara M. Keah 96. Mary Menvay 97. Ellen Jah 98. Joyce Teh 99. Sarah Kayweah 100. Janet K. Wleh 101. Ruth Chea 102. Marie Wea 103. Rebecca Tarpeh 104. Ellen Mah 105. Annie Duwroh 106. Mary Marwieh 107. Janet Kwen 108. Betty Slewia 109. Lucy Kaydee 110. Lucy Dweh	Paramount Chief Clan Chief Clan Chief Clan Chief Mayor Mayor Mayor Mayor Mayor Mayor Mayor General Town Chief General Town Chief

Représentation des femmes dans le système judiciaire: Juges de la Cour Suprême

111. Jamesetta Howard Woklie	Associate Justice
112. Gladys Johnson	Associate justice
113. Cllr. Ceaineh Clinton Johnson	Judge

Source: Women NGOs Secretariat of Liberia 2007

Représentation des femmes au sein de la Police Nationale Libérienne

Name	Position
114. Hon. B. Munah S. Brown	Inspector General
115. Hon. Asatu Bah Kenneth	Deputy Inspector General for Administration

Source: Women NGOs Secretariat of Liberia

Représentation des femmes au sein du Bureau de l'Immigration & Naturalisation

Name	Position
116. Cllr. Alaba G. Williams	Commissioner of Bureau Of Immigration & Naturalization

Source: Women NGOs Secretariat of Liberia

Représentation des Femmes aux Commissions

Truth and Reconciliation Commission

Name	Position
117. Cllr. Pearl Brown Bull	Truth & Reconciliation Commission (TRC), Commissioner
118. Hon. Oumu Syllah	Truth & Reconciliation Commission (TRC), Commissioner
119. Hon. Massa Washington	Truth & Reconciliation Commission (TRC), Commissioner
120. Hon. Dede Dolopei	Truth & Reconciliation Commission (TRC), Vice Chair Person

Women NGOs Secretariat of Liberia 2007

National Election Commission

Name	Position
121. Cllr. Jeanette Ebba Davidson	National Elections Commission, Commissioner
122. Cllr. Elizabeth J. Nelson	Co-Chair Person, National Elections Commission

Women NGOs Secretariat of Liberia 2007

Governance Commission

Name	Position
123. Hon. Elizabeth S. Mulbah	Commissioner
124. Hon. Sandra Howard Kendor	Commissioner
125. Hon. Hawa Goll Kotchi	Commissioner

Women NGOs Secretariat of Liberia 2007

National Commission on Disarmament Demobilization Rehabilitation and Reintegration

Name	Position
126. Hon. Ruth Caesar	Deputy Executive Director- National Commission on Disarmament Demobilization Rehabilitation and Reintegration

Anti- Corruption Commission

Name	Position
127. Cllr. Francis Johnson Morris	Chairperson of the Commission
128. Hon. Sandra Howard Kendor	Commissioner

National Commission on Disability

Name	Position
129. Roseline Paul	Acting Deputy Commissioner

City of Monrovia

Name	Position
130. Hon. Ophelia Hoff Saytumah	Mayor

Annexe B: Liste des Interviewés

Name	Position	Institution	Contact information	
Hon. Ruth Caesar	Deputy Executive Director	National Commission on Disarmament Demobilization Rehabilitation and Reintegration	ruth1847@yahoo.com	00231-655-2574
Hon. Regina Sokan Teah	Legislator/ Law Maker	House of Representatives	regeeteah@yahoo.com	00231-6561432
Hon. Alba G. Williams	Deputy Commissioner	Bureau of Immigration & Naturalization	ablagw@yahoo.com	00231-6510-542
Hon. Catherine W. Khasu	Superintendent	Ministry of Internal Affairs		00231-6492400
Lindorah H. Daiwara	Coordinator	Women in Peacebuilding Network	lindorah@yahoo.com	00231-651-9187
Estella Nelson	EXEC Director	Liberia Media Women Committee	tovianj@yahoo.com	00231-688-3814
Amelia A. Ward	Focal Pont Person	Mano River Women Peace Network	madamamelia2000@yahoo.com	00231-6511-554
Ma Zoe Kaiwu	President	Liberia Rural Women Association		00231-6971470
Caroline Myres	Member	Press Union of Liberia	carolyn_myers2007@yahoo.com	00231-681-181
Roselyn Toweh	General Secretariat	Young Women's Christian Association	roseline_toweh@yahoo.com	00231-6515-928
Mack Marvey	Program Manager	National Youth Movement for Transparent, Election Partners for Democratic(MAYNOTE)	letsighttheworld@gmail.com	00231-6529389
Frances Greaves	Executive Director	Voice of the Voiceless	fraquel62@yahoo.com	00231-516-996/77237349

Annexe C: Liste des Obstacles

Obstacles à l'inclusion et participation des femmes aux postes politiques de leadership:

- Disponibilité de formation, entraînement, suivi et renforcement de capacités sur le long terme;
- Soutien limité des pairs, membres ou partisans (beaucoup de paroles mais peu d'action);
- Refus des membres, adhérent ou pairs d'obtenir régulièrement des informations sur les questions de leadership lorsqu'elles sont soulevées. En conséquence, les décisions sont prises sur la base de présomptions;
- Pairs masculins tentent de mettre les femmes leaders au défi comme moyen de preuve de leur incompétence (Ils pensent qu'ils sont les seuls suffisamment compétents pour faire le job);
- Faible estime de soi de la part de la femme qui dirige;
- Défi de composer avec d'autres personnes en compétition qui essayent d'affaiblir les leaders;
- Dominance masculine et stéréotypes;
- Incapacité des femmes à faire du lobby du fait de compétences et de financement limités;
- Soutien inadéquat pour les organisations de femmes de la société civile;
- La majorité des hommes dirigent les organisations de la société civile et ne sont pas sensibles aux questions de genre, avec pour résultat l'absence de solidarité sur les problèmes;
- Formation inadéquate des groupes de femmes;
- Manque de compétence en stratégie, durabilité et sources de financement, en particulier dans les organisations féminines de la société civile;
- Manque de préparation des jeunes femmes leaders;
- Faibles compétences en technologie;
- Pauvre accès à l'information; les femmes activistes traditionnelles tiennent aux pratiques d'inégalité de sexe et d'exclusivité, ce qui nuit aux femmes;
- Liens Faibles et interaction limitée entre les femmes occupant des positions politiques et les femmes du peuple;
- Certaines femmes au gouvernement perçoivent les femmes de la société civile comme des concurrentes (pour le pouvoir, les ressources et la reconnaissance) et ne veulent pas reconnaître leur travail et leur favoriser l'inclusion dans des programmes d'autonomisation des femmes;
- Les femmes sont concentrées sur la famille et parfois refusent un travail qui pourrait les éloigner de leur famille;
- Les femmes politiques leader sont toujours projetées négativement par les médias contrôlés par les hommes, par exemple, lorsqu'un homme commet une erreur, les médias ne feront pas beaucoup de bruit, mais s'il s'agit d'une femme, les médias vont la ridiculiser;
- Exploitation et abus sexuels
- Les partis politiques peu enclins à mettre les femmes en avant comme candidates;
- Les hommes demandent aux femmes du parlement de justifier leur inclusion dans les processus, ce qui donne peu de temps aux femmes pour se consacrer sur les questions nationales;
- Les femmes tentent d'agir comme les leaders hommes, quelques fois en dégageant des caractéristiques plus masculines que féminines;

- Augmentation des violences domestiques sur les femmes, en particulier en zone rurale, causant ainsi l'ignorance de leur potentiel;
- Duplication des rôles au niveau des ministères du gouvernement et les groupes des femmes de
- la société civile sur les questions de genre, pas de mandat clairement défini à suivre par ces organisations; et
- Les femmes aux postes politiques ne savent pas comment et quand impliquer les medias

Note: Toutes les opportunités recueillies font partie du document principal. Cette liste est extraite des interviews.

Recherche Plan de Travail, Atelier Consultatif & Interviews Qualitatives en Côte d'Ivoire— Résumé des Résultats

Recherche menée par Catherine Andela

Sous la direction de Leadership Wisdom Initiative (LWI) de Search for Common Ground (SFCG) - Academic Education Development (AED) - Femmes Africa Solidarité (FAS)

INTRODUCTION

The Leadership Wisdom Initiative (LWI) lancé en 2006 par Search For Common Ground (SFCG) en partenariat avec Academic Education Development (AED) et Femmes Africa Solidarité (FAS) cherche à explorer comment plus de femmes en Côte d'Ivoire peuvent être élevées à des positions de leadership à tous les niveaux du gouvernement et à travers la société dans son ensemble afin que le partenariat puisse développer des opportunités de développement innovant et transformationnel du leadership pour les femmes leader de l'Afrique de l'Ouest.

Dans ce cadre, la recherche a été menée dans trois pays d'Afrique, à savoir : Kenya, Libéria et Côte d'Ivoire (La Côte d'Ivoire étant le seul pays francophone de cette recherche). La recherche en Côte d'Ivoire est basée sur la revue du cadre national normatif et institutionnel et des mécanismes nationaux pour l'égalité des sexes et la promotion du genre, et vise à définir des opportunités de développement innovant et transformationnel du leadership pour les femmes leaders de l'Afrique de l'Ouest. Pour ce faire, LWI, SFCG, AED et FAS ont rassemblé les femmes leaders Ivoiriennes dans un atelier consultatif pour solliciter leur vue sur les défis, les ressources disponibles et les besoins pour plus d'autonomisation.

1. Cadre national normatif et institutionnel : Contexte National

La Côte d'Ivoire a ratifié diverses Conventions Internationales et Régionales relatives à l'Égalité en dignité et en droits de tous les êtres humains, notamment la Convention sur les droits politiques de la Femme de 1952, le Pacte International relatif aux droits civils et politiques de 1966, la Convention Internationale sur l'Élimination de toutes les formes de discriminations raciales ratifiée en 1973 et la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes de 1979 ratifiée en septembre 1995, le Pacte International relatif aux droits économiques et sociaux et culturels de 1996, la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples de 1986 à l'exception du protocole additionnel à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes.

Par ailleurs, Le principe d'égalité entre femmes et hommes est consacré dans la deuxième constitution du 23 juillet 2000 de la Côte d'Ivoire et interdit toute forme de torture et de violence physique et morale, de mutilations et d'avilissement à l'égard des femmes.

La participation des femmes au niveau des instances politiques a vu une

amélioration depuis la Conférence Internationale sur la Population et le Développement du Caire en 1994 et la Conférence de Beijing en 1995, la prise en compte de l'approche Genre étant désormais reconnue comme une stratégie à prendre en compte dans les politiques et programmes de développement.

Quelques statistiques reçues du Ministère de la Famille et des Affaires Sociales révèlent que

En 2004,

14,13% des ambassadeurs sont des femmes
13 chefs du village femmes sur 8549,
3 femmes magistrats à la cour suprême dont une (1) conseillère, un (1) procureur général, un (1) substitut général,
1 femme sur 7 membres du Conseil Constitutionnel.
L'on note également la présence de quelques femmes dans le patronat au secteur privé et dans le secteur de la sécurité et de la défense nationales.

En 2005,

24 femmes sur 120 membres composent le Conseil Economique et Social soit 20%,
6 femmes sur 50 membres sont à la Cours Suprême soit 12%,
2 femmes sur 7 sont au niveau du Conseil Constitutionnel soit 28%,
3 femmes sur 58 au niveau des Greffiers en chef,
7 femmes ministres dans le Gouvernement Ivoirien,
1 femme vice présidente à l'Assemblée Nationale,
1 seule femme Présidente de Conseil Général sur 52, soit un taux de 1,78%,
20 femmes Vice-présidentes de districts et Vice-présidentes de Conseils Généraux sur 295 membres, soit 8,37%.

En général les représentations des jeunes et des femmes dans les instances de décision des partis politiques sont encore faibles comparativement à leur poids dans l'électorat (plus de 80%).

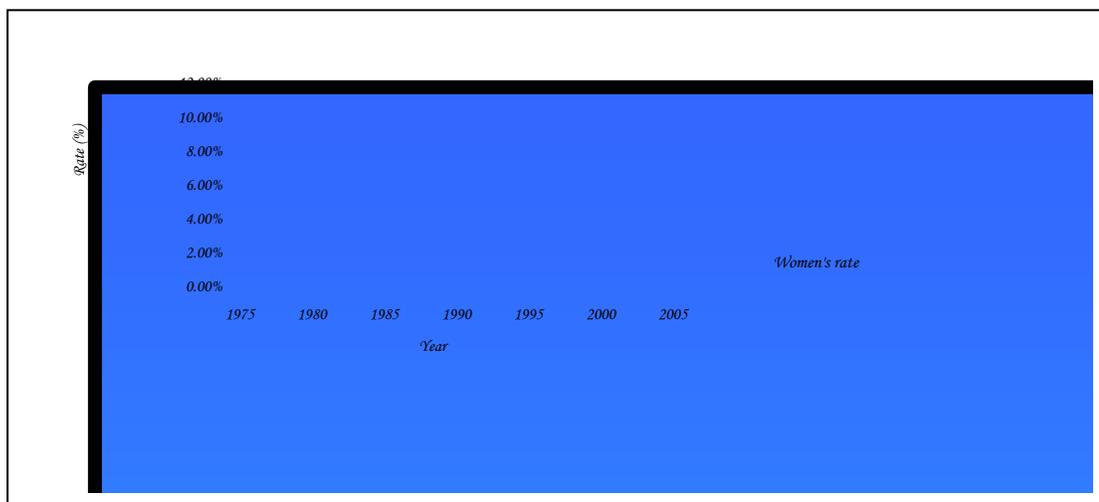
- PDCI : un quota de 10% est recommandé au 10^{ème} Congrès, on enregistre 41 femmes sur 414 membres au Bureau Politique, soit 9,90%.
- FPI: 30% dans l'article 12 de ses statuts avec une révision à la hausse de ce pourcentage à chaque congrès. Le Secrétariat Général compte ainsi 15 femmes et le Comité de contrôle 9 femmes sur 31 membres soit 29,03%.
- RDR : 7 femmes Secrétaires nationales sur 45 membres au Comité central soit 15,55%.
- PIT : 1 femme sur 11 membres du Secrétariat National soit 9,09%. 3 femmes sur 45 siègent au Comité central soit 6,66%².
- PIT : 1 femme sur 11 membres du Secrétariat National soit 9,09%. 3 femmes sur 45 siègent au Comité central soit 6,66%³.

² Ministère de la Famille, de la Femme et de l'Enfant, quinzaine de la femme, avril 2002

³ Ministère de la Famille, de la Femme et de l'Enfant, quinzaine de la femme, avril 2002

En 2006, 2 femmes présidentes de parti politique. Bien qu'inscrit dans les statuts du FPI, la promotion des femmes aux sphères du pouvoir n'est pas favorisée par les structures des partis politiques où la femme joue un rôle de faire-valoir, alors qu'elle produit un électorat très important de plus de 70%.

S'agissant de la représentativité des femmes au parlement le graphique ci-dessous montre clairement l'insuffisance du nombre de femmes dans les organes de décisions pouvant promouvoir et influencer les questions de Genre et lutter contre les lois et pratiques discriminatoires à l'égard des femmes.



Source : calculs à partir des données d'enquête de terrain, ENSEA 2005

Au Parlement, de la période des années 80 jusqu'à 2005, la proportion de femme fluctue entre 4% et 10%. C'est en 1980 qu'on a enregistré le plus fort taux de femmes parlementaires. Ce taux a baissé considérablement atteignant son plus bas niveau en 1985.

Entre 1985 et 1990, la proportion de femmes au Parlement est restée stable et tournait autour de 5%. A partir de 1995, ce taux a connu une croissance pour se stabiliser pratiquement autour de 8% depuis l'année 2000.

Au sein de la société civile les femmes s'organisent en réseau et/ou association.

- Le Réseau Ivoirien des Organisations Féminines (RIOF) créée en 1995 comprend à ce jour 45 ONG membres.
- l'Association des Femmes Professionnelles de la Communication (APAC-CI),
- l'Association des Femmes Ivoiriennes Cadres Supérieurs de la Santé (AFICSS), le Réseau des Femmes Africaines Ministres et Parlementaires (REFAMP-CI),
- le Réseau Ivoirien des Femmes Entrepreneurs (RIFEN),
- la Coalition des Femmes Leaders (CFELCI),
- l'AID Afrique
- le Réseau International Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions (RIEFPD).

Le travail en réseau permet aux femmes de faire entendre leurs voix sur le plan national et international, d'être reconnues comme des interlocutrices incontournables dans les réflexions concernant la promotion des femmes et de l'égalité des sexes.

Par ailleurs, le principe de l'équité entre hommes et femmes est également stipulé dans la Constitution du 1er Août 2000 de la Côte d'Ivoire. En matière sociale, le code du travail prévoit une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les emplois de même ordre. En droit civil, les femmes jouissent de la pleine capacité juridique au même titre que les hommes.

Cependant, de nombreuses inégalités subsistent. Elles sont essentiellement dues à des raisons d'ordre culturel, à la méconnaissance et à la non application de bons nombres de textes de lois et à des mesures d'ordre juridiques contradictoires favorisant les hommes. A titre d'exemples « en matière pénale, où l'on note une discrimination dans l'administration de la preuve en matière d'adultère. Au niveau du droit commercial par exemple, la disparité consiste en un droit d'opposition octroyé uniquement au mari contre l'exercice par sa femme d'une profession. Cette disposition légale nuit à l'épanouissement de la femme et partant de sa dignité. Sur le plan du droit civil, il existe une discrimination dans l'exercice de la puissance parentale. De même, le caractère figé de la notion de chef de famille ainsi que les traitements fiscaux sur les salaires constituent encore des facteurs de domination patriarcale et de résistances des valeurs socioculturelles.»⁴

2. Progrès enregistrés sur les questions de genre : Capacités institutionnelles renforcées

La Direction de l'Égalité et de la Promotion du Genre (DEPG) a été créée en 2006 au sein du **Ministère de la famille et des affaires sociales** pour :

- (i) veiller au respect de l'Égalité et de l'Équité entre hommes et femmes
- (ii) coordonner les actions en matière de genre
- (iii) suivre et évaluer la mise en œuvre des engagements pris par la Côte d'Ivoire au plan international en matière d'Égalité et d'Équité entre les sexes.

La DPEG a élaboré, avec l'appui technique et financier des partenaires du Système des Nations-Unies et des ONGs internationales:

- **La Déclaration solennelle de la Côte d'Ivoire sur l'Égalité des chances, l'Équité et le genre** signée par le Président de la République en 2007
- Le Document de Politique Nationale sur l'Égalité des chances, l'Équité et le Genre élaboré en 2006 ;
- Le Plan national de mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies élaboré en 2007.

⁴ Ministère de la famille et des affaires sociales : Document de Politique Nationale de Genre, Côte d'Ivoire 2006

3. Progrès enregistrés sur les questions de genre: Capacités opérationnelles renforcées

La liste ci-dessous présente quelques exemples de capacités opérationnelles en genre renforcées:

- 13 Cellules Genre mise en place au sein des Ministères techniques;
- Appui à la formation de 30 décideurs, du personnel des Ministères et des membres de la société civile à la prise en compte du Genre;
- Appui à la formation de 45 (des) décideurs et du Personnel des Ministères sur la Budgétisation selon le Genre;
- 12 formateurs nationaux formés en genre, 30 hommes et femmes des médias formés sur « Genre et développement » et la Résolution 1325;
- 40 représentants de structures étatiques, ONG et leaders d'opinion formés en Genre et développement et sur la mise en œuvre de la Résolution 1325;
- 30 prestataires de service et des ONGs formés à la prise en charge des VBG;
- Appui apporté à la formation de 20 présidents de 8 groupes de travail thématiques sur les OMDs à la prise en compte du genre au niveau sectoriel;
- Publication des résultats de l'étude « Genre et crise en Côte d'Ivoire »;
- Enquêtes sur les violences basées sur le Genre réalisées dans 9 départements;
- Instituts de Formation Féminine redynamisés;
- Elaboration et publication du Rapport annuel de suivi de la mise en œuvre de la CEDEF;
- Mise en place d'une coordination nationale des associations féminines pour une meilleure participation au processus électoral.

Acquis majeurs en 2007

- Institution d'une Direction de l'Egalité et de la Promotion du Genre;
- Déclaration Solennelle de la Côte d'Ivoire sur l'égalité des chances signée par le Président de la République;
- Document de la Politique nationale du Genre, élaboré.

Défis majeurs

- La contribution budgétaire nationale de la Direction de l'Égalité et de la Promotion du Genre (DEPG), du Ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires Sociales traitant des questions de Genre est très faible au regard des besoins énormes;
- La DEPG fonctionne en grande partie grâce au financement des projets appuyés par des partenaires (UNFPA et PNUD), ce qui limite la pérennité des actions.

4. Atelier Consultatif

Exercice Un: échanger avec son partenaire un défi personnel de leadership, le partenaire rapport au groupe les mots clés. L'objectif de l'exercice était de définir les obstacles et les opportunités auxquels les femmes leader font face.

Initiative et organisation de: Leadership Wisdom Initiative (LWI), Search for Common

Défi du Leadership

Comment mettre en place une structure de micro finance dans les zones CNO

Obstacles et Défis

• Problèmes politiques leadership politique vs

Opportunités

• Mobilisation des ressources financiers comités pour AGR

Ground Côte d'Ivoire (SFCG), Femmes Africa Solidarité (FAS), et Academy for Educational Development (AED). Aminata Dieye de FAS et

comment amener les femmes des différents bords politiques à travailler ensemble

pour avancer en collaboration avec les surmonter les clivages politiques pour Sheila Daunt Escandon de LWI-SFCG ont facilité l'atelier.

Convaincre les parents de scolariser frères et sœurs

Cette retraite consultative s'est déroulée le 05 août 2008 à l'Hôtel du Golf, Abidjan, Côte d'Ivoire La journée a débuté par:

- Introduction et présentation de SFCG, de l'atelier et des facilitateurs par la Directrice Pays SFCG Côte d'Ivoire, Madame Spes Manirakiza;
- Mot de bienvenue de la Vice Présidente de SFCG, Madame Susan Collin Marks;
- Présentation de FAS par la Coordinatrice de Programme Panafricain Genre, Paix et Développement, Madame Aminata Dieye;
- Présentation de AED et du partenariat avec SFCG et FAS par la Vice Présidente AED, Madame Vivian Derryck;
- Explication et orientation sur la facilitation de l'atelier, Sheila Daunt Escandon de SFCG;
- Présentation des participant(e)s _ voir tableau I pour la listes des participants;
- Elaboration du code de conduite pendant l'atelier;
- Explication des objectifs de l'atelier: identifier ce dont les femmes ont besoin pour enrichir et soutenir le développement de leadership en:
 - nommant les obstacles et les opportunités pour le leadership des femmes en Côte d'Ivoire;
 - partageant notre vision la plus ambitieuse pour le développement du leadership des femmes en Côte d'Ivoire,
 - réfléchissant sur ce qui est nécessaire pour pouvoir réaliser ces visions.

	<p>socioéconomiques sociopolitiques activités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment mener une activité lucrative ? 	<p>populations vulnérables dans le besoin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présence de leaders locaux
	<ul style="list-style-type: none"> • Refus de prévaloir le statut de femmes <p>autres femmes de partis politiques différents</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Communication et échanges pour travailler ensemble
	<ul style="list-style-type: none"> • Obstacles socioculturels, Acte vu comme une rébellion du fait de la scolarisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Refuge auprès des grands parents pour médiation • Créativité et courage de soutenir cette position conflictuelle et culturelle
Comment motiver d'autres personnes pour la protection de l'environnement et santé	<ul style="list-style-type: none"> • Barrière de la langue • Jeune âge • Méconnaissance du milieu 	<ul style="list-style-type: none"> • Convaincre son alentour • Avantage d'être une femme et pouvoir convaincre les autres femmes
Développement et Formation d'un groupe décentralisé	<ul style="list-style-type: none"> • Diversité du groupe (différences culturelles, politiques, économiques, et en langue) • Situation décentralisée des participants, grandes distances entre les membres du groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • Rassembler les personnes dispersées • Patience et engagement personnel pour inviter les autres à poursuivre la formation • Rappel de l'intérêt général
Renforcer les capacités électorales et de leadership des femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Différences Politiques des femmes affectées par la guerre 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des stratégies pour rassembler ces femmes • Patience et écoute des différences • s'appuyer sur les expériences personnelles des participants pour renforcer le groupe
Mobiliser et organiser un événement en deux jours	<ul style="list-style-type: none"> • Temps limité pour la préparation 	<ul style="list-style-type: none"> • appui logistique du partenaire, • capacité d'adaptation et flexibilité et d'organisation, confiance en soi
Organiser une formation dans une zone reculée	<ul style="list-style-type: none"> • Equipement indisponible 	<ul style="list-style-type: none"> • Trouver des solutions créatives • Désir ardent de réussite
Réinsertion des enfants de la rue	<ul style="list-style-type: none"> • Problème de financement Préjugés sur le groupe cibles des enfants de la rue • Problème alimentation et hébergement des jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> • Opportunité avec appui d'une ONG • L'acceptation des enfants de la rue par eux-mêmes • Communication avec les autres enfants
Organiser une activité de terrain en deux jours	<ul style="list-style-type: none"> • Adversité des étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien de la direction des étudiants • Tourner l'adversité en avantage
Mise en œuvre du Programme Genre, paix et développement	<ul style="list-style-type: none"> • Résistance au sujet du programme, questions de nécessité et de pertinence 	<ul style="list-style-type: none"> • Détermination à susciter l'intérêt

Obstacles et opportunités: mots clés identifiés par les participants:

Obstacles

- travailler de façon isolée au lieu de lier des partenariats
- refus de s'accepter
- vision personnelle
- problèmes culturels
- manque d'éducation
- difficultés avec les leaders locaux
- communication
- problèmes relationnels entre les femmes
- manque de soutien
- problèmes de langue
- problèmes politiques
- division
- différences
- conflit d'intérêt
- manque de temps
- problème de mobilisation
- manque de ressources
- adversité
- financements
- préjugés
- sécurité
- stress
- plusieurs tâches
- manque de communication
- responsabilités familiales
- manque de confiance
- logistiques

Opportunités

- communication
- offrir l'espace d'échange
- éducation
- soutien familial
- jeunesse
- audace
- créativité
- courage
- respect
- ressources financières
- soutien de la communauté
- soutien des leaders locaux
- connaissance du milieu
- le fait d'être femme
- don de soi
- patience
- sens de l'écoute
- agrandir la vision
- mise en place de système d'Alerte
- briser les barrières
- allié
- flexible
- capacité d'organisation
- confiance
- capacité de trouver des solutions
- soutien de son bureau
- adversité
- détermination
- ténacité
- capacité organisationnelle
- confiance des gens
- convaincre
- partage

Exercice Deux: écrire sur une feuille votre vision sur le leadership des femmes en

Côte d'Ivoire. Les différentes Visions ont été collées sur le mur et les participants parcouraient les visions en silence. Puis le groupe a discuté sur les ressources nécessaires pour réaliser ces visions. Voici ci-dessous les visions présentées par les participants:

- Contribuer à une solide représentation des femmes à des positions électives;
- Voir une présence significative des femmes à tous les niveaux de prise de décisions;
- Présence des femmes dans toutes les formes de prise de décisions, connaissance de leurs droits et développement d'opportunités équitables;
- Réduire la pauvreté en zone rurale;
- Appui à l'éducation et formations des mères et filles;
- Stabilité politique, inclusion des femmes dans la gestion des affaires politiques;
- Toutes les femmes jouissent de leurs droits dans une Côte d'Ivoire pacifiée;
- Les femmes en Côte d'Ivoire avancent dans leur leadership avec courage, authenticité & sagesse à tous les niveaux de la société;
- Toutes les femmes connaissent leurs droits et opportunités;
- Femmes compétentes aux positions de prises de décisions;
- Aider les mères à balancer leurs responsabilités professionnelles et familiales, soutenir les jeunes femmes professionnelles dans l'organisation de leurs plans de travail et activités familiales;
- Développer et assurer une solide communication et des échanges entre les villes et les sous- régions;
- Formation des femmes et des jeunes gens sur le leadership et pourquoi il est important d'être un leader;
- Fournir assistance aux femmes sur le terrain, sensibilisation de ces femmes et soutien pour l'obtention de certificats de naissance et de nationalité;
- 100% de femmes capables de prendre des décisions;
- Créer des fonds pour l'éducation des filles pour les aider à développer leur futur;
- Obtenir une indépendance financière pour les femmes, envoyer les filles à l'école, développer la solidarité entre les femmes;
- Renforcer l'indépendance financière des femmes, la gestion organisationnelle et la prise de décisions à travers l'éducation et la révision des lois, tout ceci nécessitant un changement de mentalité, une " révolution culturelle ";
- Développer le leadership des femmes sans se focaliser sur la question du genre; et
- Renforcer les capacités des femmes en leadership. Les femmes doivent être en mesure de développer et utiliser leurs talents (politique, économique, culturel) pour leur propre avancement et celui de leur pays.

Réflexion collective sur les ressources (internes/personnelles et externes) requises pour la réalisation de ces visions:

- Ressources internes
- • Détermination personnelle;
 - • Appui environnemental et contexte culturel;
 - • Entretien d'une enfance qui soit ouverte aux changements de comportement et valeur;
 - • Cadre organisationnel et de prise de décision qui utilise les qualités uniques des femmes: modeste, volonté, détermination et humilité;
 - • Unique expertise des femmes: pouvoir de représentation sociale, disponibilité, savoir faire, gestion de capacité, et solidarité;
 - • Ressources extérieures: financement pour appui et renforcement de capacités;
 - • Compréhension de l'environnement rural et de la réduction de la pauvreté;
 - • Education et communication à travers diverses cultures et systèmes de productions;
 - • Organisation des femmes et développement de leurs idées;
 - • Préparer les femmes au changement culturel en engageant leur esprit d'initiative;
 - • Conviction, confiance, motivation et engagement;
 - • Changement durable à travers un leadership d'initiative personnelle;
 - • Création d'un environnement favorable à l'émergence d'un bon leadership;
 - • Balance de la vie familiale et politique/vie extérieure;
 - • Promotion de l'avancement des femmes;
 - • Leadership féminin doit être intégré stratégiquement pour construire la nation;
 - • Solide notion et compréhension de l'égalité hommes et femmes;
 - • Faire équipe, planification stratégique;
 - • Refus des stéréotypes garçon et fille;
 - • Confiance en soi;
 - • Partenariats; et
 - • Réseau.

Le tableau ci-dessous résume les ressources internes et externes identifiées par les participants:

volonté	
détermination	
respect	
changement de mentalité	
abnégation	
humilité	
courage	
expertise	
ténacité	
disponibilité	
savoir-faire	
idées	
sentiment de responsabilité	
motivation de changer	
la conviction	
engagement	
la passion	
éducation	
générosité	
intégrité	
acceptation de l'autre	
honneur	
prise de conscience de la femme	
compréhension du processus du	
leadership	
conviction	
temps	
	Ressources externes
	• capacité décisionnelle et
	organisationnelle
	• support financier
	• renforcement de capacité
	• support familial
	• solidarité
	• développement d'AGR
	(activités génératrices de revenus)
	• compétences en communication
	• échanges
	• compétences en logistique
	• soutien de la communauté
	• connaissance du milieu
	• éducation
	• capacité d'organiser
	• besoin de concilier la vie
	privée,
	• publique
	• disposition des amis/des voisins
	• stratégie
	• besoin de coaching
	• présence signifiante des femmes
	• partenariat
	• réseau environnement favorable

TABLEAU I: LISTE DES PARTICIPANTS DE L'ATELIER

Name	Position	Institution	Contact information	
Coffie Raymonde	1ère Vice-Présidente	La Coalition des Femmes Leader de Cote d'Ivoire	raymcoffie@yahoo.fr	07 08 48 51
Bley Madeleine	Présidente	Le Réseau des Femmes des Partis Politiques de Cote d'Ivoire		05 05 57 58
Binata Fatoumata	OFACI	Bureau of Immigration & Naturalization	ofaci@hotmail.com	20 39 03 82 ** 03 22 11 56
Deigna Nicole	Membre	Le Conseil Economique et Social		07 13 78 58 ** 22 00 10 79
Yolibi Marguerite	Coordinatrice	Le WANEP	wanepci@yahoo.fr	05 67 76 77 ** 01 45 04 85
Bamba Sekou		Cellule de Coordination et de Coopération CI/UE		20 30 33 00
Touré Mamadou	Directeur	L'Oiko Crédit	MTOURE@oikocredit.org	05 02 70 07 ** 20 22 62 85
Dao Gabala Mariam Sangare Brahim	Directrice Régionale Consultant	L'Oiko Crédit Ministère de l'Enseignement Technique et Formation Professionnelle	office.ci@oikocredit.org	20 22 62 85 07 01 69 98 ** 02 03 19 39 ** 22 52 77 80
Lorougnon Marie-Odette	Présidente	l'Union des Femmes FPI		07 49 97 79
Silué Fatoumata Dr. Diabate Tene Touré	Professeur Sociologique	Union des Femmes FPI l'Université d'Abidjan		05 71 22 47 05 95 41 21 ** 01 18 28 83
Oble Jacqueline		Académie des Sciences et Cultures d'Afrique et de la Diaspora (ASCAD)	oblejacqueline@hotmail.com	07 75 29 65
Mme. Faber Mahimouna	Conseiller	Le Cabinet du Premier Ministre		05 50 73 60
Porquet Salimata		Forum International de Femmes pour la Paix, Légalité et Développement	fefeedes@yahoo.com	07 89 71 95

TABLEAU II: LISTE DES INTERVIEWEES

- Mme Coffie Raymonde, 1ère Vice-Présidente de la Coalition des Femmes Leader de Cote d'Ivoire
- Mme Deigna Nicole, Vice présidente du conseil économique et social
Membre du Conseil Economique et Social
- Mme Marguerite YOLI BI Koné, Coordinatrice Nationale de WANEP en CI,
- Mme Tapsoba, Femme Leader dans le domaine des Affaires
- Mme Monique Traoré, Présidente de la Fédération des ONG Femmes pour le
- Développement du Grand Nord
- Mme Fatoumata Hamsa, Ministre de la Reconstruction et de la Réinsertion

AED	Academy for Educational Development
AFICSS	Association des Femmes Ivoiriennes Cadres Supérieurs de la Santé
APAC-CI	Association des Femmes Professionnelles de la Communication
ASCAD	Académie des Sciences et Cultures d'Afrique et de la Diaspora
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CFELCI	Coalition des Femmes Leaders
CI	Côte d'Ivoire
DEPG	Direction de l'Égalité et de la Promotion du Genre
ENSEA	Ecole Nationale de Statistique et d'Economie Appliquée
FPI	Front Populaire Ivoirien
GBV	Gender Based Violence
LWI	Leadership Wisdom Initiative
MDG	Millenium Development Goal
NDI	National Democratic Institute
NGO	Non Governmental Organization
OFACI	ONG Femme Active de Côte d' Ivoire
PDCI	Parti Démocratique de Côte d'Ivoire
PIT	Parti Ivoirien des Travailleurs
RDR	Rassemblement Des Républicains
REFAMP-CI	Réseau des Femmes Africaines Ministres et Parlementaires
RIFEN	Réseau Ivoirien des Femmes Entrepreneurs
RIEFPD	Réseau International Eau, Femmes et Pouvoir de Décisions
RIOF	Réseau Ivoirien des Organisations Féminines
SFCG	Search For Common Ground
UN SC	United Nations Security Council
UNFPA	United Nations Population Fund
UNDP	United Nations Development Program
UE	Union Européenne
WANEP	West Africa Network for Peacebuilding