



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



MAU SNGP

# RENFORCER LE POUVOIR « D'INTÉRIEUR » ET LE POUVOIR « D'AGIR » DES DIRIGEANTES MALIENNES

## Les participantes à la formation du leadership des femmes du projet Mali SNGP appliquent les nouvelles compétences acquises

Mali *Sub-national Governance Program* (SNGP), un programme de 22 millions de dollars américains financé par l'Agence des Etats-Unis pour le Développement International (USAID) qui met l'accent sur la gestion des finances publiques (PFM), se focalise sur trois composantes interdépendantes avec une intégration transversale du genre. Ces trois composantes sont :

- 1 Le renforcement des systèmes nationaux et régionaux en gestion des finances publics (PFM) ;**
- 2 l'amélioration de la coordination et de la communication entre les gouvernements nationaux et infranationaux, et la société civile ;**
- 3 l'amélioration de la capacité du Contrôle Général des Services Publics (CGSP) à effectuer des audits de performance qui répondent aux normes internationales, et qui surveillent efficacement les dépenses publiques et la prestation des services aux niveaux national et régional.**

A travers l'élaboration et la mise en œuvre d'un nouveau programme de formation, Mali SNGP a élargi l'impact des femmes leaders dans huit régions<sup>1</sup> par le renforcement de leurs compétences, leur capacité à influencer les décisions, et leur capacité à mieux servir les besoins de tous les membres de leurs communautés. Cette approche cible non seulement les femmes aux postes de responsabilité, mais aussi l'engagement des hommes qui peuvent plaider en faveur de l'inclusion des femmes dirigeantes dans les décisions. Entre novembre 2017 et décembre 2019, le partenaire local WILDAF/Mali<sup>2</sup> du projet Mali SNGP a formé<sup>3</sup> plus de 780 participants femmes et hommes. Ces formations étaient axées sur le renforcement des compétences des participants à développer et mettre en œuvre des programmes qui répondent aux besoins des femmes et des hommes de leurs communautés.

1 Kayes, Koulikoro, les régions de Ségou, Sikasso, Mopti, Gao et Tombouctou et le district de Bamako.

2 *Women in Law and Development in Africa*, ou *Femmes Droit et Développement en Afrique*.

3 Avec un soutien technique fourni par Banyan Global.



### L'APPROCHE D'ÉVALUATION DE LA FORMATION.

Le projet a évalué l'impact de ces formations sur la capacité des dirigeants à influencer les changements dans divers organisations (conseils, agents des services techniques, organisations civiles). Un échantillon représentant environ 17 % des participants à la formation (n=127, 50 % de femmes) a été choisi dans chaque région. Ces participants étaient des fonctionnaires élus, des représentants des services techniques de l'État, et des représentants de la société civile. 86 d'entre eux ont répondu aux questions sur la formation « des femmes en leadership » et 41 d'entre eux sur la budgétisation sensible au genre.

## Aujourd'hui, grâce à la formation et aux nouvelles compétences que j'ai développées, j'ai changé mes stratégies...

J'ai contacté ma collègue qui a démissionné du parti politique et j'ai réussi à la convaincre de reconsidérer sa démission. Elle l'a fait et a repris ses fonctions au sein du parti ! Nous travaillons maintenant dans un environnement très convivial. De plus, je suis devenue experte en prise de parole en public », **DIT MME MAREME SECK N'DIAYE**, élue locale, troisième adjointe au maire de Kayes en charge de la gestion financière.

## Les voix des femmes leaders sont amplifiées

**En appliquant les compétences en leadership acquises, les femmes leaders ont plus de confiance à exprimer leurs opinions et de participer aux décisions.** Plus de 82 % des femmes ont déclaré **être plus à l'aise de prendre la parole en public**, ce qui est essentiel pour exercer leur pouvoir en tant que dirigeantes. Une femme a décrit ce changement comme « gagnant plus de confiance en elle-même ». **Presque toutes les femmes ayant participé aux formations ont déclaré s'exprimer régulièrement sur les droits et les questions des femmes au sein de leurs organisations ou de leurs collectivités.** Cela inclut notamment les discussions sur la loi des quotas<sup>4</sup> et de l'importance de répondre aux besoins des femmes dans la communauté, démontrant ainsi cette nouvelle confiance acquise d'expression en public des femmes.

**Des hommes dirigeants défendent également les femmes à des postes de direction et dans leurs communautés.** La plupart des hommes interrogés (87 %) ont dit qu'ils sont devenus plus impliqués **dans la défense de la participation politique des femmes**, dans la planification et la budgétisation des réunions, et au sein de leur propre organisation ou conseil communautaire. Par exemple, 70 % des hommes interrogés ont déclaré avoir sensibilisé leurs communautés à la loi sur le quota. Presque tous les hommes (90 %) interrogés ont dit qu'ils continuaient **de sensibiliser leurs collègues, partenaires et dirigeants locaux au leadership des femmes.** Presque tous les hommes (95 %) ont reporté avoir donné des conseils, basés sur les notions apprises durant la formation, aux femmes dirigeantes de leurs organisations ou de leurs communautés.

4 Loi n° 2015-052/ du 18 décembre 2015



# Les dirigeants répondent mieux aux besoins des femmes et des jeunes

Tous les participants au sondage ont déclaré avoir appliqué leurs nouvelles compétences au sein de leurs organisations dans le but d'accroître la participation active des femmes à la vie publique et à la politique. Ceci a été réalisé de quatre manières principales :

## Créer ou adapter des activités pour accroître la participation inclusive des femmes et des jeunes (46 %)

- La recherche visant à répondre aux besoins des femmes, par exemple, donne la priorité aux besoins des femmes en matière de santé, d'éducation, d'agriculture et d'économie/ politique dans les plans et budgets annuels.
- Changer les pratiques d'embauche pour accroître le nombre de femmes dans les postes décisionnels.

## Créer des activités de renforcement des capacités adaptées aux besoins des hommes dirigeants et des femmes dirigeantes (26 %)

- Cibler les dirigeants communautaires masculins pour qu'ils modifient leurs connaissances et leurs attitudes à l'égard du leadership des femmes et de la loi des quotas.
- Les hommes dirigeants soutiennent la formation des femmes dirigeantes et le développement de leurs compétences afin qu'elles soient en mesure de diriger et d'exécuter efficacement les décisions prises.

## Mise en œuvre d'approches visant à accroître la participation active des femmes et des jeunes aux réunions et aux événements publics (28 %)

- Tenir des événements pour accroître l'engagement des femmes et des jeunes dans les fonctions publiques et les élections.
- Inclure les femmes dans le développement des comités communautaires.

**De plus, les leaders appliquent leurs compétences à la budgétisation sensible au genre.** La plupart des dirigeants ont indiqué que leurs organisations ont mis en œuvre des activités liées à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes par le biais d'au moins un des quatre types d'activités suivantes :

- L'élaboration d'un budget sensible au genre (27 %).
- La mise en œuvre d'activités axées sur le soutien aux femmes dans le domaine de la santé et de l'éducation. Cela inclut, par exemple, la réduction de la violence basée sur le genre, les mariages précoces, et les besoins des femmes en matière de santé (20 %).
- Renforcer l'autonomisation économique des femmes (17 %).
- La sensibilisation de la communauté aux obstacles liés au sexe en matière d'éducation et de santé familiale (15 %).

MALISNGP



À GAO, l'Organisation régionale de Coordination des Associations de Femmes (CAFO) a organisé des réunions publiques avec les femmes de la communauté pour les sensibiliser à la loi N° 052. Ils ont ensuite organisé une journée de plaidoyer auprès des autorités traditionnelles et religieuses sur les besoins spécifiques des femmes et d'autres personnes vulnérables.

Le conseil local DE MOPTI, qui comprend des femmes et des hommes dirigeants, a donné un jour de congé aux femmes membres du personnel pour qu'elles puissent assister à des activités de sensibilisation et de formation sur le leadership des femmes. À Ségou et à Tombouctou, les dirigeants se sont concentrés sur l'engagement accru des jeunes dans les réunions et les événements publics. Le Conseil Régional de la Jeunesse a organisé des événements autour de l'inclusion des jeunes filles et des garçons dans la politique et les élections.

Des femmes handicapées DE MOPTI ont été formées and ont reçu des informations dans le but de faciliter leur accès aux services financiers. De même, À GAO, la Fédération Régionale des Associations de Personnes Handicapées a organisé une salle d'exposition durant laquelle les marchandises des membres de l'association ont été vendues. L'évènement a contribué au renforcement des capacités des membres de l'association à concevoir des activités génératrices de revenus.

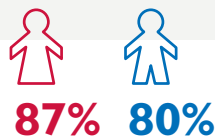
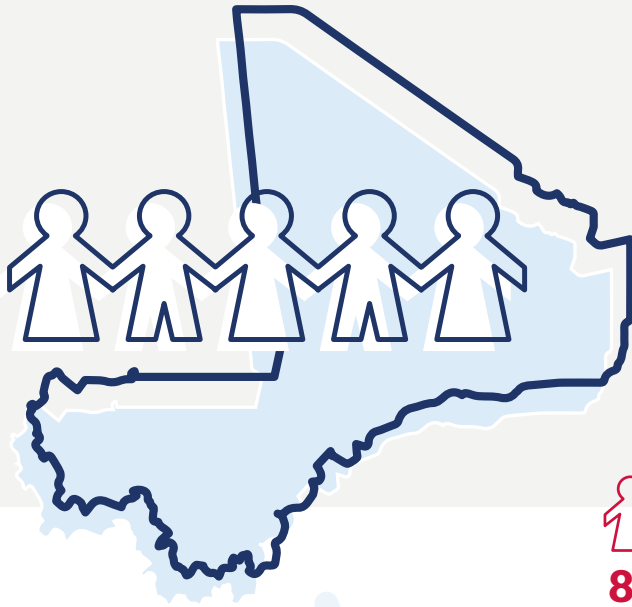


# Les démarches pour accroître et soutenir le leadership des femmes

Les femmes et les hommes partagent les mêmes points de vue sur la meilleure façon de renforcer les possibilités de leadership des femmes et le pouvoir de prendre des décisions.

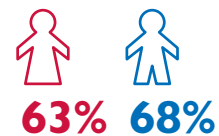
Une des principales stratégies est la mobilisation des dirigeants hommes et femmes pour promouvoir les changements d'attitudes et de comportements liés au leadership féminin.

Lorsqu'on a demandé aux femmes et aux hommes maliens quelles stratégies devraient être mises en œuvre pour soutenir les femmes dirigeantes ou celles qui recherchent le leadership, ils ont répondu:

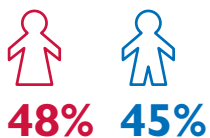


Améliorer les compétences et la confiance des femmes

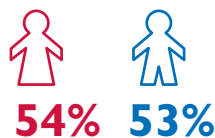
## QUELLES SONT LES STRATÉGIES POUR SOUTENIR LES FEMMES DIRIGEANTES OU CELLES QUI RECHERCHENT LE LEADERSHIP?



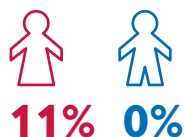
Mobiliser les dirigeants (hommes et femmes) à tous les niveaux, les familles et les communautés pour promouvoir le changement d'attitudes et de comportements



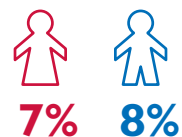
Renforcer les réseaux de femmes dirigeantes actuelles et émergentes (et leurs alliés)



Renforcer la volonté politique et le cadre juridique pour la nomination de femmes qualifiées à des postes de responsabilité ou de décisions



Fournir un soutien financier



Plaidoyer et sensibilisation au niveau communautaire