



2607  
6A1-06

Organisation Non Gouvernementale ayant Statut spécial à l'ECOSOC aux Nations Unies, membre observateur à la Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (CADHP) de l'Union Africaine

# ATELIER DE FORMATION EN LEADERSHIP FEMININ

Les 6, 7 et 8 Mai 2005

## RAPPORT

Présenté par Mame Couna THIOYE

Villa N°4024 Amitié II – Allées Seydou Nourou TALL – BP : 15246 Dakar \_ Fann SENEGAL  
Téléphone : (221) 865 00 30 – Fax : (221) 824 60 52  
e-Mail : [raddho@telecomplus.sn](mailto:raddho@telecomplus.sn) – [obsdh@sentoo.sn](mailto:obsdh@sentoo.sn) - Site web : <http://www.raddho.africa-web.org>

## **JOUR 1 ET JOUR 2 : FORMATION EN LEADERSHIP FEMININ**

### **JOUR 1**

#### **INTRODUCTION**

Le premier temps fort de cette formation a été la cérémonie d'ouverture présidée par Alioune TINE, Secrétaire Général de la RADDHO en présence de M. Saliou KONTE, représentant la Fondation Friedrich Ebert, Khady Bèye NDIAYE, Secrétaire chargée de l'Education, de la Formation et de la Recherche.

Pour Alioune TINE, le leadership doit être fort dans la société civile et dans la sphère politique, et cet atelier vient à son heure car il permettra de renforcer les capacités des femmes de la RADDHO pour lui permettre de reprendre sa place dans les débats à l'échelle national, sous régional et international.

Après avoir remercié la Fondation Friedrich Ebert d'avoir bien voulu appuyer la RADDHO pour la tenue de cet atelier Mme Khady Ndiaye BEYE a sollicité son accompagnement pour un autre atelier de formation en plaidoyer et lobbying ; elle a par ailleurs souhaité la bienvenue aux participantes venues des onze (11) régions du Sénégal.

M. Saliou KONTE, représentant la Fondation Friedrich Ebert après avoir salué l'assistance a exprimé la satisfaction de la Fondation Friedrich Ebert quant à son partenariat avec la RADDHO et qu'il transmettra la sollicitation des femmes de la RADDHO, ce qui permettra de consolider ce partenariat.

#### **I. MÉTHODOLOGIE**

L'atelier de formation destiné aux femmes de la RADDHO s'est tenu dans une atmosphère détendue qui a favorisé la pleine participation des femmes à l'atteinte des objectifs de l'atelier.

Ceci s'explique par la méthode non seulement participative mais aussi centrée sur les compétences qui a été privilégiée par le facilitateur.

Le facilitateur a alterné exercices pratiques basés sur des expériences personnelles des participantes, jeux de rôles et discussions en plénière pour amener les participantes à analyser elles mêmes le concept du leadership.

##### **a. FORMULATION DES ATTENTES DES PARTICIPANTES**

Le facilitateur a commencé par donner la parole aux participantes pour savoir quelles sont leurs attentes sur l'atelier.

En résumé les participantes s'attendent à :

- Pouvoir bien utiliser leurs ressources pour l'atteinte des objectifs de la RADDHO ;

- Etre en mesure de prendre en charge le besoins des femmes sans causer de tords aux hommes et sensibiliser les leaders femmes sur les droits humains ;
- Savoir comment s'exprimer et oser prendre la parole ;
- Comprendre le concept de leadership ;
- Savoir comment faire le plaidoyer féminin et le plaidoyer pour les droits de la femme ;
- Amener les femmes à s'approprier les objectifs de la RADDHO en leadership féminin en genre ;
- Avoir des stratégies pour assurer la visibilité des femmes et faire émerger leur leadership auprès des autres femmes pour les mobiliser dans la défense et la promotion des femmes ?
- Avoir les aptitudes requises pour assurer le leadership auprès de nos partenaires lors de nos différentes activités de femme ;
- Connaître la pertinence du leadership féminin afin de permettre aux femmes de la RADDHO de travailler efficacement à la réalisation de la promotion des droits de la femme ;
- Avoir les compétences requises pour être une bonne et vraie leadere ;
- Outiller la femme de la RADDHO pour lui permettre de s'assumer dans la promotion de ses droits.

Le facilitateur de l'atelier est parti de l'analyse des différentes attentes exprimées par les participantes pour déterminer avec elles les objectifs de l'atelier.

#### **b. DÉFINITION DES OBJECTIFS DE L'ATELIER**

- Comprendre le concept de leadership féminin
- Comment exercer, mettre en œuvre le leadership féminin
- Pertinence du leadership et du leadership féminin
- Comment assurer et assumer le leadership féminin au sein de la RADDHO et dans la vie de tous les jours

#### **c. TENTATIVES DE DÉFINITION DU MOT LEADERSHIP PAR LES PARTICIPANTES**

C'est un exercice qui a servi de prétexte au facilitateur pour amener les participantes à réfléchir sur la définition et l'analyse terminologique du mot « leadership ».

#### **Termes de Référence de l'exercice 1**

- Qu'est-ce qu'une leadere, sa pertinence ?
- Caractéristiques d'une leadere
- Quels comportements doit avoir une leadere ?
- Quels sont les différents types de leaderes ?

C'est la synthèse des travaux de restitution qui servira de prétexte pour analyser le concept de leadership ou tout simplement de leadere à travers sa définition, sa pertinence, les caractéristiques, comportements ou les différents types de leaderes qui existent.

## SYNTHÈSE DES TRAVAUX DES RESTITUTIONS EN PLÉNIÈRES

DÉFINITION D'UNE LEADERE	PERTINENCE D'UNE LEADERE	CARACTÉRISTIQUES D'UNE LEADERE	COMPORTEMENTS D'UNE LEADERE	LES TYPES DE LEADERE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une leadeere c'est celle qui a la capacité de gérer et de diriger un groupe pour la réalisation des objectifs du groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribue au bon fonctionnement de l'organisation</li> <li>• Permet une participation responsable des femmes dans les sphères de prise de décisions au sein et même en dehors de l'organisation</li> <li>• Facilite la promotion du groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Sincérité</li> <li>• L'Honnêteté</li> <li>• La Pertinence ou Compétence</li> <li>• La Correction</li> <li>• Le Charisme</li> <li>• La Confiance en soi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Sociabilité</li> <li>• L'Esprit de partage et d'équipe</li> <li>• L'Impartialité</li> <li>• L'Ouverture d'esprit</li> <li>• Le Dynamisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadeere autoritaire</li> <li>• Leadeere dictatrice</li> <li>• Leadeere anarchiste</li> <li>• Leadeere égoïste</li> <li>• Leadeere démocratique</li> <li>• Leadeere délégataire</li> <li>• Leadeere rassembleur</li> </ul>

## **JOUR 2**

Le deuxième jour a débuté par un exercice pratique dont les consignes de travail sont les suivants :

- 1) Décrivez les obstacles au leadership féminin sur le terrain des droits humains et au niveau institutionnel y compris la RADDHO ;
- 2) Proposer des stratégies pour surmonter ces obstacles ;
- 3) Présenter un sketch en mettant en exergue des obstacles rencontrés et des stratégies mises en œuvre.

### **1. REVUES D'ITINÉRAIRES**

Avant de passer aux plénières, il y a eu quelques exemples de revues d'itinéraires par trois participantes.

De ces revues d'itinéraires on retiendra que la vie est parsemée d'embûches mais il faut toujours assumer et se comporter en personnes responsables, pour cela il faut s'armer de valeurs telles que la foi, la confiance en soi, la dignité.

Il faut aussi que les femmes tiennent compte de leur situation de vulnérabilité que certains hommes n'hésitent pas à exploiter en leur faveur.

### **2. RESTITUTION DES TRAVAUX DE GROUPES**

La synthèse des plénières va constituer les prochains petits pas que les femmes de la RADDHO devront faire pour surmonter les nombreux facteurs bloquants tendant à maintenir dans une position d'immersion et d'attentisme car les femmes doivent jouer pleinement leur rôle dans le leadership de la RADDHO.

Pour y parvenir, il faut nécessairement maîtriser l'environnement dans lequel elles évoluent et préconiser des solutions pouvant permettre aux femmes de la RADDHO de jouer leur rôle d'avant-garde dans la prise en charge des violations des droits humains en général et en particulier les droits de la femme.

Et les petits pas qui nous y mèneront sont :

- Un plan d'action pour la promotion de femmes de la RADDHO
- Les formations de renforcement des capacités des femmes de la RADDHO
- Accès aux instances de décision au prochain congrès
- Un mailing list de toutes les femmes de la RADDHO
- La restitution de la présente formation au niveau des observatoires
- Un plan d'action pour l'adoption de l'autorité parentale comme texte de loi
- La mise à disposition dans le mois des textes sur la RADDHO (Règlement Intérieur, Statuts, Manuel de Procédures)
- L'évaluation des compétences et des besoins en formation
- L'identification des activités que l'on peut faire avec les femmes de la région, de la sous région
- Un plaidoyer pour la ratification du protocole additionnel
- La diffusion large du courrier de la RADDHO

### **Obstacles Intellectuels**

- Faible niveau d'instruction des femmes
- La non prise en compte de l'approche genre par la société sénégalaise
- Méconnaissance des textes et lois relatifs aux droits de la femme
- Analphabétisme des femmes

- Promouvoir l'éducation des filles et leur maintien à l'école
- Plaidoyer pour l'appropriation de l'approche genre Par la société sénégalaise
- Former les femmes sur les instruments juridique internationaux, sous régionaux et nationaux relatifs aux droits de la femme

## **JOUR 3 : QUELLES STRATÉGIES POUR LA RELANCE DES ACTIVITES DES FEMMES DE LA RADDHO**

### **I. OBJECTIF :**

- ❖ Amener les femmes de la RADDHO à définir des axes stratégiques pour l'élaboration d'un plan d'action

### **II. CONTENU :**

#### **A. Rappel du Cadre Institutionnel et Expériences des Observatoires**

L'une des recommandations du Conseil d'Administration de la RADDHO lors de sa dernière réunion a été la relance des activités des femmes.

Il faut souligner avec force qu'il n'y a pas d'opposition ou de dualité homme/femme à la RADDHO, et cet atelier s'inscrit dans la logique des recommandations du C.A pour redynamiser la RADDHO à travers les activités relatives à la promotion des droits de la femme.

Procédant à une genèse de la commission, on notera que la commission a travaillé sur la participation du Sénégal à Beijing 95 (notamment à l'élaboration du plan d'action de la femme) où la RADDHO a été représentée. La RADDHO participera alors à divers travaux dont celui de l'élaboration du plan d'action national de la femme (PANAF) 1997 – 2001.

A partir de 1998, il y avait une nouvelle dynamique, le département Femmes est créé et a commencé ses activités par un financement de Oxfam America pour le renforcement des capacités d'intervention et d'organisation par la formation.

Le CECI/PDPF a également appuyé le renforcement des capacités du leadership féminin des femmes en politique qui s'est traduit par la réalisation de différentes activités.

Mais depuis 2000, on a noté une nette rupture voire une léthargie dans les activités et la participation des femmes dans la prise en charge des questions d'actualité les concernant.

Après cet aperçu du cadre institutionnel, on a procédé au rappel historique de la commission et les activités qui ont été réalisées par les femmes de la RADDHO.

Cet état des lieux est suivi par la formation des groupes de travail qui vont analyser les forces, les faiblesses, les opportunités et les contraintes au niveau interne et externe.

Aujourd'hui, l'état des lieux a montré que sur vingt et une (21) personnes membres du C.A, il n'y a que quatre (04) femmes, au niveau du Secrétariat Général, on a trois (03) femmes sur les sept (07) membres, toutefois, il y a beaucoup de femmes responsabilisées au niveau des départements.

Cependant, les femmes doivent travailler davantage pour avoir une représentation égale à celle des hommes dans les instances de la RADDHO (à compétence égale, représentation égale).

Pour y arriver, les femmes doivent s'auto former, elles doivent se rapprocher des autres organisations pour échanger sur les problématiques relatives aux femmes.

Après cette brève introduction, la parole est donnée aux chefs de délégation qui ont parlé des activités menées et des problèmes qui freinent la pleine participation des femmes au niveau de leurs observatoires respectifs.

**Ziguinchor** : l'observatoire travaille en partenariat avec le CRS et a aidé à la construction de trois (villages), à l'accompagnement et à l'encadrement de certaines associations dont l'Association des Personnes Victimes de Mines ; il est membre d'importants réseaux tels que le WANEP et le WIPNET.

**Kolda** : les activités pour cet observatoire tourne autour des cas de violences individuelles ; il est à noter aussi le cas d'un mariage précoce et grâce à l'intervention de l'observatoire, la fille est prise en charge par la SCOFI.

Sédhiou étant une zone de conflits, l'observatoire est souvent sollicité, des contacts sont établis avec les autorités au niveau local pour élaborer un plan d'action.

**Diourbel** : il travaille en partenariat avec Tostan, Enda 3D, le RSJ, l'Aprofes et le Comité Sénégalais des Droits de l'Homme surtout sur les cas de violence nécessitant une assistance judiciaire

Actuellement travaille sur la mendicité avec le daara de Serigne Mor MBAYE et le WILDAF avec la recrudescence des violences faites aux femmes à Touba.

**Thiès** : partenariat avec le RSJ, le COFDEF pour le renforcement des capacités de femmes pour la prise en charge des cas de violence ; l'observatoire est membre du Comité Local du RSJ sur la santé de la reproduction appuyé par le CEDPA.

**Louga** : observatoire en léthargie, les principales activités menées par l'observatoire tournent autour de l'observation des élections et la participation aux activités de sensibilisation sur le SIDA

**Saint Louis** : l'une des principales activités a été la marche organisée dans la cadre de l'affaire Dieynaba Hamady SOW ; cependant, il y a un partenariat avec l'ANAFI et le RADI

**Kaolack** : il existe beaucoup d'organisations à Kaolack qui collaborent avec l'observatoire pas avec elles, il n'y a aucune synergie avec les organisations, aucune implication des femmes dans les activités au niveau local.

**Fatick** : absence d'activités spécifiques aux femmes, les femmes ont élaboré un plan d'action spécifique aux femmes qui portent sur des causeries mais le plan n'a pas été mis en œuvre car il n'y a pas eu de suivi ; il se pose un problème d'implication des femmes dans les activités de l'observatoire.

**Tambacounda** : participation de l'observatoire dans les activités réalisées par les autres organisations à Tamba notamment le GADEC avec qui l'observatoire travaille en partenariat, gère les dossiers relatifs à des cas de violence faites aux femmes surtout dans le Boundou et les cas d'une femme assassinée par son mari

(organisation d'une marche de protestation), appuie également les femmes dans le processus d'élaboration de leurs projets.

## **B. RESTITUTION DES TRAVAUX DE GROUPES**

### **Groupe 1 : Forces**

- La prise de conscience collective pour un leadership aussi bien national qu'international
- L'engagement à changer
- L'expérience et l'expertise en droits humains
- Niveau d'instruction des femmes de la RADDHO élevé
- Reconnaissance des femmes de la RADDHO sur le terrain des droits humains
- Capacité de mobilisation de la RADDHO
- L'efficacité et la rigueur des femmes de la RADDHO
- L'existence de leadership féminin
- Capacité rédactionnelle
- L'entente et cordialité entre les femmes de la RADDHO
- Soutien des hommes de la RADDHO
- Nomination et responsabilisation des femmes
- Objectivité des femmes à reconnaître l'effort des autres
- L'appartenance aux réseaux, collectifs et coalitions
- Exemples : RADDHO membres fondateurs du CLVF et du RSJ
- Acceptation de la mixité : aussi bien les femmes que les hommes sont membres de la commission au niveau de Dakar

### **Groupe 2 : Faiblesses**

- Faiblesses caractérielles de certaines femmes
- Timidité de certaines femmes
- Manque de confiance en soi
- Envie, jalousie ou haine
- Complexe d'infériorité ou de supériorité
- Manque d'estime de soi
- Hypocrisie
- Médisance
- Faiblesses du groupe
- Commérages, manque de solidarité
- Manque de dynamique de groupe
- Mépris, refus de reconnaître les compétences de l'autre
- Copinages dans le groupe
- Rétention d'information, stigmatisation, discrimination, manque de considération, sous estimation, préjugés à l'égard de certaines femmes
- Faiblesses inhérentes à l'institution
- Absence de cadre de concertation
- Manque de démocratie de la part du Secrétariat Général : les personnes pressenties à des postes ne sont pas systématiquement consultées avant leur

nomination, ce qui explique que actuellement la coordination de deux départements est vacante.

- De plus, le système de représentation aux réunions, séminaires et autres rencontres au niveau national, sous régional et international doit être revu selon des normes et procédures démocratiques
- La rétention d'information et des connaissances acquises
- Déficit de communication
- Entorses dans la délégation des pouvoirs
- Mauvaise utilisation des compétences disponibles qu'au niveau de l'organisation
- Conflits de compétences
- Conflits d'ordre financier
- Manque de décentralisation
- Manque de promotion des femmes dans les observatoires des régions
- Absence de supervision et de feed back des activités réalisées
- Faiblesse des moyens
- Manque d'initiatives et absence d'autonomie
- Manque de synergie entre les observatoires et les départements
- Faiblesse de l'esprit d'équipe
- Déficit de formation en droits humains
- Dysfonctionnement au niveau des observatoires

### **Groupe 3 : Opportunités**

- Le groupe qui travaillait sur les opportunités a retenu les points suivants :
- La visibilité et la crédibilité de la RADDHO au plan national et international
- La RADDHO est membre de plusieurs réseaux
- La présence des ONG internationales
- La possibilité pour la RADDHO d'envoyer les femmes à des rencontres sous régionales et internationales en vue de renforcer leurs capacités
- Les compétences qui existent au sein de l'organisation
- Les TIC sont à mettre à profit pour l'information et la formation
- Etablir un mailing list pour assurer une bonne circulation de l'information surtout celle concernant les femmes
- Le bulletin d'information qui permet de rendre visibles les activités au niveau local
- L'environnement national, régional et international favorable aux droits de la femme
- La volonté politique de promouvoir les femmes
- La responsabilisation des femmes
- La disponibilité de la RADDHO et de ses instances pour promouvoir les femmes
- La possibilité de nouer des partenariats et/ou des alliances stratégiques pour être appuyées dans les activités
- Le fait que les organisations de droits humains soient considérées comme des leviers pour faire avancer la cause des femmes
- Enfin, comme note d'espoir la rupture marquée par les femmes.

## **Groupe 4 : les contraintes**

### **a. Au plan interne**

- Rétention d'information
- Problème de circulation de l'information
- Non partage des connaissances acquises
- Manque de moyens techniques, logistiques et financiers
- Centralisation du pouvoir
- Dysfonctionnement structurel
- Faiblesse de la représentativité des femmes dans les postes clé
- Non respect des prérogatives des femmes responsabilisées
- Discrimination (politique d'exclusion) des femmes
- Méconnaissance et non utilisation des compétences des femmes
- Attentisme des femmes
- Problèmes de coordination des femmes au plan interne
- Absence de diversification de la représentation des femmes
- Manque d'initiative des femmes
- Non fonctionnement de certains postes (Département Genre, l'absence de la Commission Femmes au niveau de l'observatoire de Dakar et le Secrétariat à l'Organisation qu'il faut redynamiser)
- Absence de capitalisation des actions menées par l'organisation

### **b. Au plan externe**

- La non implication des femmes de la RADDHO dans les autres organisations de femmes au niveau local (ONG, mouvements associatifs, réseaux)
- Problèmes de positionnement dans les réseaux (manque de solidarité, absence de synergie au niveau des réseaux où les femmes cherchent avant tout la sauvegarde de leurs intérêts personnels)
- Manque de représentativité des femmes dans les rencontres sous régionales et internationales
- Problème de vulgarisation du rôle, des activités que mène la RADDHO au niveau de la communauté

### **c. Détermination des axes pour l'élaboration du plan d'action**

A la suite des restitutions des travaux de groupe, les participantes ont fait l'analyse des problématiques saillantes qui sont les suivantes :

- ✓ Le renforcement des capacités des femmes
- ✓ La nécessité de créer un cadre de concertation
- ✓ La question de la représentation des femmes au niveau des instances de la RADDHO et dans les réseaux et/associations nationales, sous régionales et internationales.
- ✓ L'implication des femmes de la RADDHO dans les questions d'actualité relatives :
- ✓ au Protocole Additionnel à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme
- ✓ aux Femmes, Conflits et à la Paix
- ✓ au Genre

S'appuyant sur les forces et les opportunités décelées en vue de dégager des solutions aux faiblesses et contraintes observées, quelques axes ont été retenus :

### 1. AXE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

Dans le but de renforcer les capacités d'intervention des femmes de la RADDHO, un certain nombre de thèmes ont été retenus et feront l'objet d'ateliers de formation.

#### Thèmes retenus :

- Plaidoyer, lobbying
- Genre
- Instruments juridiques nationaux et internationaux notamment ceux relatifs aux droits de la femme
- Techniques de communication (animation, négociation, médiation, TIC, traitement de l'information)
- Techniques d'investigation sur les violations relatives aux droits de la femme
- Elaboration et gestion de projets

### 2. AXE CRÉATION D'UN CADRE DE CONCERTATION

La mise en place d'un cadre de concertation contribuera à résoudre le problème lié à la circulation de l'information et au partage des connaissances entre les membres de la RADDHO au niveau régional comme au niveau national.

Il est prévu d'organiser :

- une réunion d'information ou de partage par mois au niveau des observatoires
- une rencontre tous les trois mois au niveau national.

Il est aussi retenu d'établir un mailing list de toutes les femmes qui ont participé à la formation en vue de faciliter la circulation de l'information.

Ces réunions vont renforcer les ateliers de formation, au cours de ces réunions des thèmes portant sur le problème de l'harmonisation de la législation interne par rapport aux textes internationaux, sur l'autorité parentale seront abordés.

### 3. AXE REPRÉSENTATION DES FEMMES

Pour assurer le suivi de la représentation des femmes au niveau des réseaux, associations ou coalitions, il faut :

- Demander le rapport des activités menées au sein des réseaux, associations et coalitions tels que le Réseau Siggil Jigèen, le CLVF, le Réseau Genre et Développement du CONGAD (où la RADDHO n'est plus représentée), le Forum Social Sénégalais, le WANEP, le WIPNET en ce qui concerne les activités spécifiques aux femmes ;
- Au niveau de Thiès, la RADDHO est membre du Comité Local du RSJ qui pilote le projet sur la santé de la reproduction initié par le CEDPA en partenariat avec l'USAID.

#### **4. AXE PROTOCOLE ADDITIONNEL À LA CHARTE AFRICAINE DES DROITS DE L'HOMME ET DES PEUPLES RELATIF AUX DROITS DE LA FEMME**

L'organisation d'un atelier sous régional sur le protocole permettra une appropriation du protocole et une meilleure implication des femmes de la RADDHO dans la promotion de ce protocole.

Mais en prélude à cet atelier sous régional, il est nécessaire d'inscrire ce thème à l'ordre du jour des réunions qui seront programmées au niveau local et/ou au niveau national pour une mise à niveau par rapport aux questions d'actualité qui concernent les femmes.

#### **AXE FEMMES, CONFLITS ET PAIX**

Yéya Birane WANE qui coordonne le Département Paix et Résolution des Conflits et Cécile DIATTA membre du WIPNET ont eu à participer à des formations sur la prévention, gestion et la résolution des conflits et il est retenu la tenue d'ateliers de restitution de ces formations pour en faire profiter aux femmes de la RADDHO.

#### **5. AXE GENRE**

En vue d'assurer la pratique de l'approche genre au sein de la RADDHO, il est envisagé :

- L'élaboration et l'application de la stratégie basée sur le genre de la RADDHO, à cet effet, il faut la mise à disposition des femmes de la RADDHO des documents relatifs à la CEDAW, au DSRP et à la stratégie nationale d'équité et d'égalité de genre (SNEEG) qui est le troisième document de référence des femmes sénégalaises.

### **III. DISPOSITIONS PRATIQUES**

Pour assurer le suivi de toutes les décisions retenues dans le cadre de cet atelier, un certain nombre de dispositions ont été prises à savoir :

- La multiplication de tous les documents (CEDAW, DSRP, SNEEG, Code de la Famille, etc)
- Se rapprocher du ministère de la femme, de la famille et du développement social pour disposer de certains documents dont la SNEEG ; les observatoires se rapprocheront des services régionaux du ministère notamment le service du développement communautaire qui a en charge les ONG.
- Se rapprocher de l'UNIFEM et du PNUD dans le cadre de son projet de vulgarisation du genre à travers les ONG de droits humains.
- Mandat a été donné aux femmes de Dakar avec obligation de faire le suivi au niveau des observatoires régionaux pour éventuellement apporter leurs amendements.

Après discussions sur la méthode à adopter, le comité qui avait travaillé pour la préparation de cet atelier est élargi et est composé comme suit :

- ❖ Fatou Kama MARONE
- ❖ Diodio KOITE
- ❖ Khady NDIAYE
- ❖ Ndeye Fatou SARR
- ❖ Oumou Caltome SARR
- ❖ Mame Couna THIOYE
- ❖ Yéya Birane WANE

Chaque observatoire a désigné une femme responsable qui est chargée de relayer l'information au niveau local, ainsi on a pour chaque observatoire :

- ❖ **Fatick** : Asta Diop TOURE
- ❖ **Louga** : Dickel FALL
- ❖ **Saint Louis**: Fatimata SALL
- ❖ **Kaolack**: Mame Betty SECK
- ❖ **Thiès**: Sokhna Coura NDIAYE
- ❖ **Ziguinchor** : Cécile DIATTA
- ❖ **Tambacounda** : Ramatoulaye DIALLO
- ❖ **Matam** : Aïssata Hann NANG
- ❖ **Kolda** : Aminata SENE
- ❖ **Diourbel** : Marie Christelle SENGHOR

Le rapport doit parvenir aux observatoires pour amendements avant la fin du mois de mai.

#### **IV. RÉSULTATS OBTENUS**

- L'amélioration de la connaissance des participantes sur le concept de leadership ;
- La conscience collective des femmes sur la nécessité de redynamiser les activités qui peuvent contribuer à la promotion des femmes de la RADDHO ;
- La disposition d'une esquisse de plan d'action ;

#### **V. CONTRAINTES**

Les contraintes sont constituées des résultats de l'exploitation des fiches d'évaluation soumis aux participantes et on a :

- L'exiguïté de la salle en rapport au nombre de participantes ;
- Le nombre limité de jours de travail (03 jours)
- Le retard accusé dans le démarrage des travaux dû au fait que le séminaire n'était pas résidentiel ;

#### **VI. RECOMMANDATIONS**

Dans le but d'assurer la mise en œuvre effective des activités retenues lors de cet atelier et qui vont être planifiées, un certain nombre de recommandations ont été formulées à l'endroit du Secrétariat Général, des observatoires et des femmes.

Pour une meilleure visibilité de la RADDHO au niveau des réseaux, il est demandé :

❖ **Au Secrétariat Général :**

- De nommer la responsable du département genre d'ici la fin du mois de mai 2005 ;
- D'assurer la représentation des femmes dans les rencontres sous régionales, régionales et internationales tout en tenant compte de l'aspect représentativité ;
- De consulter les personnes pressenties à des postes avant leur nomination
- En outre, le Secrétariat Général doit effectuer une visite dans un observatoire tous les trois (03) mois ;
- Pour permettre au département Paix et Résolution des Conflits, il est demandé au Secrétariat Général de doter ce département de moyens pour la restitution des différentes formations dont certaines femmes ont eu à bénéficier ;
- De participer à la préparation de la relève au niveau des instances de la RADDHO ;
- De redynamiser le Secrétariat à l'Organisation

Pour une meilleure implication des femmes de la RADDHO sur des questions d'actualité telles que l'harmonisation de la législation nationale par rapport aux instruments juridiques internationaux, l'autorité parentale, le protocole additionnel il est demandé:

❖ **Aux femmes de la RADDHO :**

- d'impliquer le Secrétariat Général dans le processus de relance des activités des femmes de la RADDHO ;
- d'élaborer des stratégies (mise sur pied de coalition) pour le suivi de ces dossiers ;
- de consulter leur courrier électronique et de réagir par rapport aux questions qui les intéressent

Pour garantir une bonne diffusion de l'information et impulser une nouvelle dynamique chez les femmes membres de la RADDHO au niveau de Dakar, il est demandé :

❖ **A l'Observatoire de Dakar :**

- De mettre sur pied la commission femmes de Dakar avant la fin du mois de mai ;

Pour concrétiser la création du cadre de concertation

❖ **les observatoires doivent :**

- Commencer par la restitution de cet atelier de formation d'ici la fin du mois de mai ;
- Vulgariser le plus large possible les informations reçues et de partager les activités réalisées ou les événements spéciaux qui se passent au niveau local.

## **VII. ANNEXES**

### **AGENDA DE L'ATELIER**

Dès l'entame du premier jour de l'atelier, le facilitateur a proposé un agenda de travail aux participantes qui l'ont amendé, cet agenda s'établit comme suit :

#### **Vendredi 6 mai 2005**

09h – 09h15 : Ouverture officielle

09h15 09h35 : Pause Café

09h35 – 10h : Attentes des participantes  
Objectifs consensuels

10h – 11h30 : Exercices sur le leadership et la leadere : précisions conceptuelles

10h30 – 11h15 : leadere, définitions/ concepts

11h15 - 12h 55 : Mise en situation

Restitution

Synthèse

Enseignements

12h55 – 14h30 : Pause – déjeuner

14h30 – 15h45 : Leadership : Pertinence du leadership féminin dans les droits de l'homme

15h45 – 16h : Pause

16h – 17h15 : Mise en commun

Synthèse

#### **SAMEDI 7 MAI 2005**

9H – 13H : Les obstacles pour l'émergence et l'affirmation du leadership féminin  
Quelles stratégies pour l'affirmation d'un leadership féminin ?  
Sketches

15h – 16h : Revues d'itinéraires par quelques participantes

16h – 17h30 : Restitution des travaux de groupe

#### **DIMANCHE 8 MAI 2005**

9h – 9h30 : Rappel du cadre institutionnel

9h30 – 13h30 : Travaux de groupe (quatre sous groupes) en s'appuyant sur la méthode FFOM/SWOT

15h – 18h : Plénière suivie de discussions

18h – 18h : cérémonie de clôture