



Étude sur le genre et le leadership Diplôme d'Études Supérieures en Leadership Humanitaire (DESLH)

RECOMMANDATIONS CLÉS POUR LES ORGANISATIONS HUMANITAIRES ET LES PRESTATAIRES DE FORMATION

Le [Diplôme d'Études Supérieures en Leadership Humanitaire \(DESLH\)](#) est un cours de développement du leadership humanitaire de troisième cycle, intensif et stimulant. Dispensé en français et destiné aux humanitaires travaillant en Afrique de l'Ouest et centrale, le cours est administré par le Centre for Humanitarian Leadership et accrédité par l'Université Deakin.

Grâce à notre recherche longitudinale approfondie sur la formation, ses élèves et ses résultats, nous avons constaté que le DESLH apporte une contribution unique et tangible à la localisation et au leadership humanitaire en Afrique de l'Ouest et centrale. Cependant les données ont également révélé une tendance problématique.

Il existe un déséquilibre de genre persistant au sein du DESLH avec en moyenne un ratio femmes/hommes de 1 : 3 sur les six cohortes. Ce résultat reflète la sous-représentation mondiale des femmes aux postes de leadership du système humanitaire. Le Centre for Humanitarian Leadership est déterminé à remédier à ce déséquilibre et à travailler avec nos partenaires pour accroître la représentation des femmes aux postes de leadership, ainsi que pour augmenter le nombre de femmes dans les futures cohortes du cours.

Grâce aux données, recherches et analyses présentées dans l'étude sur le genre et le leadership du DESLH, nous avons élaboré une série de recommandations sur ce que les organisations humanitaires et les prestataires de formation peuvent faire pour augmenter la proportion de femmes aux postes de leadership formels et informels ainsi que dans les futures cohortes du DESLH.

Recommandations pour les organisations humanitaires

Les organisations jouent un rôle clé en dirigeant et en inspirant le changement, en créant des opportunités pour les femmes et en leur offrant les conditions dans lesquelles elles peuvent s'épanouir. Les participant-es ont recommandé un nombre important de stratégies de changement ciblant spécifiquement les organisations.

En plus de garantir que les politiques et les pratiques prennent en compte les besoins spécifiques des femmes sur le lieu de travail, les organisations peuvent contribuer à renforcer les capacités et la confiance des femmes et à créer davantage de postes de leadership pour les femmes.

Voici quelques suggestions sur les moyens d'y parvenir :

- ✓ Mener une analyse complète de genre à tous les niveaux de l'organisation, y compris en appliquant une optique de genre à toutes les politiques et pratiques, pour informer les stratégies de changement ;
- ✓ Cibler et impliquer les décideurs en matière d'éducation et de sensibilisation, afin qu'ils soutiennent les mesures qui « favorisent le recrutement des femmes » ;
- ✓ Des politiques de recrutement qui incluent des quotas et une discrimination positive pour donner la priorité aux femmes dans les postes décisionnels ;
- ✓ Renforcer les capacités et la confiance des femmes : soutenir la formation professionnelle et les opportunités de développement personnel ; faciliter l'accès à des mentors ou à des coachs professionnels ;
- ✓ Améliorer les conditions de travail grâce à des politiques transformatrices en matière de genre, comme le congé maternité, le congé pour soignant, les horaires de travail flexibles, la limitation des heures travaillées hors du domicile, l'aide à la garde des enfants, les détachements familiaux ; et
- ✓ Augmenter la sécurité des femmes sur le lieu de travail, en veillant à ce que les politiques et les pratiques soient élaborées, bien comprises et appliquées, entre autres mesures.

Recommandations aux prestataires de formation :

- ✓ Identifier les réseaux de femmes locaux et nationaux (y compris les réseaux informels sur WhatsApp, Telegram ou les plateformes de réseaux sociaux de prédilection, ainsi que les réseaux de leadership féminin plus formels) pour diffuser des informations promotionnelles sur les programmes de formation ;
- ✓ Encourager les femmes diplômées à diffuser des informations sur la formation auprès de leurs collègues féminines, de leurs pairs et des réseaux ;
- ✓ Rechercher de manière proactive des participantes pour des formations en leadership, en s'engageant directement auprès d'ONG locales et nationales du monde francophone, en particulier en Afrique de l'Ouest et centrale ;
- ✓ Inviter d'ancien-nes diplômé-es à nommer des collègues féminines qui, selon eux/elles, ont le potentiel de s'épanouir dans les programmes de leadership ;
- ✓ Publier des études de cas ou des profils de diplômées, en soulignant leurs expériences du programme et en encourageant d'autres femmes à postuler ;
- ✓ Prévoir une fenêtre de candidature plus longue ou diffuser des informations sur le programme avant l'ouverture de la période de candidature, afin de garantir aux candidat-es de disposer de suffisamment de temps pour examiner leurs options et recevoir l'approbation de l'organisation.

Critères de sélection et admissions

- ✓ Envisager des critères d'action positive, pour reconnaître le manque relatif d'accès des femmes aux opportunités éducatives et professionnelles dans de nombreux contextes ;
- ✓ Envisager de proposer un « cours de transition » ou un cours de « compétences académiques » aux candidates qui expriment des inquiétudes quant à leur capacité à s'engager dans un cadre d'enseignement supérieur ;
- ✓ Encourager les femmes qui débutent dans le milieu universitaire à suivre le Programme de Leadership en situation de Crise ou d'autres cours de courte durée similaires avant des programmes académiques tels que le DESLH, comme introduction à un environnement d'apprentissage formel ;

- ✓ Envisager de créer un groupe de soutien par les pairs au sein de la cohorte et de favoriser des opportunités supplémentaires de mentorat ou de soutien pour les femmes.

Financement et ressources

- ✓ Communiquer plus clairement sur la valeur, l'admissibilité et la probabilité de recevoir des bourses ou une aide financière auprès de possibles candidat-es ;
- ✓ Obtenir un financement supplémentaire pour soutenir les candidates et surmonter les obstacles financiers à la participation basés sur le genre ;
- ✓ Envisager, dans la mesure du possible, des options de financement transformateur en matière de genre, qui comprennent non seulement des dispenses ou des réductions de frais pour les candidates d'ONG locales et nationales, mais également des fonds ou des allocations discrétionnaires pour les participantes afin de surmonter les obstacles liés à la garde des enfants ou aux responsabilités familiales pendant les cours intensifs en ligne et en présentiel.

Engagement et partenariats

- ✓ Travailler avec des organisations locales et nationales cibles pour communiquer sur les destinataires du programme de leadership et encourager une stratégie proactive et transformatrice en matière de genre pour permettre à un plus grand nombre de femmes de participer ;
- ✓ Collaborer avec des organisations spécialisées dans le leadership transformateur en matière de genre ;
- ✓ Étudier la possibilité de demander aux organisations d'accorder aux femmes du temps libre pour leurs études, afin de réduire la charge de travail liée à l'implication dans des programmes de leadership.

Plaidoyer et politique

- ✓ Produire et publier des travaux de recherche pour promouvoir la prise de conscience de la nécessité d'un leadership inclusif et diversifié dans l'ensemble du système humanitaire ;
- ✓ Impliquer les participants masculins dans le plaidoyer en qualité d'alliés.

Cette étude est rendue possible grâce au soutien généreux du peuple états-unien par l'intermédiaire de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID). Le contenu relève de la responsabilité du Center for Humanitarian Leadership et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'USAID ou du gouvernement des États-Unis.