

PRENDRE LE POUVOIR

LES FILLES ET LES JEUNES FEMMES S'EXPRIMENT
SUR LA TRANSFORMATION DU LEADERSHIP



PRENDRE LE POUVOIR :

LES FILLES ET LES JEUNES FEMMES S'EXPRIMENT SUR LA TRANSFORMATION DU LEADERSHIP¹

Cette étude analyse le leadership féminin de manière approfondie et ambitieuse : près de 10 000 filles et jeunes femmes partagent leurs idées et leurs expériences.



TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	3	CE QUE LES FILLES NOUS ONT DIT.....	11	NOUS SOMMES DES PIONNIÈRES.....	21
RÉSUMÉ EXÉCUTIF.....	4	CARACTÉRISTIQUES ET QUALITÉS DU LEADERSHIP.....	12	UNE LEADER POUR AUJOURD'HUI.....	22
INTRODUCTION.....	6	ASPIRATIONS ET CONFIANCE.....	14	CONCLUSION.....	24
MÉTHODOLOGIE.....	10	SEXISME ET STÉRÉOTYPES.....	16	RECOMMANDATIONS.....	25
		EXPÉRIENCE DU LEADERSHIP.....	18	RÉFÉRENCES.....	30

AVANT-PROPOS

DE ANNE-BIRGITTE ALBRECTSEN, PRÉSIDENTE GÉNÉRALE, PLAN INTERNATIONAL

« Une leader traite tout le monde de la même manière. Elle doit connaître tous les membres de sa communauté. Elle doit avoir de l'expérience. Elle ne doit pas faire de discrimination. Elle veut améliorer sa société ».

Telle est la vision féministe inspirante du leadership formulée par une jeune indienne interviewée par Plan International et le Geena Davis Institute on Gender in Media. Sa contribution n'en est qu'une parmi de nombreuses réflexions marquantes sur le leadership exprimées par 10 000 filles et jeunes femmes issues de 19 pays dans le rapport *Taking the Lead* (Prendre le pouvoir).

Les filles redéfinissent ce que cela signifie d'être une leader et projettent une grande confiance en leur propre potentiel. Près des deux tiers des filles et des jeunes femmes qui ont participé à l'étude nous ont confié croire en leur capacité à diriger et plus des trois quarts souhaitent activement devenir des leaders dans leur carrière professionnelle, leur communauté ou leur pays.

C'est une bonne nouvelle pour l'avenir. Les pays dirigés par des femmes et où règne une plus grande égalité de genre connaissent une plus grande réussite économique², des gouvernements moins corrompus³ et des sociétés où la qualité de vie est plus élevée⁴. Provoquer une nouvelle révolution du pouvoir des filles pourrait donc être le changement de paradigme dont le monde a besoin pour atteindre les Objectifs de développement durable, c'est-à-dire la feuille de route mondiale qui ambitionne d'améliorer le bien-être des populations et de la planète.

Nous savons que cette tâche sera loin d'être facile, et les filles que nous avons interrogées ne sont que trop conscientes des obstacles qui se dressent sur leur chemin. « Le clou qui dépasse est enfoncé » était le point de vue quelque peu décourageant partagé par une Japonaise. Parmi les filles à qui nous avons parlé, 94 % pensaient qu'être une leader faisait courir le risque d'être traitée de manière inéquitable par rapport aux hommes et 93 % estimaient que les femmes leaders subissaient des contacts physiques non désirés. Nous avons constaté, avec une certaine inquiétude, que cette perception était plus forte chez les jeunes femmes qui avaient une certaine expérience du leadership que chez celles qui n'en avaient pas. « Parfois, les femmes sont victimes de violence lorsqu'elles veulent devenir des leaders ; ils vous considéreront comme quantité négligeables en raison du genre auquel vous appartenez », a déclaré une Sud-Soudanaise. Au fur et à mesure qu'elles grandissent, les filles commencent à être rebutées et freinées dans leur aspiration sachant que les femmes leaders rencontrent des difficultés, à cause d'un manque de modèles féminins et d'un sexisme omniprésent et profondément enraciné. Elles constatent la dure vérité, à savoir que seuls 18 % des postes ministériels au sein du gouvernement sont occupés par des femmes⁵ et que 5 % seulement des PDG du Fortune 500 sont des femmes⁶.

Cela dit, grâce au nouveau Plan pour les filles de Plan International⁷, nous pouvons commencer à changer les choses. Nous avons trouvé un moyen d'éliminer les normes et les stéréotypes et de remédier aux causes profondes de ce qui rebute et freine les filles. Il s'agit d'une stratégie d'investissement holistique menée par des filles qui propose des solutions chiffrées, testées et évolutives pour changer les perspectives futures de millions de filles avec leur participation. Il est à présent grand temps que la vision de leadership des filles devienne une réalité mondiale. Rejoignez-nous avant qu'il ne soit trop tard pour la prochaine génération de filles.

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

« **Le leadership est la capacité à diriger, à donner le bon exemple et à donner le meilleur de soi-même au service des autres.** » **JEUNE FEMME SÉNÉGALAISE DE 18-20 ANS**

Des recherches menées dans 19 pays et portant sur près de 10 000 filles et jeunes femmes nous ont beaucoup appris sur les aspirations des filles à diriger : sur ce qui les rebute et freine, ce qui les encourage et ce qui doit être mis en place pour que leurs aspirations se réalisent. Nous savons que nombreuses sont les filles qui veulent être des leaders, un type particulier de leader, à savoir une leader compatissante, dévouée à sa communauté et à la défense des droits des filles et qui soit à l'écoute des besoins des autres. Malheureusement, elles ne sont pas encouragées dans leurs ambitions. Elles sont freinées par les attentes limitées de la société quant à ce qui est « approprié » pour elles en tant que jeunes femmes et par un modèle de leadership calqué sur l'autorité et la hiérarchie auquel elles ne peuvent pas s'identifier : elles se voient refuser les lieux et les espaces, ainsi que les modèles, qui leur permettraient de réaliser leurs rêves.

- ▶ **Les filles et les jeunes femmes aspirent à diriger :** 76 %⁸ des filles et des jeunes femmes aspirent à être des leaders dans leur pays, leur communauté ou leur carrière professionnelle.
 - ▶ **Les filles et les jeunes femmes ont confiance en leurs capacités de leadership :** seules 5 % ont déclaré ne pas avoir confiance en elles du tout et 62 % ont confiance ou bien confiance en leur capacité à diriger.
 - ▶ Les filles et les jeunes femmes **ont une définition différente du leadership**, à savoir un leadership qui favorise la collaboration et apporte un changement positif, plutôt qu'un leadership autoritaire et dominateur.
 - ▶ Les aspirations professionnelles **augmentent avec l'éducation et le statut social** et diminuent avec le mariage.
 - ▶ La volonté d'être une leader nationale **augmente avec le statut social et le mariage.**
 - ▶ Les filles de statut social inférieur sont **davantage portées à aspirer à devenir des leaders dans leur communauté.**
- Les filles sont également très conscientes des obstacles qu'elles risquent de rencontrer si elles suivent leurs aspirations.**
- ▶ **La discrimination de genre, le sexisme flagrant et les stéréotypes** constituent tous des obstacles : ils sont liés aux normes sociales et culturelles omniprésentes et aux attentes sexospécifiques où entre en jeu le fait de concilier la vie professionnelle et la vie de famille.
 - ▶ Dans l'ensemble, les filles perçoivent un **manque de respect** et des critiques plus sévères à l'égard des femmes leaders.
 - ▶ 60 % des filles et des jeunes femmes estiment que les femmes **doivent travailler plus dur que les hommes** pour être respectées.
 - ▶ 93 % pensent que les femmes leaders auront subi des contacts **physiques non désirés.**
 - ▶ 94 % pensent que les **femmes ne sont pas traitées aussi bien que les hommes** occupant des postes de leadership.
 - ▶ **Les jeunes femmes qui ont une expérience réelle de leadership ont souvent indiqué s'attendre à des niveaux encore plus élevés de discrimination de genre** que les personnes interrogées ayant peu ou pas d'expérience de leadership.



« Il peut être difficile de trouver un équilibre entre le travail et la vie personnelle. Je ne pense pas qu'il soit difficile pour les hommes de trouver un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Cependant, il semble beaucoup plus difficile pour les femmes de trouver un équilibre entre leur vie personnelle et leur travail quand elles deviennent leaders. Je pense que les femmes leaders sont poussées à choisir entre le travail et leur vie personnelle. » **JEUNE FEMME JAPONAISE DE 15-20 ANS**

Il ressort clairement des recherches effectuées que les jeunes femmes veulent être des artisanes du changement. Et qu'elles mettent en avant des **définitions du leadership** basées sur la communauté, la collaboration, la justice sociale et l'égalité de genre. Elles évaluent les compétences interpersonnelles, la gentillesse et l'équité comme étant plus importantes que des notions de leadership plus traditionnelles telles que le pouvoir, l'ambition, le statut et la hiérarchie. La définition du leadership formulée par les filles consiste à être au service des autres et non pas à être servies par eux.

« Une bonne leader pensera toujours à son peuple ». **UNE SOUDANAISE DE 15-17 ANS**

Des différences régionales apparaissent dans l'enquête, ainsi que des différences résultant des niveaux d'éducation et de revenus nous en analyserons un certain nombre plus avant dans ce rapport, mais il existe également des similitudes frappantes entre les opinions et les expériences des filles à travers le monde. **Partout, le rôle des familles et des communautés est essentiel pour faire valoir les aspirations des filles et des jeunes femmes en matière de leadership.** Celles-ci sont surtout influencées par leur environnement immédiat et se tournent vers les membres de leur famille

en tant que modèles et soutiens pour les soustraire aux stéréotypes restrictifs. Même si le soutien de la famille ne suffit pas, à lui seul, à surmonter les obstacles structurés qui empêchent les filles et les femmes d'accéder au leadership, il est probablement impossible, sans ce soutien, de réaliser des progrès et une représentation égale.

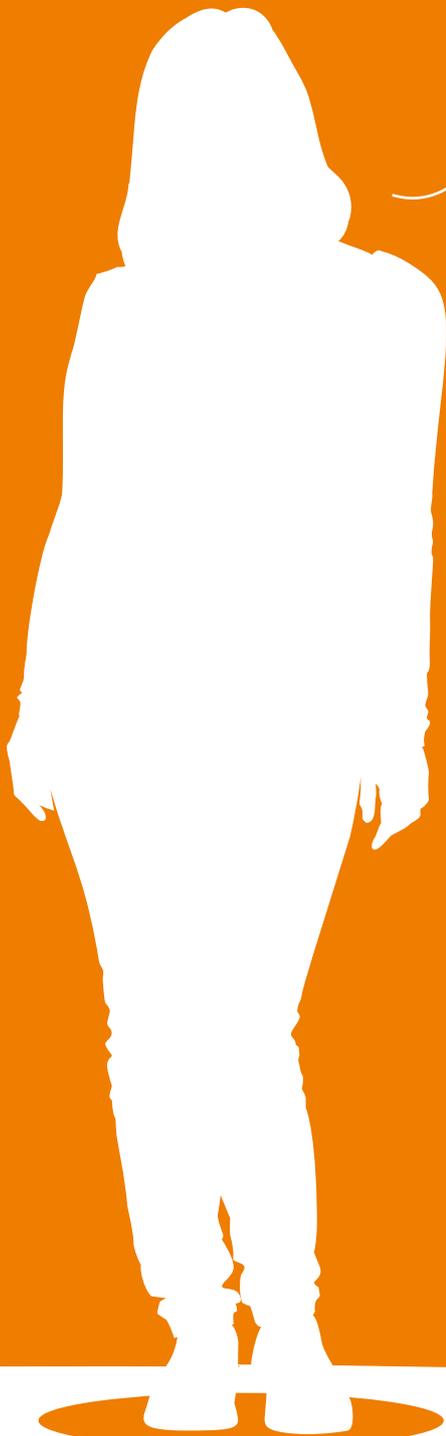
CE QU'IL CONVIENT DE FAIRE

Les filles et les jeunes femmes qui participent à cette étude savent ce qui les renforcera dans leurs ambitions de leadership :

- 🔍 Le soutien de la famille est essentiel : les décideurs, les leaders communautaires et les organisations de la société civile doivent **aider les familles à valoriser les filles** et à défendre leurs ambitions de leadership.
- 🔍 Les gouvernements, les médias et les entreprises doivent, en montrant l'exemple et par le biais de campagnes publiques, **combattre le sexisme et la discrimination à tous les niveaux.**
- 🔍 **Transformer le rôle du leadership** de manière à placer la collaboration et l'égalité de genre au-dessus de la hiérarchie et du contrôle.
- 🔍 Les autorités éducatives et les bailleurs de fonds doivent **fournir aux filles une éducation de qualité et des possibilités de renforcer leurs compétences et leurs connaissances.**
- 🔍 **Les filles ont essentiellement besoin de modèles et d'une expérience de leadership** : les gouvernements, les entreprises et les organisations de la société civile doivent encourager des femmes leaders et mentors.

Ce n'est qu'ainsi qu'elles seront en mesure de transcender les restrictions liées aux attentes sexospécifiques qui les entourent depuis leur naissance pour jouer leur rôle sur un même pied d'égalité au sein de leur famille, sur leur lieu de travail, dans les communautés et les pays.

INTRODUCTION



« ... Je veux être une leader capable d'écouter et de respecter toutes les opinions, sans toutefois céder aux autres, et de proposer une nouvelle solution ».

JAPONAISE DE 15-17 ANS

« Avoir une vision d'un monde meilleur. Faire de bonnes prévisions, des projets pour l'avenir, doivent être la lumière du changement, projeter et inspirer l'espoir en permanence ». JEUNE FEMME SÉNÉGALAISE DE 18-19 ANS

Ce rapport du Geena Davis Institute on Gender in Media et Plan International est une analyse approfondie et ambitieuse du leadership féminin. Il cherche à combler un manque de compréhension sur ce que signifie pour les filles et les jeunes femmes d'être des leaders et sur ce qui encourage et décourage leurs aspirations de leadership. Les recherches portent sur des économies, des cultures et des sociétés différentes et incluent les voix de près de 10 000 filles et jeunes femmes de 19 pays. Elles s'inscrivent dans le cadre d'une enquête en cours sur les aspirations des filles et des jeunes femmes à diriger, chez elles, sur leur lieu de travail, dans leurs communautés ou sur la scène nationale ou internationale. Les recherches examinent également comment les filles deviennent des leaders, ce qui les freine et ce qui les aide, une seconde phase de recherche étant prévue qui mettra l'accent sur le rôle spécifique des médias dans la définition des aspirations des filles et dans la limitation ou la réalisation de leur succès⁹.

QU'ENTENDONS-NOUS PAR « LEADERSHIP » ?

Aux fins de la présente étude, nous définissons le « leadership » comme le fait de diriger un groupe de personnes ou une organisation. Les leaders ont nécessairement des partisans, qu'il s'agisse de membres de la famille, d'employés, de militants communautaires ou d'électeurs politiques. Cependant, il ressort clairement de notre étude que les filles définissent le leadership pour elles-mêmes et que, selon les filles et les jeunes femmes qui ont participé à l'étude, les qualités de leadership les plus importantes sont la recherche de la justice sociale et de genre, la prise de décision collective et le fait de diriger d'une manière qui autonomise et aide les autres.

« Une jeune leader traite tout le monde de la même manière. Elle doit connaître tous les membres de sa communauté. Elle doit avoir de l'expérience. Elle ne doit pas faire de discrimination. Elle veut améliorer sa société ». INDIENNE DE 15-17 ANS

« Elle voit une société égalitaire, dépourvue de discrimination. Elle veut mettre fin à la discrimination fondée sur le genre, les handicaps et l'origine. Voilà son avenir idéal ». JAPONAISE DE 15-17 ANS

Leurs commentaires sont révélateurs de formes de leadership plus collaboratives : leur vision est une force au service du bien collectif, qui vise à apporter des changements positifs, en particulier pour les filles et les jeunes femmes. Mais ce que les filles et les jeunes femmes voient autour d'elles n'est pas encourageant. Sur le plan du pouvoir et du contrôle – celui qui prend les décisions aux niveaux familial, local, corporatif et national – nous sommes loin de leur vision du leadership et de la réalisation de l'égalité de genre.

Les voix des filles et des femmes dans la prise de décision sont essentielles pour s'assurer que la société tient compte de leurs intérêts ; cependant, leur représentation dans la politique et les entreprises reste désespérément faible. Au rythme actuel des progrès, il faudra plus de 100 ans pour parvenir à la parité dans la participation politique¹⁰. Le monde de l'entreprise ne vaut pas mieux : selon une étude menée en 2018, 24 % seulement des postes de direction dans l'entreprise étaient occupés par des femmes, ce qui représente une baisse par rapport aux années précédentes¹¹. Cette sous-représentation persiste malgré une décennie de constats montrant que la diversité de genre aux niveaux les plus élevés est liée à des bénéfices plus élevés¹².



FAITS MARQUANTS

- ▷ À l'échelle mondiale, les femmes n'occupent que 24 % des sièges parlementaires¹³.
- ▷ Moins de 2 % des parlementaires de la planète ont moins de 30 ans, le ratio hommes/femmes étant de 60:40¹⁴.
- ▷ 18 % des postes ministériels des gouvernements dans le monde sont occupés par des femmes¹⁵.
- ▷ En 2018, il n'y avait que 17 femmes chefs d'État ou premiers ministres dans 149 pays¹⁶.
- ▷ Dans une entreprise sur quatre, aucune femme n'occupe un poste de direction¹⁷.
- ▷ Une étude portant sur environ 22 000 entreprises dans 91 pays a révélé que les entreprises dont le PDG est une femme engrangent des bénéfices plus élevés¹⁸.

« Parfois, les femmes sont victimes de violence lorsqu'elles veulent devenir des leaders ; ils vous considéreront comme quantité négligeables en raison du genre auquel vous appartenez. »

JEUNE FEMME SUD SOUDANAISE DE 18-20 ANS

Il est évident que des stéréotypes profondément enracinés et une discrimination généralisée influencent et façonnent les ambitions des filles, limitant ainsi leur sentiment de ce qui est à la fois possible et approprié pour elles : une étude montre qu'à l'âge de six ans, les filles ont déjà perdu confiance en leurs propres talents et capacités¹⁹. Les recherches entreprises pour l'élaboration de ce rapport brossent un tableau moins pessimiste, mais il n'en reste pas moins que, pour bon nombre de filles, leurs ambitions se rétrécissent à mesure qu'elles grandissent. Cela se vérifie au travail et aux niveaux local et national : les filles ramènent leurs ambitions à un niveau plus bas au fur et à mesure qu'elles prennent conscience des obstacles et de la discrimination qui les empêchent de concrétiser leurs rêves.

« Au Japon, les préjugés persistent et les hommes ont plus de chances de devenir des leaders et d'atteindre un échelon supérieur. Beaucoup disent : « Le clou qui dépasse est enfoncé ». Tout le monde devrait pouvoir prétendre à un poste plus élevé, mais si c'est une fille qui rêve ou qui ambitionne de devenir leader, les gens commencent à critiquer. C'est vrai pour toute femme qui s'efforce de devenir leader ».

JAPONAISE DE 15-17 ANS

Cette étude examine diverses dimensions de ce que signifie le leadership et à quoi il ressemble pour les filles et les jeunes femmes de différents pays et contextes culturels. Ses conclusions offrent un aperçu unique des expériences qu'elles rencontrent sur le chemin du leadership et de la représentation égale, qui constituent l'essence de la réalisation de l'égalité de genre. L'étude repose sur deux questions principales.

1. Quels facteurs encouragent et découragent les aspirations des filles en matière de leadership ?

2. Comment les filles deviennent-elles des leaders ?

Basée sur les opinions et les idées des filles et des jeunes femmes elles-mêmes, cette étude cherche à faire ressortir une meilleure compréhension de leur potentiel à l'échelle mondiale et à trouver les moyens de les aider à réaliser leurs ambitions ainsi qu'à changer le visage du leadership afin qu'il reflète plus fidèlement le monde dans lequel nous vivons.

LES LEADERS D'AUJOURD'HUI

Le leadership idéal exprimé par de nombreuses filles et jeunes femmes n'est pas tout à fait en phase avec les qualités les plus recherchées chez les leaders d'aujourd'hui. Dans de nombreuses cultures, les caractéristiques associées au rôle de leader sont les mêmes traits de caractère que les sociétés associent aux hommes (dominants, vigoureux, affirmés)²⁰, tandis que les caractéristiques communes que les sociétés associent aux femmes (affection, sympathie, bienveillance et serviabilité) ne correspondent pas du tout aux idées que l'on se fait du leadership²¹. Lorsqu'on leur demande de décrire les leaders, la plupart des gens utilisent des termes à connotation masculine²². Partout dans le monde, les caractéristiques féminines sont considérées comme étant corrélées aux prestations de soins, tandis que les caractéristiques masculines sont considérées comme mieux adaptées au monde des affaires et de la politique²³. Conformément à ces attentes, les filles du monde entier signalent des comportements tels que la minimisation de leurs capacités physiques et intellectuelles pour éviter d'être perçues comme masculines²⁴. Cela signifie que les hommes sont considérés comme des « leaders par défaut », alors que les femmes sont considérées comme des « leaders atypiques »²⁵. Les attentes traditionnelles

concernant le rôle joué par les femmes dissuadent les filles de chercher des postes de direction et créent des préjugés à l'égard du leadership féminin²⁶.

Lorsque les femmes visent des postes à responsabilités, elles sont « punies » pour avoir outrepassé les stéréotypes de genre²⁷ et « les femmes politiques sont davantage définies par leurs déficits que par leurs forces ». ²⁸ Les dirigeantes sont jugées plus sévèrement. Ainsi, les gens évaluent les femmes leaders de façon plus négative que les hommes et perçoivent toujours les femmes comme étant dépourvues des compétences clés en leadership²⁹.

Les filles apprennent très tôt qu'il n'est pas bon d'être ambitieuses. Des études confirment que les garçons et les filles ont le même niveau d'ambition lorsqu'ils sont jeunes, mais qu'en grandissant les filles deviennent des femmes moins ambitieuses au fur et à mesure qu'elles intériorisent les attentes concernant le rôle qu'elles doivent jouer.³⁰ Dans l'enfance, l'ambition des filles de devenir membre du Parlement ou PDG d'une entreprise finit par être oubliée et remplacée par des ambitions plus conventionnelles³¹.

Les garçons sont également davantage encouragés par leur famille, leurs amis et leurs pairs à être politiquement ambitieux, et les hommes adultes sont beaucoup plus encouragés par leur réseau de soutien que les femmes à se porter candidats aux élections³². L'encouragement familial est particulièrement important – l'encouragement augmente de 43 % la probabilité de nourrir des ambitions politiques³³. Et le soutien des parents en faveur des études est lié à de plus grandes attentes scolaires chez les adolescentes³⁴.

La visibilité des femmes occupant des postes à responsabilités est également un facteur important : de nombreuses études ont montré que les filles sont plus portées à avoir une ambition de leadership si elles connaissent une femme leader qui leur sert de modèle³⁵. Une étude portant sur des adolescentes âgées de 11 à 15 ans a révélé que, dans les villages indiens dirigés par des femmes, comparé à ceux où il n'y avait pas de femmes leaders, les aspirations professionnelles des filles commençaient à correspondre à celles des garçons, l'écart entre eux se réduisant de 32 % après deux cycles électoraux³⁶.

Une autre étude réalisée auprès de filles en Australie, en Nouvelle-Zélande, en Afrique du Sud et au Royaume-Uni a révélé que les filles avaient plus d'ambition en matière de leadership lorsqu'elles avaient l'occasion de mettre en pratique et de développer leurs compétences en leadership³⁷.



MÉTHODOLOGIE³⁸

Des recherches ont été menées dans le cadre d'une enquête réalisée dans 19 pays³⁹, et complétées par des discussions de groupes approfondies dans cinq d'entre eux⁴⁰. La taille globale de l'échantillon de l'enquête était de 10 064 personnes, avec 413 participants aux discussions de groupe qui, dans chaque pays, ont été divisés en 12 groupes de six à huit personnes. Les personnes ayant participé à l'enquête avaient en moyenne 22 ans, 54 % étant âgés de 15 à 20 ans et 46 % de 21 à 25 ans. La moitié d'entre elles avaient terminé un cycle d'études secondaires et un peu plus du tiers avaient terminé un cycle d'études supérieures ; 14 % des filles et des jeunes femmes de notre échantillon étaient mariées.

Outre les questions démographiques, notamment l'âge, l'état matrimonial, le handicap autodéfini et le niveau d'éducation, l'enquête comportait dix questions sur les aspirations à diriger, l'expérience du leadership, la confiance, l'encouragement, les modèles et la discrimination. Au cours de cette enquête, des jeunes femmes ont été interrogées sur leurs aspirations de leadership en matière de carrière professionnelle, de pays, de communauté et de famille. En raison du format de l'enquête, il n'était pas possible d'ajouter des questions de suivi. Malgré cela, et d'autres restrictions, l'enquête nous a néanmoins permis de saisir les points de vue et les interprétations de jeunes femmes sur des aspects généraux du leadership.

L'outil de discussion de groupe a été conçu pour être participatif et s'articulait autour de deux activités principales : la cartographie corporelle et une activité visant à évaluer les principales sources d'influence et d'inspiration dans la vie des jeunes femmes. Dans l'exercice de cartographie corporelle, les participantes ont été invitées à réfléchir aux types de caractéristiques et attributs que pourrait posséder une jeune dirigeante. Le but de cette activité était de comprendre comment les jeunes femmes définissent le leadership et les qualités qu'il requiert. La deuxième activité, sur l'influence et l'inspiration, demandait aux participantes d'identifier les personnes essentielles de leur vie – des personnes qu'elles côtoient personnellement ou des personnalités populaires extérieures à leur communauté immédiate – et d'évaluer dans quelle mesure ces personnes ont influencé ou inspiré les décisions et les orientations de leur vie.

Tous les processus de ces recherches ont été approuvés par la procédure d'approbation éthique interne de Plan International. En outre, dans la mesure du possible, les recherches ont été soumises aux organismes d'approbation externes des pays concernés.

LIMITATIONS DES RECHERCHES

- Les méthodes d'enquête utilisées ne comprenaient que des jeunes femmes instruites et ayant accès à la technologie nécessaire. Bien que l'utilisation de SMS aura dans une certaine mesure accru l'accès, cette méthodologie n'aura pas permis l'accès aux jeunes femmes les plus marginalisées et ne peut donc pas être généralisée à l'ensemble des populations.
- Sans administration de l'enquête en face à face, nous ne pouvons pas vérifier que chaque personne ayant participé était bien de genre féminin.
- Pour des raisons d'éthique, l'étude n'a été menée qu'auprès de filles et de jeunes femmes âgées de 15 à 25 ans et ne nous apprend donc rien sur les filles au début de l'adolescence, période à laquelle de nombreux changements majeurs peuvent avoir lieu.
- Les discussions de groupe ont inclus certaines des populations les plus marginalisées, les participantes étant issues des programmes de Plan International. Cependant, les méthodes de recrutement ont varié et il se peut que cela ait eu une certaine incidence sur les résultats dans chaque pays. De plus, dans certains pays, les participantes ont eu accès aux programmes de Plan International, ce qui les a peut-être sensibilisées davantage aux questions liées au genre et à l'égalité.
- Les niveaux d'expérience et de confiance concernant les compétences en facilitation et en prise de notes variaient considérablement entre les chercheurs des cinq pays et parfois au sein d'un même pays. Toutes les discussions de groupes étaient enregistrées sur support audio, mais la qualité des transcriptions et des traductions en anglais variait quelque peu.

CE QUE LES FILLES NOUS ONT DIT :

AMBITIONS ET RÉALITÉS

«... Quand nous voyons l'exemple de [l'ancienne] Présidente du Libéria et de la secrétaire des États-Unis, cela signifie que les filles aussi peuvent diriger ». JEUNE FEMME DU SOUDAN DU SUD DE 21-24 ANS

Les filles ont exprimé leurs aspirations et leurs idéaux avec force au cours de l'étude, de même que les défis auxquels elles sont confrontées. Partout dans le monde, les filles et les jeunes femmes ont fait part de leur confiance en elles et de leur volonté de devenir des leaders, en particulier sur le lieu de travail ; mais les obstacles du sexisme et de la discrimination continuent de se dresser sur leur chemin. Elles ont exprimé peu de doutes sur leurs propres capacités, mais ne peuvent pas être certaines que leurs efforts seront bien accueillis et soutenus par leurs familles, leurs communautés ou leurs collègues.

« Parfois, une femme leader peut ne pas plaire à tout le monde ... Elle peut être ignorée, ridiculisée et raillée ; elle peut aussi entendre des paroles négatives à son propos ».

JEUNE FEMME DU SUD SOUDAN DE 18-20 ANS

Dans cette section, il sera question des résultats de l'étude selon quatre rubriques :

1. CARACTÉRISTIQUES ET QUALITÉS DU LEADERSHIP
2. ASPIRATIONS ET CONFIANCE
3. SEXISME ET STÉRÉOTYPES
4. EXPÉRIENCE DU LEADERSHIP

Les résultats sur les qualités de leadership ne s'appuient que sur des discussions de groupe. Les autres résultats découlent de l'enquête menée dans 19 pays et des discussions de groupe.



CARACTÉRISTIQUES ET QUALITÉS DU LEADERSHIP

« Je pense que la femme leader doit voir l'avenir d'une manière différente des autres, car c'est la raison pour laquelle elle est leader, pour guider et conseiller les autres sur ce que nous devons faire pour que nos rêves deviennent réalité ». DOMINICAINE DE 15-17 ANS

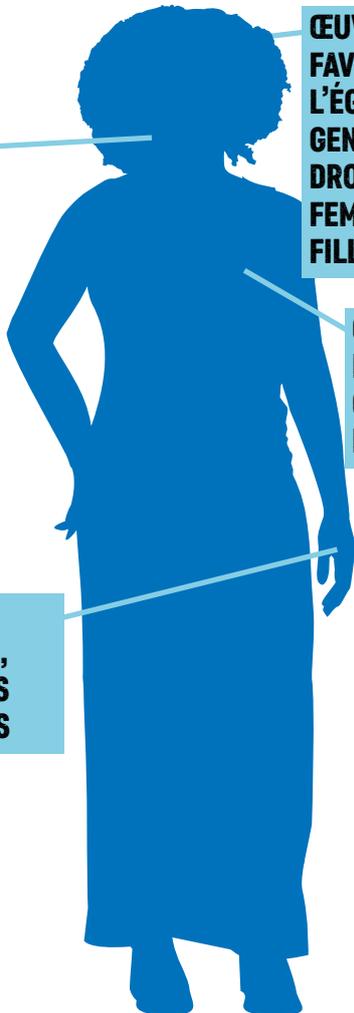
Lors des discussions de groupe, les filles et les jeunes femmes ont été interrogées sur les qualités et les caractéristiques d'une « jeune leader » non spécifique. Dans la plupart des groupes, les participantes ont interprété cela comme constituant les caractéristiques et qualités idéales d'une jeune leader. Les quatre caractéristiques et qualités les plus communes sont les suivantes :

S'EXPRIMER
AVEC
AISANCE

ŒUVRER EN
FAVEUR DE
L'ÉGALITÉ DE
GENRE ET DES
DROITS DES
FEMMES ET DES
FILLES

GENTILLESSE,
ÉQUITÉ,
CONSIDÉRATION
ET COMPASSION

AIDER LA
COMMUNAUTÉ,
APPORTER DES
CHANGEMENTS



À l'exception du Japon, où les participantes ont décrit une interprétation plus générale du leadership, les caractéristiques du leadership les plus souvent citées relèvent de la catégorie « aider et promouvoir sa communauté ».

« Une jeune leader doit être instruite. Elle doit connaître sa communauté, ses droits et ses devoirs. Elle doit être consciente des aspects juridiques de ceux-ci ». JEUNE FEMME INDIENNE DE 18-20 ANS

« Elle doit posséder des connaissances qui lui permettent de développer sa communauté ».

JEUNE FEMME SÉNÉGALAISE DE 17-21 ANS

Les qualités de leadership consistent à savoir écouter, comprendre et être en relation avec la communauté, y compris écouter et respecter les opinions divergentes ; identifier les besoins de la communauté et y répondre, donner des conseils et guider, et défendre la communauté et faire campagne pour le compte de celle-ci. Une jeune leader doit être instruite et s'exprimer avec facilité, avoir de l'expérience pour représenter sa communauté, avoir une vision claire, avoir l'esprit critique et défendre les droits des filles et des femmes :

« Elle nous aide à étudier, à ne pas rater des opportunités, elle est toujours à nos côtés et lorsque nous perdons tout intérêt et que nous ne sommes plus aussi motivées, elle nous contacte et nous parle pour que nous ne quittions pas l'école. Elle nous dit que c'est une opportunité à ne pas manquer. Elle nous conseille de ne pas quitter l'école, car si nous n'obtenons pas de qualifications, nous ne pourrions pas réussir et être un peu moins pauvres ».

JEUNE FEMME DOMINICAINE DE 18-22 ANS

Lorsqu'on leur a demandé d'attribuer des caractéristiques à une jeune leader, certaines des qualités mentionnées par les participantes, en particulier celles du Sud-Soudan, de l'Inde et de la République dominicaine, reflétaient les normes et attentes

sexospécifiques correspondant aux femmes et aux filles. Les caractéristiques citées étaient entre autres les suivantes :

- humilité et modestie
- voix douce et « silencieuse la plupart du temps en cas de désaccord » ; une jeune leader est « davantage une observatrice » et « obéissante »
- douée pour les tâches ménagères et la maternité
- a de bonnes mœurs et conseille d'autres jeunes femmes sur les questions de moralité
- s'habille convenablement (y compris pour éviter toute attention indésirable).

Bien que les caractéristiques ci-dessus soient loin d'être les caractéristiques du leadership féminin les plus communément décrites, elles soulignent comment les rôles et les stéréotypes liés au genre continuent de façonner les idées de ce que les femmes et les filles peuvent et devraient être. Certaines participantes ont estimé que, plutôt que de rejeter le rôle domestique des femmes, cette expérience les aiderait en tant que leaders :

« Je pense qu'elle voit un avenir prometteur. Les femmes ont tendance à penser à l'environnement et à un avenir durable car elles sont plus censées être conscientes de la contamination de l'environnement, du fait qu'elles utilisent un détergent à la maison quand elles font la lessive ».

JEUNE FEMME JAPONAISE DE 18-24 ANS

D'autres, cependant, se méfiaient davantage des effets des stéréotypes :

« Les gens pensent que les femmes sont émotives, ne sont pas conscientes des problèmes sociaux, et affirment par conséquent que les femmes ne peuvent pas travailler correctement par rapport aux hommes. Les gens pensent que les femmes utilisent leur cœur au lieu de leur cerveau, c'est pourquoi les femmes ont moins de chances de se développer ».

JEUNE FEMME INDIENNE DE 18-21 ANS

- La très grande majorité des filles et des jeunes femmes recherchait une personne ayant de la compassion pour comprendre les problèmes de la communauté, et y remédier, et de la détermination pour défendre efficacement leurs droits. Par ailleurs, elles ont compris que les leaders devaient également être en mesure de représenter leurs communautés au niveau national, et parfois international, pour apporter

la paix, l'unité et la stabilité à leur peuple. Cela a été mentionné dans les cinq pays, mais de manière plus énergique, comme on pouvait s'y attendre, au Soudan du Sud.

« En tant que leader, elle partage le message de paix, elle dénonce le problème de la communauté, elle parle de problèmes de conflit, elle parle des droits humains ». **JEUNE FEMME DU SOUDAN DU SUD DE 18-20 ANS**

Provoquer le changement est également essentiel à la manière dont les filles et les jeunes femmes perçoivent le leadership. C'est pourquoi, disent-elles, les gens deviennent des leaders. Les domaines clés qui ont le plus besoin de changement ont été identifiés comme étant :

- l'éducation
- la pauvreté
- la maltraitance, l'exploitation et le travail des enfants.

Des variations ont été constatées selon les pays : l'éducation était de loin la réponse la plus citée au Japon, la pauvreté était une réponse fréquente au Japon, en Inde et au Soudan du Sud, tandis que la maltraitance et l'exploitation des enfants étaient une réponse plus courante en Inde et n'étaient pas du tout mentionnées au Soudan du Sud.

De plus, les participantes ont estimé que changer le monde consistait dans une grande mesure à améliorer la vie des filles et des jeunes femmes, notamment en ayant recours aux moyens suivant :

- remédier à la violence fondée sur le genre
- mettre fin au mariage forcé et précoce
- établir une communauté de femmes leaders

Dans l'ensemble, pour ce qui est de souligner le leadership au service du bien collectif, ces résultats appuient des conceptions alternatives du leadership, à savoir la prise de décision en faveur des droits des femmes et l'égalité sociale, politique, économique et culturelle, et non l'autorité exercée pour asseoir le pouvoir individuel⁴¹.

« Si la leader a une vision forte, c'est une bonne chose d'intenter de la réaliser. Mais si vous vous lancez impétueusement sans écouter les autres, personne ne pourra suivre une telle leader. Si une leader veut amener les membres à coopérer, elle doit s'intéresser aux autres, les écouter et prendre en compte leurs opinions avant de passer à l'action ». **JAPONAISE DE 15-17 ANS**

ASPIRATIONS ET CONFIANCE

L'enquête a mesuré les aspirations des jeunes femmes en matière de leadership dans leur carrière professionnelle, en politique et au sein du foyer. Quelque 76 % des personnes interrogées aspirent à devenir des leaders dans leur pays, leur communauté ou leur carrière professionnelle. Ce taux élevé d'aspiration au leadership dans la carrière professionnelle est encourageant pour amener davantage de femmes à des postes de direction sur le lieu de travail. Cependant, l'aspiration à être une leader dans leur carrière professionnelle diminue avec l'âge, laissant entendre que les ambitions diminuent au fur et à mesure que les jeunes femmes sont confrontées à la réalité de leur vie quotidienne. Ceci est corroboré par le résultat selon lequel, parmi les jeunes femmes qui ne sont pas mariées, 61 % sont nettement plus portées à affirmer leur volonté de devenir leaders dans leur travail ou sur leur lieu de travail, contre 50 % d'entre elles qui sont mariées.

Les résultats des discussions de groupes ont également montré que les aspirations des filles diminuaient avec l'âge et une fois qu'elles étaient entrées dans le monde des adultes :

« J'ai fréquenté un lycée pour filles et une université pour filles où tous les étudiants étaient des filles. Là-bas, j'ai pris une position de leader sans aucune hésitation. Les filles étaient très positives et fortes dans ces communautés. À cette époque, je pensais que l'avenir serait radieux. Cependant, j'ai commencé à travailler et j'ai constaté que les problèmes liés au genre sont profondément enracinés. La plupart des leaders sont des hommes. Dans mon entreprise, il y a une femme qui est assistante de direction. Mais ses collègues ne l'apprécie pas. Ils pensent qu'elle est trop affirmée ». JEUNE FEMME JAPONAISE DE 18-24 ANS

Les aspirations augmentent avec l'éducation : dans l'enquête, les deux tiers, 67 %, des participantes ayant suivi des études supérieures ont déclaré vouloir être une leader sur leur lieu de travail, contre 58 % d'entre elles qui ont achevé leurs études secondaires et 42 % d'entre elles qui ont achevé leurs études primaires, et 32 % des filles qui n'ont jamais été scolarisées. 62 % des jeunes femmes qui se sont identifiées comme ayant un statut social de niveau élevé déclarent vouloir être des leaders sur leur lieu de travail, contre 51 % des filles à un niveau moindre sur l'échelle sociale.

Les jeunes femmes, cependant, ont beaucoup moins de chances d'aspirer à un leadership politique au niveau national ou local. Encore une fois, cette aspiration décroît avec l'âge et augmente avec le statut social. Seule une fille sur cinq, soit 21 %, déclare vouloir être leader dans son pays, ou dans sa communauté, 19,3 %. Ceci en dépit du fait que, dans les groupes de discussion, le leadership est identifié comme le fait d'être au service de la communauté et qu'il est visiblement perçu comme une tâche importante.

« Je pense qu'une femme leader doit voir une communauté avec ses problèmes, mais nous devons également tous travailler ensemble et elle doit nous conseiller pour que nous puissions nous améliorer, pour que la communauté progresse et surmonte ses problèmes, en identifiant ce dont nous avons besoin ».

DOMINICAINE DE 15-17 ANS

Cela signifie que la réticence des filles et des jeunes femmes à rechercher des postes de premier plan constitue un obstacle majeur à la promotion du leadership politique des femmes : une réticence qui est peut-être le résultat d'une prise de conscience croissante des obstacles se dressant sur leur chemin et du prix qu'elles pourraient avoir à payer.

La réticence des jeunes femmes à se mettre en avant dans d'autres domaines du leadership montre encore une fois à quel point elles perçoivent le leadership féminin comme étant difficile. Seulement 23 % des participantes à l'enquête aspirent au leadership au sein de leur famille, les personnes mariées (29 %) étant significativement plus portées à vouloir être leaders au sein de leur famille que celles qui ne le sont pas (21 %).

Il existe également de considérables variations entre les régions : les jeunes femmes d'Afrique de l'Ouest et centrale sont les moins portées à vouloir être leaders dans leur carrière professionnelle, mais les plus portées à vouloir être leaders dans leur pays, leur communauté ou leur famille. D'une manière générale, les jeunes femmes de pays à faible revenu aspirent davantage à devenir leaders dans leur pays, leur communauté ou leur famille que celles de pays à revenu moyen ou élevé. Les raisons à cela ne sont pas immédiatement apparentes et nécessitent des recherches supplémentaires.

Le fait que les jeunes femmes ne se présentent pas au leadership ne semble pas être dû à un manque de confiance en soi : dans l'ensemble, 62 % d'entre elles

ont déclaré être confiantes ou très confiantes dans leurs capacités de leadership et seulement 4,7 % ont déclaré n'avoir aucune confiance en elles. Leur réticence à se présenter en tant que leaders communautaires et nationaux peut en fait être due à une compréhension très claire du coût personnel à payer : les filles et les jeunes femmes, comme nous le verrons plus en détail dans le rapport, s'aperçoivent que les femmes sont jugées sévèrement, peuvent faire l'objet d'une attention indésirable et devront encore s'occuper de la majorité des tâches domestiques chez elles.

La confiance dans les capacités de leadership augmente avec l'éducation et le statut social. Les jeunes femmes des milieux les plus riches ayant achevé leurs études supérieures affichent la plus grande confiance en leurs capacités de leadership alors que les jeunes femmes qui proviennent de milieux plus défavorisés et n'ayant pas été scolarisées affichent le moins de confiance.

La jeune femme qui incarne le plus clairement sa confiance en ses capacités de leadership est âgée d'environ 22 ans, mariée, originaire d'un pays africain à faible revenu, est diplômée de l'enseignement supérieur et vient d'un milieu plus riche et généralement plus instruit. Il est intéressant de noter que les jeunes femmes mariées sont davantage confiantes quant à leurs capacités de leadership que les jeunes femmes célibataires. Elles sont plus portées à vouloir être leaders de leur pays mais moins portées à se considérer comme des leaders en ce qui concerne leur carrière professionnelle. Pour en découvrir la raison, il convient de mener des recherches plus approfondies.



FAITS MARQUANTS

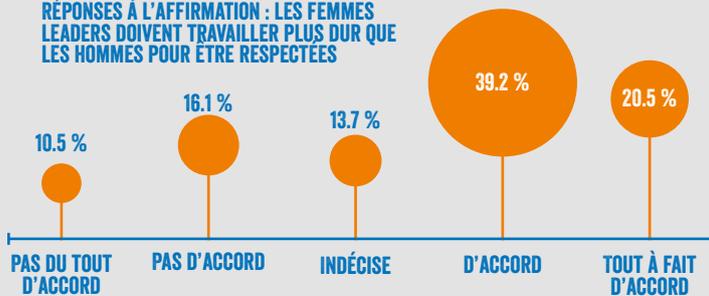
- ▶ 59,3 % des filles et des jeunes femmes veulent être des leaders sur leur lieu de travail.
- ▶ 22,5 % veulent être des leaders au sein de leur foyer, ce taux s'élevant à 28,9 % pour les jeunes femmes mariées.
- ▶ 20,6 % aspirent à un leadership national.
- ▶ 19,3 % veulent être leader communautaire.
- ▶ Les jeunes femmes de pays à faible revenu sont plus portées à vouloir être leaders de leur pays, communauté ou famille que celles issues de pays à revenu plus élevé.
- ▶ 62 % sont confiantes ou très confiantes dans leur capacité à diriger, si tel était leur souhait.

SEXISME ET STÉRÉOTYPES

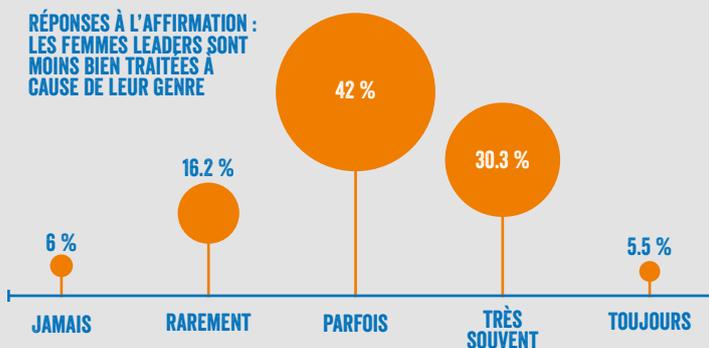
« Notre société est une société dominée par les hommes, de sorte que les filles n'ont pas la chance de se mettre en avant et la pensée orthodoxe les empêche de se présenter en tant que leaders ». INDIENNE DE 15-17 ANS

Les filles et les jeunes femmes interrogées dans le cadre de l'enquête ont répondu à une série de questions afin de mesurer leur perception du sexisme en ce qui concerne le leadership. En général, les personnes interrogées pensent que les femmes leaders sont soumises à des normes différentes de celles des hommes leaders. Une majorité (60 %) des participantes étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que les femmes leaders doivent travailler plus dur que les hommes pour être respectées, tandis qu'une majorité écrasante de 94 % pensent que les femmes leaders sont moins bien traitées en raison de leur genre. Ces résultats sont communs à tous les âges et toutes les situations sociales et matrimoniales.

RÉPONSES À L'AFFIRMATION : LES FEMMES LEADERS DOIVENT TRAVAILLER PLUS DUR QUE LES HOMMES POUR ÊTRE RESPECTÉES



RÉPONSES À L'AFFIRMATION : LES FEMMES LEADERS SONT MOINS BIEN TRAITÉES À CAUSE DE LEUR GENRE



Les niveaux d'éducation jouent un rôle important dans l'identification de la discrimination dans les réponses données dans le cadre de l'enquête : les jeunes femmes ayant achevé un niveau de scolarité, quel qu'il soit, avaient plus de chances de penser que les femmes sont moins bien traitées en raison de leur genre que les filles qui n'avaient pas été scolarisées.

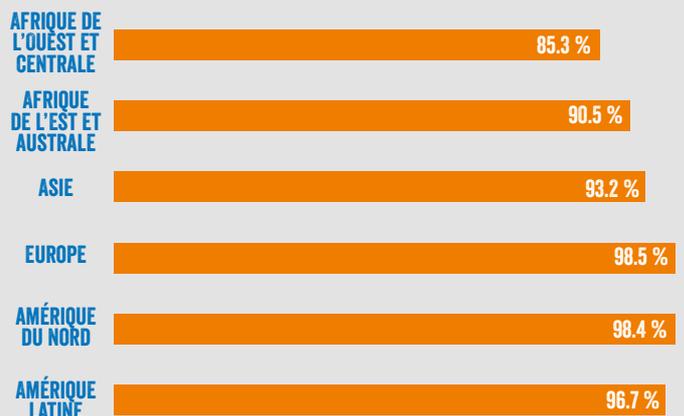
93 % des jeunes femmes pensent que les femmes leaders sont victimes de harcèlement (qualifié de « contact physique non désiré »). Combinés, ces résultats laissent entendre que les filles perçoivent le leadership comme un lieu négatif et hostile pour les femmes et que ces perceptions, qu'elles soient exactes ou non, peuvent avoir un effet fortement dissuasif sur leur volonté d'occuper des postes de direction.

« Même dans le milieu de travail, elle est mal considérée, car les gens pensent qu'une femme leader se mêle de ce qui ne la regarde pas ».

JEUNE FEMME DOMINICAINE DE 17-21 ANS

Les perceptions du sexisme auxquelles sont confrontées les femmes leaders varient considérablement selon les régions. Les personnes interrogées issues de pays d'Europe et d'Amérique du Nord étaient plus portées que celles des autres régions à convenir que les femmes qui occupent des postes de direction sont moins bien traitées en raison de leur genre et qu'elles sont victimes de harcèlement.

PERCEPTION QUE LES FEMMES SONT MOINS BIEN TRAITÉES EN RAISON DE LEUR GENRE RAREMENT, PARFOIS, TRÈS SOUVENT OU TOUJOURS/PAR REGION



Au cours des discussions de groupes, les jeunes femmes ont également déclaré qu'il était beaucoup plus difficile pour les femmes de devenir leaders en raison du manque d'opportunités et du fait que toute femme qui devient leader risque probablement de subir des critiques en permanence et un manque de soutien de la part de leur entourage.

« Les gens disent que l'environnement n'est pas sûr pour que les filles travaillent, alors ils ne les autorisent pas à sortir pour aller au travail. La société s'oppose à ce que les filles deviennent des leaders. Donc, si une fille a mal agi, la société pense que toutes les filles sont mauvaises et qu'elles ne devraient pas être autorisées à sortir de chez elles ».

JEUNE FEMME INDIENNE DE 18-20 ANS

De manière plus encourageante, les jeunes femmes participant à l'enquête, à savoir 81 % d'entre elles, ont très largement adhéré à l'idée selon laquelle les femmes qui occupent des postes de direction peuvent être de bonnes mères. Encore une fois, les niveaux d'éducation comptent : 83 % des jeunes femmes ayant terminé des études supérieures et 82 % ayant terminé des études secondaires sont plus portées à penser que les femmes leaders peuvent être de bonnes mères, contre 74 % d'entre elles qui ont achevé leurs études primaires et seulement 60 % des filles qui n'ont pas été scolarisées du tout. Ce résultat varie considérablement selon les régions : 88 % des jeunes femmes en Amérique latine pensent que les femmes leaders peuvent être de bonnes mères, contre 76 % en Afrique de l'Ouest et centrale, les jeunes femmes d'Afrique de l'Est et australe étant les moins portées à le penser (75 %). Celles qui sont déjà mariées (70 %) sont moins portées que celles qui ne sont pas mariées (82 %) à penser que les femmes peuvent être des leaders et de bonnes mères.

Au cours des discussions de groupes, les jeunes femmes ont signalé des idées profondément ancrées sur les rôles des hommes et des femmes dans leur communauté et leur société, souvent en ce qui concerne

leur rôle à la maison et dans leur famille. Cependant, conformément aux réponses obtenues au cours de l'enquête, les participantes ont également eu tendance à remettre en question les stéréotypes :

«... Je trouve inacceptable que la place des femmes ne soit qu'à la maison. Les femmes doivent être instruites et participer au changement de leur pays ».

JEUNE FEMME SÉNÉGALaise DE 18 À 24 ANS

« Même mon petit ami considère qu'il est naturel que les filles s'occupent de la maison, même si nous passons autant de temps à étudier. Bien sûr, je ne crois pas que tout le monde pense de cette façon, mais j'aimerais que nous fassions les choses sur un pied d'égalité. Si j'étais une femme au foyer, je ferais les tâches ménagères, mais je me demande pourquoi je serais la seule à supporter un fardeau supplémentaire alors que j'étudie autant que mon petit ami ».

JEUNE FEMME JAPONAISE DE 21-24 ANS

Au Soudan du Sud et en Inde, les participantes ont souligné que la mobilité des filles et des femmes pouvait être limitée et qu'elles étaient souvent confinées à la maison :

« Les femmes ont davantage de difficultés parce que les hommes ne veulent pas que leurs femmes aillent travailler ».

JEUNE FEMME DU SOUDAN DU SUD DE 21-24 ANS

Certains commentaires font également ressortir un sentiment de vulnérabilité : la menace de violence sous-jacente dirigée contre les femmes qui se démarquent en tant que leaders :

« Bien souvent, les femmes leaders doivent faire face à des problèmes pour se déplacer seules à des fins officielles ».

JEUNE FEMME INDIENNE DE 21-24 ANS

EXPÉRIENCE DU LEADERSHIP

Nous avons posé des questions sur l'expérience actuelle des jeunes femmes en matière de leadership, leur demandant si elles s'étaient déjà trouvées dans une situation où elles dirigeaient d'autres personnes ou prenaient des décisions pour autrui. La grande majorité des participantes à l'enquête, à savoir 85 %, a eu au moins une expérience de leadership, 26 % ayant déclaré avoir eu plusieurs expériences de leadership.

L'expérience des personnes interrogées sur leur expérience de leadership varie selon l'âge et le niveau d'éducation. Les jeunes femmes âgées de 21 à 24 ans sont plus portées que les filles âgées de 15 à 20 ans à déclarer de nombreuses expériences de leadership. 90 % des jeunes femmes ayant achevé des études supérieures étaient plus portées à déclarer avoir eu au moins une expérience de leadership, par rapport à 68 % des jeunes femmes n'ayant jamais été scolarisées. Les jeunes femmes qui s'identifient comme ayant un statut social élevé ont eu plus d'expériences de leadership, 89 %, que celles ayant un statut social moyen et inférieur, 86 % et 78 % respectivement. L'expérience de leadership des filles ne varie pas selon qu'elles sont mariées ou non.

Les 25 % de filles qui font état de plusieurs expériences de leadership sont deux fois plus portées que les filles sans expérience de leadership à déclarer une grande confiance en leurs capacités. Il est difficile de savoir si les filles recherchent des expériences de leadership multiples parce qu'elles ont confiance en leurs capacités ou si elles ont confiance en ces capacités à la suite d'expériences de leadership multiples. Quoi qu'il en soit, ce résultat montre combien il est important d'exposer les filles et les jeunes femmes à des occasions de diriger très tôt dans la vie.

Il est intéressant de noter, sans toutefois en être surpris, que les personnes interrogées ayant plusieurs expériences sont davantage portées à identifier la discrimination que celles qui n'ont pas d'expérience de leadership, et aussi de penser que :

- les femmes occupant des postes de direction doivent travailler plus dur que les hommes pour être respectées, 65 % par rapport à 54 % des filles sans expérience de leadership ;

- les femmes leaders sont moins bien traitées en raison de leur genre, 94 % contre 88 % ;
- les femmes occupant des postes de direction subissent des contacts physiques non désirés, 93 % contre 87 %.

Ces résultats indiquent que **plus une jeune femme a eu des expériences de leadership, plus elle considère le leadership comme un espace hostile pour les femmes**. En outre, du fait que les données qualitatives ont révélé que l'expérience était le **vecteur** le plus important des ambitions de leadership, ces résultats présentent une situation sans issue. Une explication potentielle pourrait être que, si l'expérience ne vous rebute pas complètement, elle vous rend plus forte, plus déterminée et plus consciente de la voie à suivre.

TROUVER LEUR VOIE

« **Je pense qu'elle est devenue une leader parce que, lorsqu'elle était petite, ses parents l'ont aidée, ils l'ont conseillée et lui ont donné la motivation d'être forte. Ils lui ont appris qu'elle devait savoir comment bien s'entendre avec les gens, les écouter et les aider** ».

DOMINICAINE DE 15-17 ANS

Tout au long de l'étude, les filles et les jeunes femmes ont été interrogées sur les facteurs qui les ont aidées à prétendre à des rôles de leadership ou qui les en ont empêchées. Le soutien familial était probablement l'élément clé : lors des discussions de groupe, les cinq pays ont tous indiqué que les femmes leaders étaient confrontées à un manque général de soutien et des critiques de la part de la société, mais que le manque de soutien de la famille semblait plus préjudiciable aux ambitions de leadership.

« **Si vous voulez devenir une leader, vos parents vous obligent à vous marier parce qu'ils pensent qu'il n'y a pas d'argent dans le leadership** ».

FILLE DU SOUDAN DU SUD DE 15-17 ANS

Inversement, le soutien de la famille dès le plus jeune âge, y compris l'encouragement à s'opposer aux stéréotypes de genre, s'est révélé être l'un des vecteurs essentiels du leadership.

« **Elle [la mère] dit que toutes les filles doivent être instruites sinon elles sont confrontées à la violence domestique. Elle m'a toujours soutenue dans mes études** ».

JEUNE FEMME INDIENNE DE 18-21 ANS



L'étude montre également à quel point les filles valorisent l'éducation et comprennent que l'enseignement supérieur accroît leurs possibilités en général : cela renforce leur confiance en leurs capacités et leurs chances de devenir leaders. L'importance de l'éducation pour une future leader est également liée au problème du mariage forcé, du mariage des enfants et des grossesses précoces, en particulier au Soudan du Sud, en Inde et en République dominicaine.

« Les femmes sont emmenées dans les villages et forcées à des mariages précoces et ne poursuivent pas leurs études ». JEUNE FEMME DU SOUDAN DU SUD DE 18-20 ANS

« Alors, je pense qu'elle doit être sensibilisée à l'éducation sexuelle, car c'est un gros problème dans notre communauté à présent. Beaucoup de jeunes filles tombent enceintes parce qu'elles ne savent pas faire attention à elles, elles ne savent pas quoi faire. Les hommes leur disent certaines choses et elles les croient et les suivent. Elles tombent enceintes et les choses ne se déroulent pas comme prévu pour elles. Les hommes disparaissent et elles se retrouvent seules face au problème ».

JEUNE FEMME DOMINICAINE DE 15-21 ANS

L'IMPORTANCE DES MODÈLES

Les participantes aux groupes de discussion ont également été interrogées sur les personnes qui les inspirent. Elles ont souvent cité leur mère, grands-mères, sœurs et enseignantes, soulignant encore une fois l'importance du soutien familial pour les filles et les jeunes femmes.

« Mon modèle est ma mère... J'ai le sentiment que je ne suis rien sans son soutien. Je souhaite apporter des changements positifs dans ma société en m'inspirant de ma mère, qui est également assistante sociale ».

JEUNE FEMME INDIENNE DE 21-24 ANS

Elles ont également cité des femmes leaders inspirantes au niveau national et international : de l'auteure et ancienne première dame Michelle Obama à Kiran Bedi, une femme officier de police indienne à la retraite, militante sociale et politicienne ; de Malala Yousafzai, lauréate du prix Nobel de la paix, à Mariama Ba, auteure et féministe sénégalaise ; de l'actrice et militante Emma Watson à Nunu Kumba, politicienne sud-soudanaise.

Il a été admis que l'absence de femmes leaders constituait un obstacle au leadership des filles, même si ce n'était pas l'obstacle le plus important, ni le plus fréquent. Cependant, la présence de modèles de femmes leaders est cruciale : les filles qui disposent de femmes leaders en tant que modèles dans leur communauté et dans les médias sont plus portées à aspirer à une position de leadership dans leur communauté, leur pays et leur carrière.

Les filles et les jeunes femmes ont été inspirées par le courage, la détermination et l'esprit combattif de ces modèles, souvent dans des conditions difficiles. Elles ont également expliqué comment leur présence les avait incitées à croire en elles et à avoir confiance en leurs propres capacités, leurs droits à l'éducation et leur potentiel de réussite.

« Dans la vie, on a besoin d'une personne qui nous sert d'exemple et nous dit « tu peux le faire, tu peux le faire ». Quelqu'un pour nous encourager ».

DOMINICAINE DE 15-17 ANS

LA PUISSANCE DES STÉRÉOTYPES

Les filles et les jeunes femmes ont besoin de toute l'aide qu'elles peuvent obtenir. Le sexisme et les stéréotypes restent très dissuasifs pour les ambitions des filles, que ce soit au niveau communautaire, professionnel ou national et, malheureusement, il est difficile pour les filles elles-mêmes, en particulier à mesure qu'elles grandissent, d'échapper à l'endoctrinement auquel elles sont soumises :

« Les hommes consacrent plus de temps aux affaires et les femmes à la maison. Parfois, les hommes sont plus logiques et les femmes sont plus émotives. Des émotions sont nécessaires dans certains domaines et une logique est requise dans d'autres. Il existe des situations et des catégories dans lesquelles le talent personnel peut s'épanouir et donc les jeunes femmes doivent essayer quand elles en ont l'occasion. D'autre part, si des connaissances ou de l'expérience étaient requises, il serait difficile pour les jeunes femmes de devenir leaders. Ce n'est pas qu'elles ne devraient pas devenir leaders, mais ce serait plutôt difficile ».

JEUNE FEMME JAPONAISE DE 21-24 ANS

Cette citation est un exemple parmi d'autres illustrant le fait que les jeunes femmes, même lorsqu'elles souscrivent sans réserve au fait que les femmes peuvent et doivent être des leaders, semblent adhérer aux idées très stéréotypées relatives aux rôles et caractéristiques dévolus aux femmes qu'elles cherchent à changer.

« Parce que je suis une femme ne veut pas dire que je suis faible,
parce que je suis une femme ne veut rien dire de mal.
Parce que je suis une femme, je suis forte,
Parce que je suis une femme, je suis consciente de mes inégalités.
Si je vous intéresse, ne me faites pas de l'œil.
Si vous me touchez, je me mettrai en colère.
Nous sommes des femmes libres et c'est quelque chose
que vous devez respecter. »

Chanson par La Siembra

NOUS SOMMES DES PIONNIÈRES :

SIEMBRA DE COLOMBIE SUR LE RAP ET LE LEADERSHIP DES FEMMES

Nous sommes La Siembra, un groupe musical qui milite au niveau social à travers le rap. Nous sommes une famille : Adriana, 49 ans, et ses deux filles Estefania, 24 ans, et Sara, 11 ans. Nous cherchons à rendre visibles les nombreuses formes de violence que subissent les Colombiennes dans leur vie : dans l'enfance, leur adolescence et à l'âge adulte, et à les rejeter par le biais de la chanson.

Nous écrivons notre musique ensemble. De cette façon, nous reflétons ce que chacune de nous a vécu et nous utilisons notre musique pour émanciper les filles, les adolescentes et des femmes adultes.

Sara ne tient pas en place, elle est curieuse et directe lorsqu'il s'agit d'exprimer ce qu'elle ressent. Elle a beaucoup de talent et étudie actuellement la batterie et le chant. Elle a une passion pour la photographie et aime le rap. Elle défend les filles et encourage chacune à connaître ses droits et à ne pas souffrir en silence.

Adriana est mère de quatre enfants, femme au foyer et chanteuse. Elle aime jouer du piano. Elle lutte chaque jour pour transformer le machisme, la masculinité toxique, qui existe dans sa famille et chez elle, et encourage les femmes à faire entendre leur voix et à se battre pour leurs droits.

Estefania étudie pour obtenir un diplôme universitaire en arts. Elle est danseuse urbaine, rappeuse, chanteuse, multi-instrumentiste, enseignante et militante. Dans son travail,

elle donne aux femmes les outils artistiques dont elles ont besoin pour resserrer les liens et travailler ensemble pour faire respecter leurs droits. Elle est absolument convaincue que la clé de la lutte réside dans la coopération avec les autres et la création d'un pouvoir collectif.

Le fait qu'elles sont de différentes générations et qu'elles font du rap n'a pas été facile. Ce genre de musique est toujours dominé par les hommes et beaucoup d'entre nous ne sont pas prises au sérieux. Cependant, les personnes qui nous voient chanter nous aiment et nous soutiennent. Nos paroles féministes et militantes suscitent la surprise et brisent les vieux stéréotypes.

Nous pensons que dans de nombreux espaces différents, le leadership est exercé avec une force masculine, même dans les environnements féminins. Cependant, nous avons également rencontré des femmes qui ont lutté contre tout type de stéréotype et qui construisent aujourd'hui un leadership forgé dans la lutte, l'union et bien sûr, dans la sororité.

C'est ce que nous partageons lors de nos ateliers et de nos concerts. Nous encourageons les autres filles à reconstruire et à tisser les liens entre les femmes. Nous nous réunissons en groupe pour apprendre, nous informer et nous soutenir mutuellement dans un esprit de sororité. Chacune est notre sœur et notre alliée.

Il existe encore des espaces où les

gens ne veulent pas entendre nos voix. Mais chaque jour nous grandissons. Nous sommes des combattantes unies qui, ensemble, montreront au monde la vérité sur l'importance de l'égalité.

Pour nous, une femme leader est celle qui donne tout pour œuvrer pour le bien commun. Elle reconnaît que nous sommes sur une longue route, mais une route sur laquelle toutes les voix sont entendues et respectées. Une leader est une personne qui promeut l'égalité des filles et des femmes, qui met en exergue les visages de nos sœurs qui ont subi le fléau de la discrimination. Avec chaque nouvelle sœur et alliée qui vient ajouter quelque chose de nouveau à notre groupe, nous sommes en mesure de reconsidérer les qualités d'un excellent leadership. Une leader est une femme qui reconnaît ses propres insécurités et ses propres faiblesses et les transforme en une force considérable pour lutter contre les inégalités et la discrimination. C'est elle qui serre la main à d'autres femmes, qui élève la voix et surmonte peu à peu ses peurs.

Lorsque les femmes investissent des espaces officiels et informels pour rendre notre lutte visible, nous avons la capacité de reconnaître la grandeur d'autrui : nous sommes informées, organisées et centrées sur notre tâche. Nous sommes des pionnières et nous nous efforçons chaque jour de remporter le combat pour une véritable égalité.

UNE LEADER POUR AUJOURD'HUI

Notre étude sur le leadership des filles a clairement montré que les filles ont besoin de modèles. Elles sont inspirées par le fait de voir des femmes occuper des postes de direction et une jeune femme de la République dominicaine a exprimé un avis partagé par beaucoup lorsqu'elle a parlé de l'importance d'avoir « quelqu'un pour nous encourager ».

Gardant cela à l'esprit, Plan International a présenté de nombreuses jeunes militantes à des femmes leaders au niveau national ou communautaire en vue de les inspirer et de les aider à se préparer aux défis qui les attendent.

MME NGO THI MINH, MEMBRE DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE, VIET NAM

« Nous devons oser penser, oser faire ».

Au Viet Nam, Linh, dans le cadre de la campagne « Girls Get Equal » (« Aux filles, l'Égalité ») lancée par Plan International, a interrogé Mme Ngo Thi Minh, membre de l'Assemblée nationale de la province de Quang Ninh depuis 2002 et vice-présidente de la Commission de la culture, de l'éducation, de la jeunesse et des enfants.

Linh nous a par la suite expliqué à quel point sa rencontre avec Mme Ngo Thi Minh, la passion visible de celle-ci pour son travail et les difficultés qu'elle avait surmontées, l'avait remplie d'optimisme sur le fait qu'elle-même et d'autres filles comme elle pourraient faire de même.

Ceci est une version modifiée de leur conversation.

► **Linh** : Comment avez-vous obtenu le succès que vous rencontrez aujourd'hui ?

Mme Ngo Thi Minh : Pour être honnête, pour pouvoir occuper mon poste actuel, j'ai dû surmonter de nombreux obstacles. Bien sûr, il faut être véritablement motivée pour réussir. Pour moi, c'est d'abord ma passion et mon enthousiasme pour mon travail. Deuxièmement, je me sens portée par le soutien de la famille, des amis et des collègues, et particulièrement par la confiance de la communauté. Il est également très important de choisir votre carrière professionnelle dès le départ. Je voulais vraiment faire quelque chose qui aide les filles en général à atteindre l'égalité et le développement durable. Cet objectif m'aide à surmonter de nombreuses difficultés de la vie.

Linh : J'ai un frère plus jeune dans ma famille, alors je suis parfois sous pression, car je ressens l'inégalité dans la façon dont mes parents traitent leurs garçons et leurs filles. Avez-vous déjà vécu la même chose ?

Mme Ngo Thi Minh : Dans ma propre vie, je peux également voir assez clairement l'inégalité. Dans ma famille, je suis la sœur aînée et j'ai 3 frères. Les filles doivent accomplir des tâches supplémentaires en plus de leur travail scolaire et nous devons organiser le temps avec soin afin de pouvoir tout faire, alors que les garçons n'ont généralement pas

à s'inquiéter. Dans notre pays, le paternalisme constitue toujours une énorme barrière, mais pas seulement dans notre pays. Le problème ici est la conviction que les filles n'ont pas besoin de faire beaucoup d'études. Ma mère pensait que les femmes devaient prendre soin de leur mari et de leurs enfants. L'éducation d'un garçon était donc plus importante. Quand j'avais le même âge que vous, cette conviction était très courante.

Linh : En tant que femme leader, voyez-vous une différence par rapport aux hommes leaders ?

Mme Ngo Thi Minh : C'est plus difficile pour les femmes. La difficulté ici est que nous avons la même quantité de travail à faire – nous devons être enthousiastes et essayer de créer notre propre image et contribuer à la société, ainsi que confirmer notre rôle et notre statut – mais nous devons en même temps trouver un équilibre entre le travail et la maison. La société juge les femmes de manière très stricte. Les responsabilités des femmes dans la famille consistent à être mère, épouse et fille. Nous sommes responsables de nos parents, des parents de notre mari, de notre mari et de nos enfants. Il y a beaucoup de travail non reconnu. L'« équilibre » est ce que j'essaie d'atteindre depuis que je suis jeune. C'est une différence énorme par rapport aux leaders masculins.

Linh : En tant que femme leader, que ferez-vous différemment d'un homme leader pour créer un meilleur environnement pour les filles et les garçons ?

Mme Ngo Thi Minh : Sur le lieu de travail, les femmes ont des points de vue différents et une manière différente de se soucier des femmes, afin de créer des opportunités pour que ces dernières exploitent leur potentiel. Nous devons être mieux organisées et notre personnalité plus paisible nous aide à effectuer le travail de manière efficace.

Linh : Sur la base de votre propre expérience, pouvez-vous me donner des conseils, ainsi qu'aux autres filles, afin que nous soyons plus motivées pour réussir, contribuer à créer une société meilleure et mettre en place un environnement plus équitable pour les garçons et les filles.

Mme Ngo Thi Minh : Pour être honnête, je pense que les difficultés sont nombreuses. Je pense d'abord que nous devons faire preuve de professionnalisme. Deuxièmement, lorsque nous choisissons notre carrière professionnelle, il faut faire ce que nous aimons vraiment. Il faut de la passion et de l'enthousiasme dans tout ce que nous faisons. Troisièmement, nous devons nous comprendre nous-mêmes, notre potentiel et nos points forts pour pouvoir les développer. Pour les développer, nous devons avoir la conviction que nous en sommes capables : si les autres peuvent le faire, pourquoi pas nous ? Nous devons nous fixer des normes élevées afin de pouvoir trouver un équilibre famille et travail. Si nous ne nous soucions que de notre travail, nous n'avons pas de temps pour notre famille. Si nous ne pouvons consacrer du temps qu'à la famille, il est difficile d'avoir du temps pour notre carrière professionnelle. J'espère vraiment que les filles auront de plus en plus confiance en elles afin que nous puissions voir que les barrières ne sont que temporaires et que nous ne devons jamais abandonner. Nous devons oser penser, oser faire. Pour être une femme leader, nous devons étudier, en permanence, à chaque instant, partout et dans toutes les situations. Nous devons travailler dur, lire, faire des recherches, ne jamais abandonner, ne jamais être conventionnelle.

Linh : Merci de m'avoir consacré du temps aujourd'hui. Vous êtes une grande source d'inspiration pour moi et mes amies pour nous développer et essayer de réussir comme vous le faites. ■



SON EXCELLENCE GHADA WALLY, MINISTRE DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, ÉGYPTE

« Ne cessez jamais d'apprendre et vous réaliserez vos rêves ».

En Égypte, Mai, qui en octobre avait interviewé Ghada Wally, ministre de la Solidarité sociale, à l'occasion de la Journée internationale de la fille, l'a rencontrée en mars pour discuter de la question du leadership au féminin.

Ceci est une version modifiée de leur conversation.

► **Mai** : Quel était votre rêve quand vous étiez jeune ? Et si votre rêve était de devenir ministre, quelles étapes avez-vous suivies ?

Son Excellence : Je n'ai jamais rêvé de devenir ministre. Je n'y avais même jamais songé et quand je suis devenu ministre, je pensais rester à ce poste pendant trois ou cinq mois au maximum et non pas cinq ans comme c'est le cas à présent. Certains postes ont une ligne de progression, ce qui signifie que vous savez comment vous pouvez progresser et quelles étapes vous devez suivre pour passer au niveau suivant. Par exemple, pour devenir professeur d'université, vous devez obtenir un master et un doctorat. Cependant, pour des postes politiques, tels que ceux de ministre, il n'existe pas de plan pour arriver à un certain poste et y rester.

Mai : Quelle était votre force motrice ?

Son Excellence : J'ai toujours tenu à travailler dur et à ne pas ménager mes efforts dans tout ce que je fais, peu importe de quoi il s'agit. En tant que mère, je suis toujours au courant de tout ce qui concerne mes enfants et je les soutiens dans tout ce qu'ils font. Dans mon travail, je ne ménage aucun effort pour accomplir mes tâches de la meilleure façon possible et je continue d'apprendre de nouvelles choses pour m'aider à innover dans ce que je fais.

Mai : Que voyez-vous comme autres

facteurs de réussite aux postes de direction ?

Son Excellence : Outre le travail acharné et l'apprentissage permanents, vous devez vous assurer d'être entourée d'une équipe forte, compétente, capable, innovante et honnête, car le fait de travailler avec une équipe aussi solide et diversifiée vous permettra de réaliser tout ce dont vous rêvez.

Mai : Quel est votre conseil pour les jeunes filles qui veulent suivre vos traces ?

Son Excellence : Soyez authentique dans tout ce que vous faites, n'arrêtez jamais d'apprendre et vous réaliserez vos rêves. Mon objectif n'était pas de devenir ministre, mais plutôt d'apporter des changements positifs dans la vie des personnes, peu importe ce que je fais.

Les rencontres de Mai avec Son Excellence Ghada Wally ont été une source d'inspiration pour elle : « L'interviewer a renforcé mon idée sur le leadership au féminin et sur le fait que les femmes peuvent tout faire. La nouvelle chose que j'ai apprise, c'est que je ne dois pas juger quelque chose à distance et penser que l'idée que j'ai en tête constitue la seule bonne solution. Elle m'a fait comprendre qu'une personne à un poste de direction doit réfléchir de manière plus globale et voir les choses sous différents angles. Au cours de l'interview, Son Excellence m'a également inspirée par ses paroles

sur le fait d'être positive, de continuer à apprendre de nouvelles choses et d'exceller dans ce que je fais. Je vais suivre ces conseils pour réussir et me développer ».

L'expérience de Mai l'a motivée à envoyer un message aux filles et à leurs parents : « Je veux d'abord envoyer mon message aux parents et leur dire d'écouter leurs filles, de les soutenir et de leur faire confiance. Elles sont capables et peuvent faire beaucoup. Mon message aux filles est que vous êtes capable, vous êtes qualifiée, chaque être humain a quelque chose d'unique. Vous, les filles, n'êtes pas petites, ne vous considérez pas comme tel, car cela se reflétera dans la perception que les gens autour de vous ont de vous. Alors, faites-vous confiance, cherchez à réaliser vos rêves et ne pensez pas qu'il existe quelque chose d'impossible. Toutes les femmes leaders, telles que Son Excellence Ghada Wally, étaient jadis des petites filles comme vous. Vous n'êtes pas obligée d'être ministre, mais vous devez rechercher votre rêve et le réaliser. N'oubliez pas que les femmes ont par nature la capacité de faire plusieurs choses à la fois, alors faites-en usage. »

Mai est en bonne voie pour réaliser ses propres rêves. Travaillant à présent en tant que graphiste, un de ses dessins a récemment été retenu pour une exposition de jeunes artistes arabes. ■

CONCLUSION

« Même si je suis en deuxième année d'étude de mon diplôme. Les personnes de ma communauté sont contre mon instruction. Elles ont toujours dit à mon père d'arrêter de m'envoyer à l'école et de planifier mon mariage pour bientôt. Mais mon père me soutient dans mes études. Ainsi, les gens démotivent toujours une jeune femmes leader et lui disent de se tenir éloignée de leurs enfants car ils craignent qu'une jeune femme leader ne « contamine » leur enfant ».

JEUNE FEMME INDIENNE DE 18-20 ANS

Les filles et les jeunes femmes veulent être leaders. Dès l'adolescence et au début de l'âge adulte, elles sont motivées pour apporter des changements dans leur vie et veulent œuvrer à l'amélioration de leur communauté et de leur pays. Bien qu'il existe des différences en fonction des régions, des catégories de revenus et des caractéristiques personnelles, dans l'ensemble les filles et les jeunes femmes aspirent à diriger et ont confiance en leur capacité à le faire. Cependant, les filles sont également très conscientes des difficultés qui les attendent si elles choisissent de poursuivre leurs ambitions. Elles se heurtent à des obstacles importants : discrimination fondée sur le genre, sexisme flagrant, harcèlement et violence, manque de respect et attente d'un bon équilibre entre travail et vie familiale. Il n'est pas surprenant que les aspirations des filles et des jeunes femmes en matière de leadership diminuent avec l'âge. La société n'est pas conçue pour nourrir les ambitions des filles : les familles soutiennent les garçons, et les filles et les jeunes femmes ne se voient pas offrir les opportunités, les espaces ou les encouragements dont elles ont besoin. Qui plus est, les résultats laissent entendre que, dès leur plus jeune âge, les filles et les jeunes femmes intériorisent des stéréotypes liés au genre qui façonnent et limitent leurs idées sur le leadership féminin.

Néanmoins, malgré les pressions exercées pour qu'elles se conforment, cette étude a montré que les filles et les jeunes femmes formulaient leur propre définition du leadership : selon les personnes ayant participé à cette étude, développer la communauté, lutter pour la justice sociale et l'égalité de genre, être à l'écoute des autres, prendre des décisions collectivement et diriger d'une manière bienveillante qui responsabilise et aide les autres sont les caractéristiques les plus importantes du leadership.

Pour mettre leurs idéaux en pratique, dans tous les domaines, les filles ont besoin d'encouragement, d'instruction, de modèles et d'opportunités. Leur statut social et matrimonial a un impact sur leur confiance en elles et leurs chances de devenir leaders, de même que les possibilités qui s'offrent à elles pour faire l'expérience du leadership au fur et à mesure qu'elles grandissent. La voie à suivre n'est pas facile.

Chacun a son rôle à jouer, depuis les membres de la famille aux législateurs du gouvernement. Offrir aux filles une éducation et l'expérience pertinente, réexaminer les définitions du leadership et lutter contre les stéréotypes liés au genre sont des actions tout à fait envisageables. Les familles, les médias, les personnes occupant des postes de pouvoir et la société en général peuvent tous contribuer à remettre en question les normes sexospécifiques négatives et à promouvoir une représentation plus positive des femmes aux postes de direction. Il est nécessaire de montrer aux filles qu'elles ont leur place dans les lieux et les espaces où elles peuvent favoriser le changement, qu'il s'agisse du foyer, du lieu de travail, de la communauté ou du pays.

Dans la section suivante, nous présentons quelques recommandations qui amélioreront les possibilités de leadership des filles et des jeunes femmes et, ce faisant, amélioreront les communautés, aux niveaux local, national et international, dans lesquelles nous vivons.

RECOMMANDATIONS

COMMENT TRANSFORMER LE LEADERSHIP

Ces recommandations, fondées sur les conclusions du présent rapport, s'appuient sur les expériences et les priorités des filles et des jeunes femmes et portent sur quatre domaines clés qu'elles ont identifiés.

Dès leur plus jeune âge, les filles et les jeunes femmes intériorisent des stéréotypes liés au genre qui façonnent et limitent leurs idées, leurs ambitions et leur confiance en elles. Au cœur de ces recommandations se trouve le besoin urgent de remettre en question et de transformer les normes sociales et sexospécifiques qui empêchent les filles de donner suite à leurs aspirations de leadership.

Voici les quatre propositions d'action.

1. CULTIVER LES JEUNES LEADERS, EN COMMENÇANT À LA MAISON

Travailler en partenariat avec les familles, les leaders locaux et les communautés afin de créer un solide réseau de soutien qui encouragera les aspirations des filles en matière de leadership au lieu de renforcer les stéréotypes liés au genre qui façonnent et limitent leurs idées, leurs ambitions et leur confiance en elles.

2. ENCOURAGER DE NOUVELLES VISIONS DU LEADERSHIP

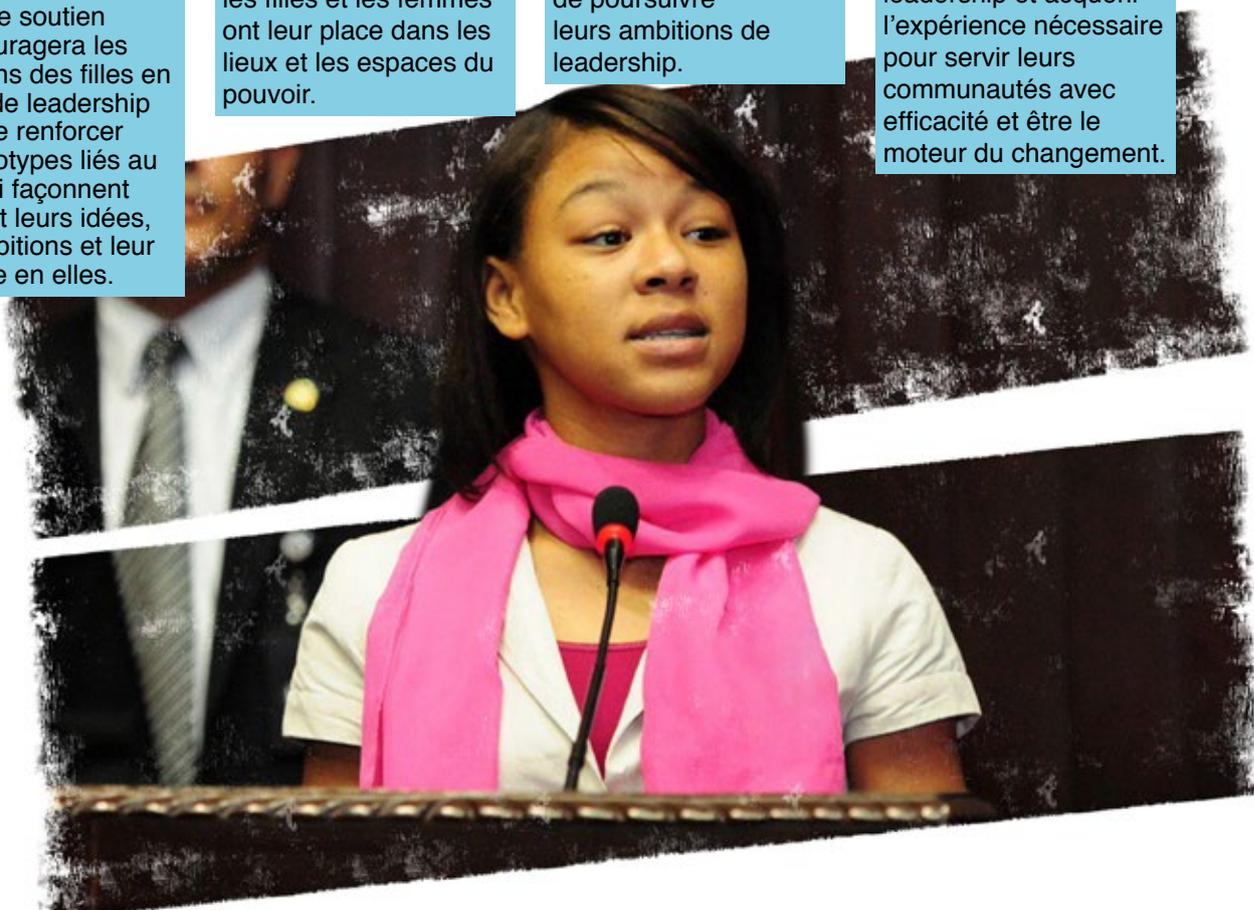
Remettre en cause la perception même de ce que signifie être une leader et renforcer le message selon lequel les filles et les femmes ont leur place dans les lieux et les espaces du pouvoir.

3. LUTTER CONTRE LE SEXISME ET LA DISCRIMINATION

S'attaquer de toute urgence à la culture discriminatoire généralisée qui dissuade les filles de poursuivre leurs ambitions de leadership.

4. PRÉPARER LES FILLES À RÉUSSIR

Orienter les efforts vers l'éducation et créer de nouvelles opportunités pour permettre aux filles d'exercer leurs compétences en leadership et acquérir l'expérience nécessaire pour servir leurs communautés avec efficacité et être le moteur du changement.



1 CULTIVER LES JEUNES LEADERS, EN COMMENÇANT À LA MAISON

Les filles ont déclaré qu'elles étaient surtout influencées par leur environnement immédiat et nous savons que l'âge est essentiel lorsqu'il s'agit de nourrir leurs ambitions de leadership. Les investissements ont plus de chances d'être efficaces à l'adolescence et tout effort visant à soutenir le leadership des femmes doit commencer dès l'enfance, s'accroître et s'adapter à mesure que les filles deviennent de jeunes adultes. Par conséquent, les gouvernements, les entreprises, les médias et les organisations de la société civile doivent travailler en partenariat avec les familles et les communautés locales pour défier et transformer les attentes culturelles et sexospécifiques qui dictent la valeur et les rôles des filles et des garçons au sein de la famille et de la société dans son ensemble.

1. Les parents, les écoles, les organisations religieuses et culturelles **doivent être considérés comme des points d'entrée essentiels pour la création d'un solide réseau de soutien** ayant pour vocation d'encourager les aspirations des filles en matière de leadership. Les efforts doivent être axés sur la sensibilisation des familles sur leur capacité unique à promouvoir l'égalité dans la société en permettant aux filles de devenir des leaders.
2. La société civile et les organisations non gouvernementales doivent travailler avec les familles et les communautés locales pour fournir des encouragements, des opportunités et des espaces de manière équitable aux filles et aux garçons. **La participation aux processus décisionnels** aux niveaux familial et communautaire peut non seulement aider les filles à acquérir les compétences nécessaires, mais aussi contribuer à remettre en question les normes sociales et sexospécifiques qui dictent souvent que le leadership politique et civique est réservé aux hommes.
3. Les mères, les pères et les frères peuvent tous agir en tant que champions au sein du foyer et de la communauté locale. Les pères et les frères peuvent **partager le fardeau de la responsabilité des tâches domestiques** en ce qui concerne les tâches ménagères et les soins aux enfants afin d'ébranler les stéréotypes et de **promouvoir le leadership des filles et des jeunes femmes**.
4. Au sein de la famille, de la communauté et du pays, il est nécessaire de **créer des espaces sûrs** où les filles et les jeunes femmes peuvent discuter des sujets qui leur importent. Les leaders communautaires et nationaux doivent travailler avec les filles et les jeunes femmes pour créer et concevoir ensemble des dispositifs sûrs pour assurer leur participation civique et politique.



2

ENCOURAGER DE NOUVELLES VISIONS DU LEADERSHIP

Les filles ne seront encouragées dans leurs ambitions que lorsque le concept de leadership lui-même sera transformé de manière à adopter un style et une structure plus collaboratifs, moins autoritaires, avec lesquels les filles pensent pouvoir travailler. Il est essentiel que les personnes en position d'autorité **engagent une véritable discussion au sujet de nouvelles formes de leadership** pour mieux faire comprendre comment les filles et les jeunes femmes interprètent les styles de leadership et les programmes. Elles doivent travailler avec les filles et les femmes pour évaluer quelles actions peuvent être entreprises au sein des structures et organisations existantes afin de mieux refléter ce style plus collaboratif et fonctionner dans un tel cadre. Les gouvernements, le secteur privé et les médias doivent visiblement promouvoir une société plus inclusive et plus diversifiée, surtout au sein de leurs propres organisations, notamment en envoyant un message clair par le biais de campagnes publiques affirmant que les filles et les femmes ont leur place dans les espaces et les lieux de décision et de pouvoir.

1. Pour les filles et les jeunes femmes, la présence de modèles féminins est cruciale pour encourager leurs ambitions de leadership. Les ministères, les entreprises et les organisations de la société civile doivent **soutenir les programmes de mentorat et d'autres moyens permettant de mettre en relation les femmes qui occupent des postes de direction avec les jeunes générations**, en vue de favoriser un échange intergénérationnel essentiel. Cela aidera les filles à négocier les difficultés et constituera une source d'encouragement cruciale dans la poursuite de leurs ambitions de devenir des leaders et d'apporter des changements.
2. En outre, les organisations de médias en particulier doivent prendre conscience de leur rôle dans la perpétuation des stéréotypes sur les femmes leaders. **La diversité, des images positives et un langage affirmatif** pourraient transformer la manière dont les femmes sont représentées, en apportant aux filles et aux jeunes femmes les encouragements dont elles ont besoin et en promouvant l'égalité de genre plutôt qu'en amplifiant la discrimination et l'hostilité que subissent actuellement les filles.
3. Ceci mis à part, des changements clés doivent être apportés à la politique publique et à la législation pour faire en sorte que davantage de femmes puissent entrer de manière durable dans les espaces de leadership et de prise de décision et deviennent les modèles dont les filles ont besoin. **Les gouvernements, les parlements nationaux, les partis politiques et les entreprises doivent reconnaître le patriarcat et les préjugés sexistes et y remédier** dès le début des processus officiels, et s'efforcer de créer des conditions de participation favorables aux jeunes femmes : en appliquant des mesures pouvant inclure des quotas et des règles de débat sur le respect et l'écoute active, permettant aux jeunes femmes de parler en premier, et par le biais de forums de dialogue réservés aux femmes avant les processus officiels, afin qu'elles puissent renforcer leur latitude d'action et leur voix.



3

LUTTER CONTRE LE SEXISME ET LA DISCRIMINATION

Toute campagne visant à encourager davantage de femmes à occuper des postes où elles peuvent favoriser le changement doit aller de pair avec des efforts pour lutter contre le sexisme et la discrimination, y compris la violence et la menace de violence, souvent dirigés contre les femmes leaders au sein des différentes structures et organisations de pouvoir. Ce comportement est totalement inadmissible. Les filles et les jeunes femmes voient le prix que beaucoup de femmes leaders paient lorsqu'elles occupent des postes de premier plan, ce qui a un effet négatif sur leurs propres aspirations à diriger.

1. Les gouvernements et autres lieux de travail doivent prendre des mesures concrètes pour prévenir et traiter les expériences très réelles et/ou perçues de harcèlement et de violence sexuels auxquels les femmes leaders de tous âges sont soumises, en appliquant les lois et les politiques en vigueur et en renforçant les mécanismes de signalement. **Les campagnes publiques** contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes doivent être financées et encouragées.
2. Il incombe à chacune et chacun de condamner le harcèlement et la violence à l'égard des filles et des femmes, y compris celles qui font le choix de les dénoncer. Les hommes et les garçons doivent prendre conscience du fait que les comportements sexistes ne seront pas tolérés et s'engager plutôt, par le biais de campagnes publiques, en tant qu'alliés et champions pour promouvoir l'égalité de genre et le leadership des femmes.



4 PRÉPARER LES FILLES À RÉUSSIR

Les filles et les jeunes femmes attachent de l'importance à l'éducation et comprennent que les études supérieures multiplient leurs opportunités : cela renforce leur confiance en leurs capacités et leurs chances de devenir des leaders. La qualité de l'éducation qu'elles reçoivent revêt aussi une grande importance et l'éducation doit être sexotransformatrice, c'est-à-dire viser à réduire les inégalités filles-garçons, menant non seulement à l'acquisition de certificats et de diplômes, mais également à des compétences et des connaissances allant de l'information sur la santé et les droits sexuels et reproductifs à la capacité de réflexion critique et d'action pratique.

Au cours de l'étude, il est également devenu évident que l'expérience était le facteur le plus important pour réaliser les aspirations des filles en matière de leadership. Les filles et les jeunes femmes ont besoin d'espaces sûrs et d'opportunités pour développer leur expérience et leurs compétences en leadership dès l'enfance et l'adolescence, si elles veulent pouvoir poursuivre leurs ambitions au cours de leur carrière professionnelle, dans la communauté et dans le pays. La participation à la gouvernance des écoles est un premier pas essentiel vers le développement de la latitude d'action et des compétences en leadership ; et le fait d'aider les filles et les jeunes femmes à rejoindre les réseaux sociaux et à s'engager dans une action civique les aidera également à acquérir une expérience en leadership. Ces espaces doivent permettre aux filles d'exercer un style de leadership différent, plus collaboratif que les structures de leadership hiérarchiques et traditionnelles qu'elles voient autour d'elles.

1. Les gouvernements, les organisations internationales, les instances directrices des écoles et les autres parties prenantes doivent accroître l'accès des filles à l'école et à des possibilités plus larges d'éducation, ce qui leur donnera les moyens de saisir les opportunités de leadership et de **prendre des décisions éclairées** concernant leur vie et leur avenir. Ils doivent doter les filles des outils, des ressources et du soutien nécessaires pour défier le statu quo et exiger un monde inclusif et équitable qui reflète leurs besoins, leurs droits et leurs aspirations.
2. Les ministères de l'Éducation doivent **éliminer les préjugés et les discriminations liés au genre** au sein des systèmes éducatifs et entre ces derniers, en veillant à ce que les supports d'apprentissage soient non discriminatoires, sensibles au genre, inclusifs et qu'ils ne renforcent pas les stéréotypes liés au genre concernant les rôles et les styles de leadership. Les gouvernements doivent entreprendre un examen de leurs programmes, manuels et jeux sous le prisme du genre, accompagné d'une formation et d'une supervision des enseignants, afin de s'assurer que les environnements d'apprentissage sont exempts de stéréotypes liés au genre et qu'ils favorisent plutôt l'égalité, la non-discrimination et les droits humains.
3. Les gouvernements et la société civile doivent **soutenir et encourager les groupes de filles et de jeunes femmes, les réseaux et les actions civiques dirigés par les jeunes, en reconnaissant que l'action collective menée par les jeunes** est l'un des principaux moyens permettant aux adolescentes de concrétiser leurs aspirations de favoriser le changement social.
4. Les opportunités offertes aux filles et jeunes femmes leaders doivent être liées à des mécanismes de soutien supplémentaires, notamment des espaces sûrs, des réseaux et des programmes de mise en relation et de mentorat, qui ont tous été identifiés par les filles et les jeunes femmes comme **étant importants pour soutenir leur action collective et leurs ambitions de leadership**. Ces mécanismes doivent être financés de manière flexible et inclure un accès aux décideurs, ainsi qu'un soutien accru aux filles et aux jeunes femmes dans la gestion de la sécurité et de leur prise en charge.

« LES JEUNES FEMMES LEADERS DOIVENT VOIR UN
AVENIR FAVORABLE AUX FEMMES, CAR IL SE PEUT
QU'ELLES SOIENT L'UNE DE CES FEMMES »

JAPONAISE DE 15-17 ANS

RÉFÉRENCES

- 1 Le rapport technique complet est disponible sur plan-international.org/takingthelead
- 2 Perkins, S.E., Phillips, K.W. et Pearce, N.A. (2017) « Ethnic Diversity, Gender, And National Leaders ». *Journal For International Affairs* 67 (1): p. 85 à 103.
- 3 Dollar, D., Fisman, R. et Gatti, R. (1999) « Are Women Really The 'Fairer' Sex? Corruption And Women In Government ». Rapport de recherche sur les politiques en matière de genre et développement. Washington DC : Banque mondiale.
- 4 Center for Gender Research (STK) « Gender equality and quality of life (GEQ) – a study of Norway and Poland (completed) », projet post-doctoral. Disponible sur : <https://www.stk.uio.no/english/research/projects/geq-project/>; Lahn, A.L. (2015) « Gender equality gives men better lives », site Internet de Science Nordic. Disponible sur : <http://sciencenordic.com/gender-equality-gives-men-better-lives>
- 5 Chambre unique ou Chambre basse. Union interparlementaire. « Les femmes dans les parlements nationaux », état de la situation au 1er novembre 2018.
- 6 Grant Thornton, 2018. *Women in Business: Beyond Policy to Progress*, consulté le 25 août 2018, <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-women-in-business-2018-report.pdf>.
- 7 <https://plan-international.org/girlsplan>
- 8 Tous les pourcentages figurant dans le texte ont été arrondis au chiffre entier le plus proche.
- 9 Rapport devant être publié en octobre 2019
- 10 Forum économique mondial, *The Global Gender Gap Report 2018* http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
- 11 Catalyst, 2018. *Quick Take: Women in Management*, July 30, consulté le 26 août 2018, <https://www.catalyst.org/knowledge/women-management>.
- 12 McKinsey Research, 2018. *Delivering Through Diversity*, January, consulté le 25 août 2018, https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx.
- 13 Chambre unique ou Chambre basse. Union interparlementaire. « Les femmes dans les parlements nationaux », état de la situation au 1er novembre 2018.
- 14 UIP La représentation des jeunes dans les parlements nationaux (2016) <https://www.ipu.org/fr/resources/publications/reports/2016-07/youth-participation-in-national-parliament>
- 15 Union interparlementaire et ONU Femmes. « Women in Politics 2017 Map » disponible à <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/4/women-in-politics-2017-map>
- 16 Forum économique mondial, *Gender Gap Report 2018*, consulté le 8 mai 2019, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/>
- 17 Grant Thornton, 2018. *Women in Business: Beyond Policy to Progress*, consulté le 25 août 2018, <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-women-in-business-2018-report.pdf>.
- 18 Marcus Noland, Tyler Moran et Barbara Kotschwar, 2016. *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Study*. Peterson Institute for International Economics, consulté le 10 octobre 2018, <https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>.
- 19 Science (magazine) : Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests, publié le 27 janvier 2017. Disponible sur : <http://science.sciencemag.org/content/355/6323/389>
- 20 Janet T. Spence et Robert L. Helmreich, 1978. *Masculinity and Femininity: Their Psychological Dimensions, Correlates and Antecedents*, Austin: University of Texas Press.
- 21 Jeane Twenge, 1997. « Changes in Masculine and Feminine Traits Over Time: A Meta-Analysis », *Sex Roles*, 36(5-6): p. 305 à 325.
- 22 Anne M. Koenig, Alice H. Eagly, Abigail A. Mitchell, et Tiina Ristikan, 2011. « Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms ». *Psychological Bulletin*, 137(4): p. 616 à 642.
- 23 Alice H. Eagly et Steven J. Karau, 2002. « Role Incongruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders », *Psychological Review*, 109(3): p. 573 à 598.
- 24 Robert Blum, Robert Wm. 2017. « Adolescence: Age and Stage. Understanding the Golden Threads That Connect the Adolescent Girl Experience Worldwide, Girl Effect, consulté le 3 octobre 2018, https://prd-girlffect-corp.s3.amazonaws.com/documents/Adolescence_Age_and_Stage.pdf
- 25 Susan Nierenberg et Serena Fong, 2007. « Damned or Doomed – Catalyst Study on Gender Stereotyping at Work Uncovers Double-Bind Dilemmas for Women ». Catalyst, July 15, consulté le 6 août 2018, <http://www.catalyst.org/knowledge/double-bind>.
- 26 Science (magazine): Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests, publié le 27 janvier 2017. Disponible à : <http://science.sciencemag.org/content/355/6323/389>
- 27 Monica C. Schneider et Angela L. Bos, 2014. « Measuring Stereotypes of Female Politicians », *Political Psychology*, 35(2): p. 245 à 266.
- 28 Ibid., p. 260
- 29 Catalyst, "Damned or Doomed – Catalyst Study on Gender Stereotyping at Work Uncovers Double-Bind Dilemmas for Women," *Women in Management Review*, vol. 22, no. 8,

- (2007).
- 30 J.D. Nordell, Positions of Power: How Female Ambition in Shaped (The Slate Gist, 2006), Available from: http://www.slate.com/articles/news_and_politics/the_gist/2006/11/positions_of_power.html Accessed 8 August 2018.
- 31 Ibid.
- 32 Ibid.
- 33 Ibid.
- 34 Jean M. Gerard et Margaret Z. Booth, « Family and School Influences on Adolescents' Adjustment: The Moderating Role of Youth Hopefulness and Aspirations for the Future », *Journal of Adolescence*, vol. 44, (2015).
- 35 KPMG, 2017. « KMPG Women's Leadership Study », consulté le 16 août 2018, <https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/ph/pdf/ThoughtLeadershipPublications/KPMGWomensLeadershipStudy.pdf> ; voir aussi Archard, 2012
- 36 Lori Beaman, Esther Duflo, Rohini Pande et Petia Topalova. 2012. « Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India ». *Science*, 335 (6068): p. 582 à 586.
- 37 Archard, Nicole, 2012. « Preparing Adolescent Girls for School and Post-School Leadership: Recommendations to School Educators from Educational Staff, Female Students, and Women Leaders », *International Journal of Adolescence and Youth*, 18(3): p. 158 à 175.
- 38 De plus amples informations sur la méthodologie sont disponibles sur <https://plan-international.org/TakingTheLead>
- 39 Bénin, Canada, Danemark, États-Unis, Finlande, Honduras, Inde, Japon, Ouganda, Pays-Bas, Pérou, Philippines, République dominicaine, Sénégal, Sierra Leone, Soudan du Sud, Suède, Viet Nam, Zimbabwe.
- 40 République dominicaine, Inde, Japon, Sénégal, Soudan du Sud
- 41 Réseau d'action des femmes handicapées (DAWN) Ontario, *The Feminist Principle of Leadership*, (2008) cité dans Srilatha Batliwala, « Feminist Leadership for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud » (New Delhi: CREA, 2011), p. 1 à 79.

REMERCIEMENTS

Cette étude a été réalisée par Plan International en partenariat avec le Geena Davis Institute for Gender in Media. L'équipe chargée de l'élaboration du rapport comprenait les Dr Caroline Heldman et Soraya Giaccardi au Geena Davis Institute on Gender in Media ; et Emma Langley, Sophie Tanner, Dr. Jacqueline Gallinetti, Amy Ashlee, Miriam Gauer à Plan International. Nous remercions le personnel des bureaux de Plan International dans tous les pays qui a participé à l'enquête et aux groupes de discussion qualitatifs. Nous voudrions tout particulièrement remercier :

- **République dominicaine** : Tania Fajardo, Michela da Rodda, Laura Breton et Santa Hilma
- **Inde** : Soumen Ghosh, Prakash Gus, Shanu Somvanshi, Ritu Sahni, Poonam Mehta, Charu Anand
- **Japon** : Maki Enokita, Mariko Inoue et Naoko Shiroya
- **Sénégal** : Mamadou Ndiaye, Madina Dia et Oumou Mbaye
- **Soudan du Sud** : Stella Drate, Anthony Kamba et Allen Poni

Nous voudrions également remercier Alex Munive, Anja Stuckert, Madeleine Askham, Rosamund Ebdon, Danny Plunkett, Davinder Kumar et Carla Jones pour leurs commentaires et contributions au rapport technique. De même, merci à Sarah Lewis d'avoir contribué à l'examen documentaire. Nous tenons aussi à remercier les jeunes filles suivantes, qui travaillent avec Plan International, pour leur contribution à la conception de l'étude : Caren, Chamathya, Aneeka, Erika et Marie Augustine, ainsi que les jeunes gens suivants pour leur contribution à l'élaboration de l'outil qualitatif : Sophie, Gonzalo, Bhavana et Sifat.

Enfin, nous voudrions remercier les filles et les jeunes femmes qui ont pris part à cette étude pour leur temps et leurs idées.

Rédactrice principale et auteure du rapport : Sharon Gould

Conception de la mise en page : Sandra Dudley

Photos

- Couverture, p.26 ©Plan International / Vivek Singh
 p.5 ©Plan International / Patrick Kaplin
 p.7 ©Plan International
 p.9 ©Plan International / Quinn Neely
 p.11 ©Girls Advocacy Alliance / Ilvy Njokiktjien
 p.15 ©Plan International / Fran Alonso
 p.19 ©Plan International / Alexander Caballero Diaz
 p.21 © Paola Cañizares
 p.22 ©Plan International
 p.25 ©Chamber of Deputies of the Dominican Republic
 p.27 ©Plan International / John Ternan
 p.30 ©Plan International / Jani Laukkanen

Note : Les photos dans ce rapport ne représentent pas les participantes à la recherche



Ce rapport est basé sur une étude réalisée par le Geena Davis Institute on Gender in Media et Plan International.

La mission du **Geena Davis Institute on Gender in Media** est de convaincre, d'éduquer et d'influencer les créateurs de contenu multimédia, les spécialistes du marketing et le public sur l'importance d'éliminer les préjugés et les stéréotypes liés au genre dans les médias. Cet Institut a rassemblé le plus grand corpus de recherches sur la prévalence du genre dans les divertissements familiaux, couvrant plus de 20 ans. Les résultats de la recherche sont très demandés par les entreprises et les organisations intéressées par l'autonomisation des femmes et des filles. Les recherches de l'Institut servent de base aux programmes d'éducation et de sensibilisation qui aident les familles, les studios, les éducateurs et les créateurs de contenu à devenir des consommateurs et des producteurs avertis.

Plan International est une organisation humanitaire et de développement indépendante qui défend les droits des enfants et l'égalité pour les filles. Nous aspirons à un monde juste, en travaillant de concert avec les enfants, les jeunes, les sympathisants et les partenaires. Fort de son influence, de son expérience et de ses connaissances, Plan International impulse des changements dans les pratiques et politiques tant aux niveaux local et national que mondial. Nous agissons indépendamment de tous gouvernements, de toutes religions et de tous partis politiques. Depuis plus de 80 ans, nous forçons des partenariats solides en faveur des enfants et nous sommes aujourd'hui présents dans plus de 75 pays.

Girls Get Equal

Depuis plus de 10 ans, Plan International milite pour les droits des filles et la campagne en cours, **Girls Get Equal** (« **Aux filles, l'Égalité** ») a pour objectif de faire en sorte que les filles et les jeunes femmes aient le contrôle de leur vie et puissent contribuer à façonner le monde qui les entoure. La promotion du leadership des jeunes femmes est au centre de la campagne **Girls Get Equal**. Bien que cet objectif inclut l'accès à des postes officiels de pouvoir et d'autorité, par exemple l'augmentation du nombre de jeunes femmes et de jeunes filles occupant des postes de décision dans la vie publique, il va bien au-delà. Cette campagne cherche à redéfinir le leadership pour mieux refléter la manière dont les filles, les jeunes femmes, les jeunes défenseuses et militantes choisissent de diriger : travailler avec elles pour faire en sorte que le leadership soit féministe, favorable à la réduction des inégalités filles-garçons et inclusif. Cela signifie ne pas renforcer un ensemble étroit de compétences et de comportements de leadership définis par les hommes, ni reproduire les structures de pouvoir et de leadership dominées par les hommes qui existent actuellement. Tout au long de cette campagne, des recherches seront menées en permanence, en partenariat avec des filles et des jeunes femmes, afin de bien comprendre ce que signifie pour elles le rôle de leader.

Plan International

Global Hub
Dukes Court, Duke Street, Woking,
Surrey GU21 5BH, United Kingdom

Tel: +44 (0) 1483 755155

Fax: +44 (0) 1483 756505

E-mail: info@plan-international.org

plan-international.org

Publié in 2019.

Texte © Plan International sauf indiqué autrement