

## Atelier « Tea Time » Kairouan, Gouvernorat de Kairouan



**Bonne pratique identifiée par les participant·e·s**

# « DE L'ENGAGEMENT À LA DÉCISION: RENFORCER LE LEADERSHIP FÉMININ »

## LE POINT DE DÉPART...

Dans les SMSA de Kairouan, partenaires du projet, les femmes jouent un rôle central dans les activités de production et de transformation, mais restent encore peu présentes dans les espaces de décision. Les échanges lors de l'atelier ont montré que cette situation ne résulte pas d'un manque de compétences, mais plutôt d'un déficit d'opportunités, de confiance en soi et d'accompagnement structuré.

Plusieurs participantes ont exprimé leur hésitation à s'impliquer dans la gouvernance, par crainte de ne pas être à la hauteur ou par manque d'expérience. À l'inverse, les femmes ayant bénéficié de formations et d'un soutien progressif ont témoigné d'une plus grande assurance et d'une volonté accrue de s'engager activement au sein de leurs SMSA.

## DE QUOI S'AGIT-IL ?

Cette bonne pratique vise à renforcer progressivement les capacités des femmes et des jeunes femmes afin de leur permettre d'accéder à des rôles de leadership et de décision au sein des SMSA.

Elle repose sur une approche pratique et graduelle combinant formation, accompagnement et responsabilisation concrète, tout en tenant compte du rythme et des capacités de chaque participante. L'objectif est de transformer l'engagement quotidien des femmes en pouvoir d'agir réel, visible dans la gouvernance et les orientations stratégiques des organisations.

## COMMENT LA METTRE EN OEUVRE ?

### 1. Identifier les femmes et jeunes femmes dotées de compétences en leadership

- Repérer, au sein de la SMSA, les femmes motivées, actives ou désireuses de s'impliquer davantage.
- Tenir compte de critères simples : participation aux activités, capacité d'initiative, volonté d'apprendre.

### 2. Renforcer les compétences par des formations ciblées

- Organiser des formations pratiques en lien direct avec les besoins des OPA :
- Leadership et prise de parole ;
- Gestion collective et gouvernance :
- Communication et résolution de conflits ;
- Privilégier des formats accessibles (ateliers participatifs, études de cas, échanges d'expériences).

### 3. Mettre en place un accompagnement de proximité

- Assurer un suivi après les formations (échanges réguliers, appui des formatrices ou des responsables des OPA).
- Encourager les femmes à partager leurs difficultés et leurs réussites dans un cadre bienveillant.

### 4. Confier des responsabilités progressives

- Attribuer des rôles concrets et adaptés aux capacités de chacune (animation de réunions, suivi d'activités, représentation des OPA).
- S'inspirer de l'approche inclusive adoptée par la présidente du SMSA Ettahadi, qui confie des responsabilités aux jeunes femmes pour les préparer à des fonctions décisionnelles.

### 5. Valoriser les parcours et créer un effet d'entraînement

- Mettre en avant les expériences réussies lors des réunions ou événements de la SMSA.
- Encourager les femmes formées à devenir des modèles et des ressources pour les autres adhérentes.



## QU'EST-CE QUE CETTE PRATIQUE PERMET DE CHANGER ?

- **Une augmentation réelle de la participation des femmes** dans les instances de décision des OPA.
- **Un renforcement de la confiance en soi et de l'autonomie des femmes**, qui osent davantage s'exprimer et prendre des initiatives.
- **La préparation d'une relève féminine structurée**, assurant la continuité et la durabilité des organisations.
- **Une gouvernance plus inclusive et efficace**, intégrant les compétences et les points de vue de toutes les membres.
- **Une transformation progressive des normes sociales**, en montrant concrètement que les femmes peuvent occuper des rôles de leadership.