

Huitième Rencontre du Réseau Mixité et Gouvernance autour de la Méditerranée

24 Octobre 2018

Institut des Finances Basil Fuleihan, Beyrouth - Liban

Programme préliminaire

Mercredi 24 octobre – Huitième Rencontre du Réseau Mixité et Gouvernance autour de la Méditerranée / 8th meeting GDGM regional network

9:00 – 9 :30	Accueil et Networking / <i>Welcome and networking</i>
9:30 – 10 :00	<p>Séance d'ouverture / <i>Opening ceremony and speeches</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mot de bienvenue de Mme Lamia MOUBAYED BISSAT, Présidente de l'Institut des Finances Basil Fuleihan ▪ Allocution de Mme Agnès ARCIER, Co-présidente du réseau régional Mixité et Gouvernance ▪ Allocution de S.E. Mme Inaya EZZEDINE, Ministre d'Etat à la Réforme Administrative (à confirmer) ▪ Allocution de S.E. M. Bruno FOUCHER, Ambassadeur de France au Liban
10:00 – 11:30	<p>Séance Plénière : Le management au féminin : défis et enjeux</p> <p>Les femmes sont-elles de meilleures leaders que les hommes? Existe-t-il un modèle de leadership spécifiquement féminin?</p> <p>Quels sont les défis et les enjeux auxquels les femmes font face à haut niveau? Quels sont les freins à ce que leur parole porte? A ce qu'elles soient reconnues et promues ?</p> <p><i>Are women better leaders than men? Is there a female leadership style?</i></p> <p><i>What are the challenges that women face when at high level posts? What are the impediments to real impact of their views and expressions? To their promotion and recognition?</i></p> <p>Témoignages de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ S.E. Mme Emmanuelle LAMOUREUX, Ambassadrice du Canada au Liban ▪ M. Mounir TABET, Secrétaire Exécutif Adjoint, Commission Economique et Sociale pour l'Asie occidentale, Nations Unies (à confirmer) ▪ S.E. Mme Lamia ZRIBI, Ancienne Ministre des Finances, Présidente du Conseil national de la statistique, Tunis

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mme Céline MOYROUD, Directrice du Programme de Développement des Nations Unies au Liban ■ Mme Brigitte GRESY, Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, France <p>Présidente de séance / Chairperson: Mme Nathalie PILHES, ancienne présidente d'Expertise France et ancienne déléguée interministérielle adjointe à la Méditerranée, France</p>
11:30 - 12:00	Pause-café
12:00 - 13:30	<p>Bilan du projet Mixité et Gouvernance en Méditerranée <i>Final results of GDGM in the Mediterranean network</i> Bilan du réseau régional. Présentations nationales et réponses aux questions du secrétariat ci-dessous. <i>Results of the regional network. National presentations and answers to questions of the secretariat below.</i></p> <p>Tour de table : Jordanie : Mme Reem HOSEH Liban : Mme Naziha EL AMINE Maroc : Mme Nadia BERNOUSSI Slovénie : Mme Ivana KORADA Tunisie : Mme Amel SAMOUD KHAMARY Palestine : Mme Randa JANHO SOUSOU France : Mme Nathalie PILHES</p> <p>Présidente de séance/ Chairperson : Mme Agnès ARCIER</p> <p>Questions of the secretariat to be answered by members : <i>-Have you initiated a female high level civil servants network ?</i> <i>-Have you decided or not for a formal association ? For what reasons ?</i> <i>-What are the network's actions you have planned related to</i> <i>1. the female proportion in decision making posts in the State</i> <i>2. public governance and the link with the proportion of women in the State</i> <i>- Could you share some hints on the real situation of female civil servants in your country ? On the difficulties they face ?</i></p>

	<i>On the public policies which are an incentive to more participation of women to public life ?</i>
13:30 - 14:30	Pause Déjeuner
14:30 – 16:00	<p>Séance Plénière : Les compétences des cadres dans la fonction publique et la place des femmes</p> <p>La place des femmes reste limitée à haut niveau de la fonction publique. Rappel de l'état des lieux. <i>The proportion of women remains limited in high level civil service . Some statistics.</i></p> <p>Cette situation, au-delà des biais de genre, est-elle liée à une problématique de compétences? Etre en mesure de montrer des compétences-clés et du leadership peut-il aider? En principe, les compétences servent de fondement pour la sélection et la gestion du rendement et des talents des cadres supérieurs et dirigeants, dans la fonction publique notamment.</p> <p><i>Is there any bias linked to a lack of skills ? Skills should be a key criteria for selecting and managing the public leaders.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation de « l'approche par compétences »/ <i>Skills approach</i> ▪ Présentation de l'étude menée par l'Institut des Finances sur les compétences des cadres dirigeants de la fonction publique libanaise / <i>Lebanese study on skills for high level managers in thje Civil service</i> ▪ Présentation jordanienne ? Jordanien présentation ? ▪ Travaux de groupe sur les compétences requises des femmes leaders dans la fonction publique / <i>Work in groups on the question of required skills for leading women in the Civil service</i> <p>Présidentes de séance / Chairpersons : Mme Amel SAMOUD, Présidente du réseau tunisien, et Mme Suzanne ABOU CHAKRA, Responsable de programmes, Institut des Fiances Basil Fuleihan</p>
16:00 – 16:45	<p>Conclusions, recommandations et prochaine étape</p> <p>Présidentes de séance/ Chairpersons : Mme Nadia</p>



	BERNOUSSI, présidente du réseau marocain et Mme Agnès ARCIER, co-présidente du réseau régional
20:30	Diner

Atelier de travail « Leviers d'action pour le leadership des femmes » Institut des Finances Basil Fuleihan – 25-26 Octobre 2018

Contexte

Les Objectifs de Développement Durable pour 2030 (ODD), particulièrement l'ODD n° 5 : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », incluent depuis 2015, une cible importante sur la participation des femmes, leur voix et leur leadership.

En dépit des avancées sectorielles en matière d'égalité femmes-hommes, la question du leadership et de l'accès des femmes aux pouvoirs se pose avec acuité, tant dans les pays du Sud que dans les pays du Nord.

Peu présentes dans les sphères décisionnelles, les femmes, au-delà des politiques nationales ou internationales volontaristes, doivent faire entendre leur voix, dépasser les obstacles socioculturels, juridiques, politiques et économiques, qui entravent la libération de leur potentiel de décision et de leadership.

Objectifs

La thématique de cette session étant le leadership et les compétences requises, il paraît pertinent de considérer l'analyse de genre comme une compétence professionnelle, utile pour les femmes dirigeantes elles-mêmes, mais aussi pour être un moteur de changement en faveur du leadership au féminin au sein de l'organisation.

Ce séminaire vise ainsi à renforcer les capacités personnelles et institutionnelles dans le domaine du genre et développement.

Il s'agira de développer les axes suivants :

- Définir l'analyse de genre et les intersectionnalités qui permettent une lecture pluridisciplinaire
- Approfondir les outils de genre au regard des agendas internationaux et des défis de la réduction des inégalités femmes-hommes dans le monde
- Considérer l'égalité femmes-hommes comme un Commun et mettre en œuvre des actions transformatrices
- Piloter des stratégies de leadership des femmes au sein des administrations publiques et des institutions
- Poser le débat autour des leviers pour renforcer l'accès des femmes à des postes de décision

- Interroger les masculinités comme effet accélérateur du leadership des femmes

Le séminaire sera l'occasion d'aborder l'analyse de genre de manière systémique en s'appropriant des outils pour :

- **Réaffirmer son engagement** : retour sur les principaux concepts, sur nos propres pouvoirs et sur les perspectives en termes de leadership dans le domaine de l'égalité femmes-hommes.
- **Etre un moteur de changement : théorie du changement**, diagnostic organisationnel, indicateurs sexo-spécifiques, plans d'action, alliances pour agir à grande échelle
- **Actions transformatrices**: que faire ? comment conduire le changement ? vaincre les résistances ?

A l'issue de ce séminaire, les participantes et les participants seront en mesure de :

- Appréhender les enjeux de genre dans une approche systémique
- S'approprier des grilles de lecture et d'analyse propres au genre et développement (Empowerment, leadership et participation, mesures sexo-spécifiques)
- Mutualiser des expériences et des leçons apprises
- Proposer des actions à effet levier pour renforcer le leadership des femmes (ressources, renforcement des capacités, alliances stratégiques, réseaux sociaux, numérique, tutorat, coaching, etc.)
- S'approprier la posture de leader : femmes dirigeantes au sein des instances politiques, économiques, scientifiques, etc.

Méthodologie

L'approche utilisée est de type participatif. Elle privilégiera l'identification des besoins et des contraintes à prendre en considération ; la mise en valeur des ressources et des expériences des participantes et participants ; l'alternance entre la présentation des concepts et leur application pratique dans les domaines d'intervention des participantes.

Des sessions pratiques, interactives, jeux de rôle, études de cas et filmographie, étayeront l'approche théorique. Les sessions feront appel aux méthodes de la formation-action, un travail en groupes et en sous-groupes.

AGENDA – Jeudi 25 octobre 2018

Concepts de base, enjeux de genre, outils et leadership

Accueil des participant.e.s	9:00 - 9:30
Module introductif <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le genre, de quoi parle-t-on ? ▪ Le genre : Concept et méthodologie ▪ Approche de transformation sociale ▪ Autonomisation et leadership : pourquoi faire ? 	9:30 – 11:00
Pause-café	11:00 – 11:30
Les outils internationaux sur le genre <ul style="list-style-type: none"> ▪ Enjeux du genre à l'international : ODD5, approche intégrée, approche par les droits, approche par l'Empowerment, le leadership et participation 	11:30-12:30
Synthèse de la matinée <ul style="list-style-type: none"> ▪ En petits groupes, les participant.e.s doivent revenir sur un point de la matinée de manière pédagogique. 	12:30 – 13:00
Déjeuner	13:00 – 14:30
Anti-sieste	14:30 – 14:45
Institutionnalisation du genre : mode d'emploi <ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation du processus d'institutionnalisation du genre : diagnostic, plan d'action, suivi et évaluation, plaidoyer, pilotage, rôle et leadership. 	14:45 - 16:30
Pause-café	16:30 - 16:45
Projection du film sur le cerveau féminin et masculin	16:45 - 17:15
Discussion et fin de la journée	17:20 - 17:30

AGENDA – Vendredi 26 octobre 2018

Le Genre comme compétence professionnelle : quels outils ?

Piloter des stratégies de leadership des femmes

- Au sein des administrations publiques et des institutions : mixité et gouvernance, mentoring, viviers, etc.
- Comment renforcer l'accès des femmes à des postes de décision ?
- Interroger les masculinités comme effet accélérateur du leadership des femmes
- Déconstruire les stéréotypes relatifs aux femmes dirigeantes
- Quelles mesures concrètes pourraient accélérer la mixité dans les instances ?
- Quels leviers utiliser pour l'égalité femmes-hommes : politiques volontaristes, société civile, négociations collectives, le rôle de l'entreprise, l'autonomisation économique ?

9 :30 – 11 :00

Pause-café

11:00 – 11:15

Feuille de route individuelle sur le leadership

- Chaque participant.e travaille à la définition de ses objectifs, de ses priorités et des compétences pour assurer le leadership sur la thématique de l'égalité femmes-hommes
- Tour d'horizon des compétences requises et des actions à réaliser pour le leadership des femmes (par participant)

11:15 - 12:30

Synthèse du séminaire et évaluation

12:30 – 13:00