PROGRAMME BONNE GOUVERNANCE – Décentralisation

Etude sur le profil des femmes élues locales en Mauritanie

Septembre 2014

coopération allemande
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Publié par:
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Financé par la GIZ Mauritanie sur mandat du Ministère de la coopération Economique et du Développement de la République fédérale d'Allemagne

Publié par

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Bonn and Eschborn, Germany
T +49 228 44 60-0
T +49 61 96 79-0

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn, Germany
T +49 61 96 79-0
T +49 61 96 79-11 15

Programme Bonne Gouvernance

Responsable : Claudia Hermes

Bureau de la GIZ à Nouakchott

Ilot V22
BP517
Nouakchott, Mauritanie
Tel : +222 45 25 67 25 / 45 25 86 21
Fax : +222 45 25 44 23
E : giz-mauritanie@giz.de

www.giz.de/mauritania

Mise à jour

Juillet 2014

Impression

XXXXX

Texte

M. Moctar Ould Mohamed Ahmed
Mme Selem dite Salma Mint Akhiyarhoum

TABLE DES MATIERES

	Pages
Préface	06
Résume exécutif	07
Acronymes	11
Introduction	12
Partie I : Analyse du contexe et cadrage méthodologique	13
I .1 Element d'analyse du contexte	14
I.2 cadre juridique et politique	17
1.2.1 Cadre juridique	17
1.2.2 Cadre politique	19
I.3 Contexe, objectifs et resultats attendus	21
1.3.1 Contexte de l'etude	21
1.3.2 Objectif de l'etude	21
1.3.2.1 Objectif general	21
1.3.2.2 Objectifs specifiques	21
13.3 Resultats attendus	22
I.4. Cadre methodologique, cibles et contraintes	23
1.4.1 Demarche et outils methodologiques	23
1.4.2 Groupe cible	26
1.4.3 Contraintes rencontrees lors du deroulement de l'etude	28
I.5. Resultats et volume de l'echantillon diagnostique	28
1.5.1 Resultats du diagnostic aupres des femmes elues	28
1.5.2 Resultats du diagnostic au pres des acteurs/actrices locaux	28
1.5.3 Bilan global et volume de l'echantillon diagnostique	29
I.6. Mode de traitement et d'analyse des donnees	30
1.6.1 Traitement des donnees du questionnaire individuel	30
1.6.2 Traitement des donnees du guide d'entretien approfondi	30
Partie II : Traitement et analyse des donnees	31
II.1 Caracteristiques des femmes elues	32
2.1.1 Repartition par types de communes	32
2.1.2 Repartition par groupe d'age	33
2.1.3 Repartition par statut matrimonial	35
2.1.4 Repartition par niveau d'instruction	36
2.1.5 Repartition par langue maternelle	38
II.2 Parcours politique, electif et pratique de la fonction des femmes elues	40
2.2.1 Parcours politique des femmes elues	40

2.2.1.1 Appartenance a un parti politique	41
2.2.1.2 Nombre de candidatures briguees	42
2.2.1.3 Parcours electifs des femmes elues	43
2.2.2 Pratique de la fonction	46
2.2.2.1 Repartition des femmes elues par type de responsabilite au niveau du conseil	46
2.2.2.2 Acces des femmes elues a la gestion des commissions	47
2.2.2.3 Repartitions des femmes elues par type de commissions	48
2.2.2.4 Difficultes rencontrees dans la gestion des ressources financieres	49
II.3 profession et activisme associatif	51
2.3.1 Profession	51
2.3.1.1 Repartition des femmes elues par type d'activites professionnelles	51
2.3.1.2 Conciliation du mandat avec la profession et le foyer	52
2.3.2 Activisme associatif et son role dans le developpement local	54
2.3.2.1 Repartition par activisme associatif	54
2.3.2.2 Activisme associatif et son role dans le developpement local	55
II.4 besoins en renforcement de capacites	57
2.4.1 Besoins en formation	57
2.4.1.1 Difficultes rencontrees dans l'exercice de la fonction	57
2.4.1.2 Repartition des besoins selon les domaines de competences	58
2.4.2 Besoins en equipement, en materiel et outils de travail	59
2.4.3 Besoins en reseautage	59
2.4.4 Besoins en renforcement de capacite	60
2.4.4.1 Besoins en formation dans l'exercice de la fonction	60
2.4.4.2 Besoins en formation dans le domaine associatif	61
Partie III : Pistes d'intervention	63
III.1 Dans le domaine des competences personnelles	65
3.1.1 Formation	65
3.1.1.1 Objectifs	65
3.1.1.2 Principes	65
3.1.2 Accompagnement de proximite et appui technique des femmes elues locales	66
3.1.2.1 Objectifs	66
3.1.2.2 Principes	66
3.1.3 Mobilisation information et sensibilisation	66
3.1.3.1 Objectifs	66

3.1.3.2 Principes	66
III.2 Dans le domaine institutionnel	67
III.3 Dans le domaine du reseautage	68
III.4 Strategie d'intervention	71
3.4.1 A cours terme	71
3.4.1.1 Objectif	71
3.4.1.2 Modalite de mise en oeuvre	71
3.4.2 a Moyen terme	71
3.4.2.1 Objectif	71
3.4.2.2 Modalite de mise en oeuvre	71
3.4.3 Strategie a long terme	74
3.4.3.1 Objectif	74
3.4.3.2 Modalite de mise en oeuvre	74
Conclusion	75
Annexes	76
Annexe I terme de reference	77
Annexe II : bibliographie	80
Annexe III : questionnaire	81
Annexe IV : guide d'entretien approfondis	84
Annexe V : liste des tableaux	86
Annexe VI : liste des figures	88

PREFACE

Dans le cadre de son Programme de Bonne Gouvernance, la Coopération Allemande offre à la Mauritanie un appui technique en vue de parvenir au résultat suivant : *« le Gouvernement et l'Administration publique en Mauritanie axent plus fortement leur action à tous les niveaux sur les besoins des citoyens et des citoyennes en augmentant la transparence, en renforçant la capacité de performance des acteurs concernés et en ancrant le principe de redevabilité ».*

Le renforcement de la présence et du rôle des femmes à des fonctions électives figure parmi les principaux résultats que ce programme cherche à atteindre. En vue de concrétiser cet engagement, le Programme de Bonne Gouvernance a commandé une étude pour receuillir des informations plus précises sur le Profil des Femmes élues locales de Mauritanie.

Le principal objectif de cette étude est d'avoir une connaissance plus fine de la situation des femmes élues ou aspirant à des fonctions électives, notamment les contraintes et les grands défis auxquels elles restent confrontées ainsi que leurs besoins en renforcement de capactés. Cette étude permettra sans nul doute à la GIZ de bien cadrer son appui en l'inscrivant dans une stratégie de long terme, pour durabiliser son soutien au-delà des appuis ponctuels. Cette étude est également destinée à enrichir et diffuser la connaissance sur les conditions des femmes élues locales auprès des partenaires engagés sur cette question et en particulier les réseaux de femmes élues.

Claudia Hermes

Directrice résidente de la GIZ en Mauritanie

RESUME EXECUTIF

Située au Nord-Ouest de l'Afrique et pays charnière entre le Monde arabe et l'Afrique au Sud du Sahara, la Mauritanie est un pays vaste (1 030 000 Km²), désertique et peu peuplé (3 387 868 habitants dont 50,72% sont des femmes) qui fait partie des PMA (Pays les Moins avancés). Il s'agit d'un pays à faible niveau de développement humain avec un Indice de Développement Humain (IDH) de 0,550 correspondant au 137è rang sur les 177 pays classés par le PNUD en 2007.

En Mauritanie, des progrès en matière de développement humain et d'égalité de genre ont été enregistrés au cours de ces dernières décennies, résultats d'une volonté politique affirmée qui se manifeste à travers la ratification par le Gouvernement des principales conventions internationales en faveur des droits humains et de l'équité de genre ainsi que les efforts d'harmonisation des dispositifs juridiques nationaux. Ces avancées sont appuyées par les efforts d'une société civile de plus en plus engagée et l'accompagnement de la Communauté Internationale.

Malgré ces progrès, des disparités persistent tout de même dans la quasi-totalité des secteurs de développement.

La présente étude, dont l'objectif est de réaliser le diagnostic du profil des femmes élues locales au niveau des 218 communes de la Mauritanie, est menée dans le cadre du Programme Bonne Gouvernance (PBG) de la Coopération Internationale Allemande (GIZ) en collaboration avec le Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation (DGCT).

Elle a été conduite suivant trois étapes principales :

- Une revue documentaire,
- Une enquête quantitative sur le terrain menée auprès des femmes élues locales;
- Une enquête qualitative auprès de personnes ressources (autorités administratives centrales et locales, élus locaux et agents communaux, services déconcentrés, société civile et leaders d'opinion).

L'analyse de l'ensemble des données recueillies a permis d'obtenir et de confirmer si besoin est, des informations relatives aux traits caractéristiques de la femme élue en Mauritanie.

A la faveur d'un cadre juridique propice à la participation politique de la femme, leur présence au sein des conseils municipaux s'est accrue au fil des échéances électorales de 2006 à 2014 avec, respectivement des taux de 30,36% et 35,38%

Ces femmes élues présentent des profils diversifiés selon qu'il s'agit du milieu rural ou urbain. Au même titre que la classe politique masculine, la représentation féminine a connu des renouvellements consécutifs à plusieurs paramètres dont l'évolution du niveau général d'éveil, l'engagement politique et les incitations instaurées par l'Etat.

L'enquête menée s'est voulue plus ou moins exhaustive en touchant 84,96%, de l'ensemble des femmes élues locales, 29,2% en milieu urbain et 78,8% en milieu rural, selon la diversité géographique et ethnique.

Les trais caractéristiques des femmes élues sont :

- Les femmes élues ayant moins de 25 ans sont peu nombreuses 1,3%.; le plus grand nombre se situe dans les deux tranches d'âges de 25 à 40 ans et de 40 à 50 ans avec des

pourcentages rapprochés qui sont respectivement de 38,5 et 39,1%. Les femmes de plus de 50 ans représentent 17%.

- Le niveau d'instruction le plus important est celui de la Mahadra 29%.Il est revélateur d'un taux d'analphabétisme relativement elévé. Le niveau secondaire vient en deuxième position avec un taux de 28,2%. Le niveau primaire dans la troisième position avec un taux de 23,4% et le niveau universitaire quant à lui vient en dernière position avec un taux de 8,2%. Les taux les plus importants des niveaux secondaire et universitaires sont caractéristiques des zones urbaines alors que ceux des niveaux primaire et Mahadra s'observent plus dans le milieu rural.
- Le statut matrimonial des femmes élues révèle que plus des deux tiers de l'ensemble des femmes élues enquêtées sont mariées (76,2%), suivi par celui des femmes divorcées avec un pourcentage de 13% contre des pourcentages faibles, 8% pour les célibataires et 4,4% pour les veuves.
- La langue maternelle dominante est l'Arabe (Hassanya) avec un taux de 82,8 %,
- L'ensemble des femmes élues appartiennent à des partis politiques, exigence juridique. Le taux des femmes élues occupant des responsabilités importantes (membre du bureau exécutif, présidentes de commissions et de sections) au sein de leurs partis politiques est de 6,7% sur l'ensemble des femmes enquêtées. Ce taux est plus élevé en milieu urbain avec un pourcentage de 14,4 % contre 3,5 % en milieu rural.
- le taux de femmes élues pour la première fois est de 83,2 %, celles élues deux fois est de 15% et celles trois fois et plus de 1,1 % donc un taux de renouvellement très élevé.
- Le choix des candidatures féminines s'opère quasiment en l'absence de toute participation de celles-ci. Les critères de choix restent subjectifs fondés sur des considérations de jeux d'alliances purement locales (tribales, ethniques, parentales, relationnelles, etc.) ne favorisant pas la réélection de celles qui ont déjà prouvé leur compétences.
- Les femmes enquêtées occupant des fonctions électives se répartissent comme suit :
    - 6 maires (2,75% de l'ensemble des maires de la Mauritanie) dont (3 en milieu urbain et 3 en milieu rural) ;
    - 20,7% des femmes se repartissent dans des fonctions de 1er au 5ième adjoint au maire et
    - 78, 5% sont des membres de conseils municipaux dont 56,4% en milieu rural et 22,1% en milieu urbain.
- Les femmes élues occupant des fonctions de présidentes de commissions représentent 17,8% des femmes enquêtées réparties sur les commissions affaires sociales, santé, culture jeunesse et financière ; Les commissions ne bénéficient pas de budgets propres à cause de la faiblesse des ressources des communes, ce qui les rend le plus souvent peu opérationnelles.
- 52,9% n'exercent aucune activité professionnelle. Il y a une parité entre le nombre de femmes travaillant dans le secteur public et le secteur privé, soit 16,6%. Les 13,9% se trouvent dans les autres domaines d'activités (auto emploi et activités de l'économie informelle telles que les AGRs, activités de commerce, associatives et de prestation).
- Parmi les 1 119 femmes enquêtées, seulement 82 (7,3%) ont affirmé être confrontées à des difficultés pour concilier leurs activités politiques et professionnelles avec celles de leurs foyers. Ces difficultés sont liées au temp pris entre les charges familiales, les agendas des réunions, etc.

- 47,1% des femmes sont actives dans les associations (présidentes, membres de bureaux,). Ce taux est plus élevé en milieu urbain où 52 % des femmes sont actives dans le secteur associatif contre 42,9% en milieu rural.
- La plupart des femmes, surtout en milieu rural, mènent des activités commerciales (denrées alimentaires), maraichage, AGRs et agricoles, leur permettant de subvenir à leurs propres besoins quotidiens.
- 86 % des femmes déclarent éprouver des difficultés dans l'exercice de leurs fonctions électives. Ces difficultés sont liées, notamment à l'exercice des missions et tâches qui leur sont conférées au titre de leurs nouvelles responsabilités.
- Le profil général de ces élues fait apparaitre des faiblesses au niveau de leurs compétences techniques et de leur manque d'expériences professionnelles.
- Le taux des besoins en formation est plus important en milieu rural qu'en milieu urbain, respectivement 87% et 83%. Il apparait que le niveau d'instruction et de qualification est assez bas aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain. La majorité des femmes enquêtées déclarent ne pas avoir eu à suivre de formations depuis leur élection.

Les domaines de compétence dans lesquels les femmes élues éprouvent des difficultés sont :

- la gestion administrative et financière : 28,4%
- l'organisation : 6,1%
- la communication et l'informatique : 13,4%
- le controle et le suivi-évaluation : 11,6%

D'une manière générale, la majorité des femmes élues, aussi bien en milieu urbain que rural, ne maitrisent pas les domaines de compétences des communes, ni leurs droits et devoirs vis-à-vis des citoyens.

Aussi, ces femmes élues éprouvent des difficultés dans le domaine de la gestion pour leurs Associations et coopératives qui sont plutôt des centres d'exercice et d'entrainement pour le développement de leurs leaderships.

Les principaux besoins exprimés se rapportent essentiellement au :

- financement ; 15,37%,
- Elaboration, gestion et organisation des projets ; 17,4%,
- Alphabétisation et communication ; 8%,
- Réseautage et divers autres domaines; 30%.

Les femmes élues ont exprimé le besoin de disposer d'un environnement adéquat leur permettant d'exercer leurs fonctions en tant qu'élues (locaux aménagés, tables de travail, fauteuils et chaises, ordinateurs, internet,..)

Il ressort de ce diagnostic que les principaux réseaux des femmes, en l'occurrence le REFELA et le GI3PF, sont peu ou pas connus par la majorité des femmes élues surtout en milieu rural. Toutefois, elles accordent une grande importance à ces réseaux et expriment leur profond désir d'y appartenir.

En vu d'accompagner la mise en œuvre des dispositions de la loi portant sur le quota et pour stimuler une participation effective des femmes élues dans l'exercice de leur mandat actuel, des pistes d'intervention ont été formulées s'orientant dans trois directions :

- Renforcement des capacités personnelles des femmes élues,
- Renforcement des capacités institutionnelles des communes,
- Renfoncement des capacités en matière de réseautage.

Pour la mise en œuvre des actions d'intervention, une stratégie a été proposée qui fera l'objet d'un plan d'actions à mener au cours des trois premières années du manda électoral en cours.

Les principales conclusions dégagées de l'étude de ces profils sont :

- La réalité de la mise en œuvre du cadre juridique et institutionnel mis en place par l'Etat pour promouvoir la participation politique des femmes (quota, mécanisme de positionnement, listes, etc.),
- Les principales caractéristiques du profil des femmes élues, marqué par des faiblesses d'ordre structurel et organisationnel,
- La méconnaissance ou le manque de prise en compte de l'apport économique des femmes dans le développement local,
- La nécessité de renforcer les capacités des femmes élues locales à travers un programme multidisciplinaire (gestion et développement communal),

Malgré les difficultés que les femmes élues éprouvent dans le domaine de la gestion communale, elles constituent un levier important dans la gouvernance locale (bonne connaissance des besoins des citoyens, grande capacité d'écoute, plus de disponibilité pour chercher et trouver des solutions aux problèmes posés, plus d'intégrité dans la gestion des deniers publics, etc.)

ACRONYMES

AGR	Activités Génératrices de Revenus
BAD	Banque Africaine pour le Développement
CDE	Convention sur les Droits de l'Enfant
CEDEF	Convention pour l'Elimination de toutes formes de Discrimination à l'égard des Femmes
CNDH	Commission Nationale des Droits de l'Homme
CSLP	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
CSP	Code du statut Personnel
CRD	Comités Régionaux de Développement
CoDep	Comités Départementaux
EDSM	Enquête Démographique et de Santé Mauritanie
EPCV	Enquête Permanente sur les Conditions de Vie des Ménages
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la Population
GFEC	Groupements Féminins d'Epargne et de Crédit
GIZ	Cooperation Internationale Allemande
GI3PF	Groupe des Initiatives de Plaidoyer pour la Participation Politique des Femmes
IEC	Information, Education, Communication
IGE	Inspection Générale de l'Etat
MASEF	Ministère des Affaires Sociales, de l'Enfance et de la Famille
MGF	Mutilations Génitales Féminines
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONS	Office National des Statistiques
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RMFMP	Réseau Mauritanien des Femmes Ministres et Parlementaires
REFELA	Réseau des Femmes Elues Locales d'Afrique
SECF	Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine
SNIG	Stratégie nationale d'Institutionnalisation du Genre
SNPF	Stratégie Nationale de Promotion Féminine
SNU	Système des Nations Unies
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
VBG	Violences Basées sur le Genre
VIH/SIDA	Virus d'Immunodéficience Humain/Syndrome d'Immuno- Déficience Acquis

INTRODUCTION

La Mauritanie a adopté un cadre juridique qui favorise une plus large représentativité de la femme au niveau des conseils municipaux et des deux Chambres du Parlement. Cette représentativité s'est accrue à l'occasion des dernières échéances politiques, conformément aux modes de quota et de liste électorale juridiquement consacrés. Les résultats obtenus sont certes notoire, en termes de quantité, mais ils restent nettement insuffisants, en termes de qualité.

La présente étude s'est attelée, sur la base de la variable urbain/rural, à la présentation de la situation générale telle qu'elle résulte des dernières élections municipales, l'analyse des profils et des types de femmes élues, les conditions qui ont présidé à leur candidature, leurs niveaux d'éducation et de formation professionnelle pour dégager les besoins prioritaires en renforcement de capacités qui feront l'objet d'une stratégie d'intervention.

Le rapport s'articule autour de trois parties principales:

Partie I : Analyse du contexte et cadrage méthodologique

Partie II : Traitement et analyse des données

Partie III : Pistes d interventions

PARTIE I : ANALYSE DU CONTEXE ET CADRAGE METHODOLOGIQUE

I .1 ELEMENTS D'ANALYSE DU CONTEXTE GENERAL

De part sa position géographique, la Mauritanie constitue une transition entre le Maghreb Arabe et l'Afrique Subsaharienne. Les modes de vie et la culture portent la double marque de l'Islam, religion du peuple et de l'Etat, et des traditions, marquées par un fort accent patriarcal et patrilinéaire.

Depuis la fin des années 80, les orientations internes politiques et économiques ont constamment insisté sur la promotion des femmes, souvent liée à la protection des enfants et la préservation de la famille.

La volonté politique et l'ambition de se conformer au contexte international en matière de genre, se sont traduites, au niveau institutionnel, par la création d'un Secrétariat d'Etat Chargé de la Condition Féminine qui est devenu, en 2007, un Ministère à part entière. Au niveau des stratégies et politiques, il y a eu l'adoption de plusieurs textes en faveur de la femme, de l'enfant et de la famille mais aussi la ratification, parfois avec des réserves, des conventions internationales consacrées à la protection et au développement des femmes.

Mais l'événement majeur qui a marqué la situation juridico sociale dans ce domaine ces dernières années en Mauritanie, est l'adoption du Code du Statut Personnel ou Code de la Famille à l'instar des autres pays voisins du Maghreb (Maroc, Tunisie et Algérie).

A cela, il faut ajouter le processus de réflexion et de création de la Stratégie nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) qui est en attente d'adoption.

La société mauritanienne a subi d'importants bouleversements consécutifs aux changements climatiques (sécheresses récurrentes) qui ont poussé, de façon exponentielle, la population à se sédentariser. Celle-ci est passée de 33% de nomades en 1977 à 5% en 2000 et dont une majorité, environ 95% vit dans des agglomérations urbaines. Ces changements ont produit de profondes perturbations qui ont affecté l'ensemble des communautés mauritaniennes (individualisation des comportements, accroissement de la pauvreté, relâchement de la solidarité communautaire, uniformisation des modes de vie, etc.

Si ces mutations sociales, économiques et écologiques, survenues au cours des dernières décennies ont modifié les rapports au sein de la communauté et de la famille, il n'en demeure pas moins que les rapports entre le couple homme et femme en Mauritanie continuent de souffrir d'importantes inégalités en défaveur des femmes et des filles.

En matière de participation dans les instances de prise de décision, le taux de participation des femmes dans le Gouvernement est passé de 1 femme sur 28 ministres en 1992 à 7 femmes sur 28 ministres en 2014.

Au niveau de l'Assemblée nationale, 4,5% en 2003 à 21,08% en 2014 ; au niveau du Sénat, de 4,5% en 2003 à 16% en 2014. Actuellement, il y a 6 femmes maires (dont la présidente de la Communauté urbaine de Nouakchott) sur 218 ; il y'a 2 femmes ambassadeurs et une femme magistrat. Mais il n'y a pas de femmes gouverneurs, ni préfets. Au niveau des forces armées et de sécurité, la présence des femmes reste encore limitée.

Dans le domaine de l'emploi, le pourcentage des personnes en âge d'activité (15 à 65 ans) est de 52,4% de la population du pays en 2008, contre 54,9% en 2004. Ce taux est plus élevé en milieu urbain qu'en milieu rural (58,1% contre 47,8%). Le taux, au sein de cette tranche en âge d'activité

s'élève à 52,2% contre 59,2% en 2004. Ce taux cache des disparités importantes selon le sexe. Il se situe à 74,6% pour la population masculine et seulement à 34,4% pour les femmes. Les femmes les plus âgées (50 à 65 ans) et les plus jeunes (15 à 24 ans), affichent le taux d'activité le moins important (respectivement 28,6% et 30,3%), alors que pour les autres catégories le taux se situe autour de 39%.
Dans l'ensemble, le chômage est plus répandu chez les femmes que chez les hommes, avec un ratio (hommes / femmes) de 0,54.
Ainsi 66,7% des femmes actives âgées de 15 à 24 ans et 44,1% des hommes du même âge sont au chômage. (Source rapport Beijiing +20/MASEF-Mai 2014).

En ce qui concerne l'éducation, d'importants progrès ont été réalisés, surtout au niveau du primaire où le taux de scolarisation a dépassé le seuil de parité de 100%. Il était en 2012 de 103,8% de filles contre 96,5% de garçons. Au niveau du secondaire, on constate une légère diminution des filles, 45,1%, en 2012. Au niveau supérieur, la présence féminine est réduite à 18% pour les filles contre 82% pour les garçons. Pour ce qui est de l'analphabétisme, selon l'EPCV 2008, il y avait 46% de femmes analphabètes contre 30% d'hommes.

Au niveau de la santé, le taux de mortalité maternelle est passé de 747 cas en 2001 à 626 cas en 2011, les accouchements assistés sont passés de 49% en 2000 à 64,5% en 2011 mais l'on note aussi une augmentation des besoins non satisfaits en matière de planification familliale, de 24,6% en 2007 à 37,2% en 2011. La prévalence du VIH sida est passée de 0,57% en 2007 à moins de 1% mais elle est de 7,6% chez les professionnelles du sexe. Seules 29,6% de femmes connaissent des centres où se font les dépistages du VIH sida.

Une typologie très variée de pratiques préjudiciables à la santé et au statut social est encore perpétuée à l'endroit des femmes, notamment :

- les mutilations génitales féminines avec une prévalence au niveau national de 69,4% allant parfois jusqu'à plus de 90% dans certaines zones rurales du pays ;
- les mariages précoces et le gavage (24 % en 2007 en milieu rural) ;
- les violences psychologiques, physiques, sexuelles et conjugales sont encore taboues. Les VBG les plus répandues sont celles d'ordre psychologique, 64,3% suivies par celles sexuelles, 14,3%.

Le principal défi à relever pour la Mauritanie et qui ralentit ou freine encore de façon considérable l'égalité des sexes, demeure celui de la non ou la faible application des textes nationaux et internationaux en faveur des droits humains et plus spécialement des femmes.

A côté de ce défi, il y a les pesanteurs socioculturelles qui rendent difficiles la conciliation entre les exigences d'un monde moderne favorable à l'équité homme/femme et certaines pratiques issues de traditions partagées par toutes les couches sociales mauritaniennes et qui cherchent à perpétuer le maintien de la femme dans une position d'infériorité constante tout en niant son apport dans la vie socioéconomique du pays.

Le dernier défi majeur est l'absence ou la faiblesse d'un processus interne de réflexion par les juristes nationaux (imams, érudits, avocats, juges, etc.) sur les droits humains reconnus aux femmes et leur arrimage par rapport au droit musulman. Ce processus qui a été déjà initié au cours de la campagne de sensibilisation contre les MGF pourrait être à nouveau utilisé pour lever certaines barrières socioculturelles néfastes aux femmes, inspirées des us et coutumes. Ceci, permettra à

terme de concilier les exigences du contexte actuel promouvant un développement inclusif par rapport aux traditions et à la religion.

I.2 CADRE JURIDIQUE ET POLITIQUE

I.2.1 CADRE JURIDIQUE

En dépit de la persistance de certaines considérations socioculturelles, la Mauritanie exprime à travers son arsenal juridique une volonté politique claire pour éradiquer de façon graduelle les disparités dont sont victimes les femmes. En effet, le pays est signataire de plusieurs conventions relatives au respect des Droits Humains et ceux de la femme en particulier. Parmi ces conventions figurent la CEDEF, les OMD et d'autres instruments mondiaux.

La CEDEF qui fût ratifiée d'abord sous réserve générale par rapport à certains articles qui entrent en contradiction semble –t-il avec les prescriptions de l'Islam, plus précisément l'article 13 et 16[1]. Toutefois, dans plusieurs pays qui ont l'islam comme religion, les réserves n'ont pas porté sur les mêmes articles, ce qui prouve si besoin est, que c'est l'interprétation coutumière qui domine et non un fondement juridique et théologique. Dernièrement, le Gouvernement Mauritanien a levé cette réserve générale et a formulé des réserves spécifiques.

Les OMD, en particulier la cible fixée par l'OMD3 pour 2015, en matière de participation de la femme est d'atteindre le niveau de 1/3 de représentation des femmes aux instances dirigeantes des pouvoirs législatifs, exécutifs, judiciaires et dans toutes les instances de décision.

D'autres conventions relatives à l'égalité, à l'équité des sexes et au renforcement du pouvoir des femmes ont été adoptées ces dernières décennies telles que:

- la Plate Forme d'action de Dakar (1994) ;
- le Programme d'Action de Beijing (1995) ;
- la Politique Genre de la CEDEAO (2002) ;
- le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatifs aux droits de la femme en Afrique (2003) ;
- la Déclaration Solennelle des Chefs d'Etats de l'Union Africaine sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique de l'Ouest (2004) ;
- la Politique Genre de l'Union Africaine (2008) ;
- la Résolution 1325 sur Femmes, Paix et sécurité (2000) et les résolutions connexes 1820 (2008), 1888 et 1889 (2009) du Conseil de Sécurité des Nations Unies.

Au niveau national, la Constitution Mauritanienne du 20 Juillet 1991, considère la femme comme citoyenne à part entière et consacre l'égalité entre les hommes et les femmes. Ainsi l'article 1 de la loi fondamentale stipule *« les citoyens, sans distinction d'origine, de race, de sexe ou de condition sociale, sont égaux devant la loi »,* ce qui implique que la femme, en tant que citoyenne a pleinement tous ses droits politiques, économiques et sociaux. A cet effet, elle accorde à la femme le droit à l'éligibilité et garantit le droit à l'égalité ainsi que les libertés, les droits fondamentaux de la personne humaine et les droits attachés à « la famille comme cellule de base de la société islamique».

Article 13 relatif aux droits concernant prestations familiales, les prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier, la participation aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.
Article 16 : relatif aux droits consacrés à l'égalité dans la vie matrimoniale, l'espacement des naissances, la contraction du mariage, l'officialisation du mariage, liberté de travailler, l'accès libre à l'éducation, la prise en compte obligatoire de l'intérêt des enfants, etc.

Le principe constitutionnel d'égalité des citoyens devant la loi est repris dans l'ensemble des textes législatifs (travail, commerce, investissement, propriété foncière, etc.).

Le Code du statut Personnel (CSP) adopté en 2001 est le cœur du dispositif juridique national régissant les questions liées à la sphère privée (famille, mariage, divorce, tutelle des enfants, succession, etc.), dont la femme est l'un des principaux éléments constitutifs. Il a permis des avancées significatives : âge du mariage fixé à 18 ans révolus pour garçons et filles, contrat de mariage, avec possibilité pour l'épouse de refuser la polygamie, l'autorisation à la femme de poursuivre des études ou exercer des activités professionnelles, etc. Des efforts restent cependant à faire pour rendre opérationnelles la plupart de ces dispositions.

En dépit de ses insuffisances, le CSP constitue un jalon non négligeable vers l'édification d'une société mauritanienne moderne et organisée sur la base d'un état civil fiable et évoluant vers le respect de la loi et de l'ordre. Toutefois, il gagnerait à être régulièrement revu sur la base des évolutions que connait le contexte national lui-même indissociable de celui international.

En matière de promotion et de protection des droits des femmes, persistent encore des facteurs qui rendent plus ardue l'effectivité de ceux existants en leur faveur :

- Le niveau élevé d'analphabétisme parmi les femmes, et leur méconnaissance de leurs droits fondamentaux et des textes juridiques les concernant ;
- La multiplicité des sources du droit, ce qui requiert des efforts d'harmonisation ;
- La pauvreté du dispositif de sanctions, ainsi que sa faible application ;
- L'absence de textes d'application pour les conventions internationales et certaines lois nationales ;
- La faible vulgarisation des textes juridiques favorables aux femmes.

En matière d'éducation, une loi rendant obligatoire l'enseignement des enfants, y compris celui des filles de 6 à 14 ans a été adoptée en 2001. Cette exigence légale est venue s'ajouter au préambule de la Constitution mauritanienne qui proclame la garantie intangible des droits sociaux. Ce qui indique que les droits garantis aux femmes dans ce cadre sont le droit à l'enseignement, le droit à la protection sociale et le droit à l'emploi.

En matière de promotion de la participation des femmes à des postes électifs, une loi instaurant un quota de 20% pour les femmes sur toutes les listes électorales a été promulguée en 2006.

Une liste nationale mixte (un homme et une femme) de 20 députés a été consacrée en 2006

A l'issue du dialogue politique entre la majorité et l'opposition en 2012, des mesures favorables à l'élection des femmes au sein des institutions parlementaires (Assemblée nationale et Sénat) ont été préconisées :

- Le principe de la création d'une liste nationale de 20 femmes pour l'élection des députés ;
- Le principe de création d'une liste nationale de 20 sièges et au niveau de la circonscription de Nouakchott;
- L'augmentation du nombre de circonscriptions à trois sièges à pourvoir avec application du système de la proportionnelle ;
- L'interdiction des candidatures indépendantes pour renforcer l'éligibilité des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

I.2.2 CADRE POLITIQUE

Depuis environ deux décennies, la Mauritanie s'efforce de se doter de politiques, stratégies, programmes et plans d'action qui prennent en compte la perspective genre en vue de promouvoir l'équité entre les hommes et les femmes et de créer des conditions favorables à l'épanouissement de ces dernières à tous les niveaux (politique, économique et social). A ce titre, l'on peut citer entre autres :

- Cadres stratégiques de lutte contre la pauvreté où la dimension genre s'est renforcée au fur et à mesure des différentes actualisations. D'ailleurs, dans le plan d'action du CSLCP III, il est accordé une grande importance à la promotion féminine et à l'équité en matière de genre.
- Stratégie nationale de promotion féminine adoptée en 1995 et réactualisée en 2005 qui a pour objectif de définir et promouvoir une approche nationale cohérente en matière de promotion féminine.
- Plan d'action national pour la femme rurale 2009-2012 pour la prise en compte des besoins spécifiques des femmes rurales au niveau du développement économique et social du pays.
- La stratégie nationale d'institutionnalisation du genre (SNIG) qui a été élaborée en 2011, dont l'adoption est imminente a pour objectif de veiller sur l'intégration du genre dans tous les secteurs de développement du pays afin de garantir la promotion des femmes et l'équité de genre.
- Stratégie nationale pour l'abandon des MGF adopté en 2007 et dont l'objectif est de garantir l'abandon de la pratique des MGF.
- Stratégie de protection sociale adoptée en 2013 dont l'objectif est d'atténuer les conditions de vulnérabilité des populations défavorisées et les aider à faire face aux risques sociaux.
- Politique nationale de la famille adoptée en 2006 qui a pour objectif l'instauration d'un cadre approprié pour répondre aux besoins des familles tout en respectant les valeurs de la société mauritanienne et l'adaptant aux exigences du développement.
- Stratégie nationale de protection des enfants dont l'objectif est de garantir les droits des enfants conformément à l'esprit de la CDE.
- Deux Stratégies nationales pour la micro finance et la micro entreprise adoptée en 2003. En Mauritanie, la micro finance est un outil privilégié pour la promotion économique des femmes.
- La stratégie IEC qui a pour objectif de mettre la question du développement de la femme dans toutes les préoccupations des décideurs et assurer une coordination et une synergie entre les différents protagonistes dans ce processus.

En Mauritanie, le 3ème plan d'action du CSLCP couvrant la période 2011-2015 est en cours d'exécution. Il constitue la stratégie centrale en matière de développement social et se présente comme étant un instrument inclusif de lutte contre la pauvreté et de réduction des inégalités socioéconomiques. Il examine le genre à travers des résultats centrés sur la promotion du statut de la femme, l'institutionnalisation de l'approche genre et la sauvegarde de la famille. Ceci, par le biais d'actions visant le renforcement de la participation économique des femmes, l'amélioration de leur accès aux services sociaux de base ainsi que la promotion de leurs droits à la participation politique et sociale.

Depuis la mise en application des différents CSLCP, des avancées certes importantes mais insuffisantes ont été consenties en matière de réduction des disparités homme/femme. Ces avancées sont surtout au niveau de la participation politique, de l'institutionnalisation du genre, de la

reconnaissance des certaines violences à l'égard des femmes et de leur accès à l'éducation, à la formation professionnelle et aux facteurs de production.

Au niveau national et régional, l'on peut noter, entre autres, les efforts visant la promotion et l'institutionnalisation du genre (Groupe de suivi Genre), la coordination de la gestion et du traitement des litiges familiaux, le suivi de la mise en œuvre des dispositions de la Convention sur l'Elimination des Discriminations à l'Egard des Femmes (CEDEF) et l'introduction du quota 20% en 2006. Ce quota a permis d'améliorer la participation des femmes dans les instances parlementaires et les conseils municipaux et le renforcement des capacités en leadership politique au profit de plusieurs femmes élues. Une liste nationale de 20 élues a été consacrée exclusivement pour les femmes à l'occasion des élections législatives de 2013.

Au niveau économique, des progrès encore timides (limitation des crédits, complexité des formalités administratives) ont été enregistrés surtout dans les domaines de la micro finance et de renforcement des capacités organisationnelles des organisations socioprofessionnelles féminines.

Malgré une volonté politique grandissante, les facteurs socioculturels continuent à peser encore sur l'évolution du statut de la femme en Mauritanie. En effet, ces facteurs influant négativement les chances d'éducation, limitent de ce fait, les capacités de la femme mauritanienne à participer pleinement et visiblement à la vie sociopolitique et économique du pays et à la lutte contre la pauvreté.

Toutefois, force est de reconnaître que le Gouvernement a tenu à consolider les acquis antérieurs et à accorder une attention particulière à la perspective genre dans le CSLCP III 2011-2015 qui a été approuvé durant les assises nationales organisées les 12 et 13 février 2011 à Nouakchott. Il est aussi prévu que cette volonté soit plus affirmée dans le prochain CSLCP actuellement en gestation.

I.3 CONTEXE, OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS DE L'ETUDE

1.3.1 CONTEXTE DE L'ETUDE

Dans le cadre de son Programme de Bonne Gouvernance (PBG), la coopération allemande offre à la Mauritanie un appui technique en vue de parvenir au résultat suivant : « le gouvernement et l'administration publique en Mauritanie axent plus fortement leur action à tous les niveaux sur les besoins des citoyens et des citoyennes en augmentant la transparence, en renforçant la capacité de performance des acteurs concernés et en ancrant le principe de redevabilité ». Le renforcement de la présence et du rôle des femmes à des fonctions électives figure parmi les principaux résultats que ce programme cherche à atteindre.

Dans le cadre de son volet «Réforme de la décentralisation» du PBG, la GIZ appuie la qualification et la mise en réseau de femmes dans la politique et l'administration (leadership féminin). Elle appuie en particulier le Réseau des Femmes Elues d'AFRIQUE – Mauritanie (REFELA) et le Groupe des Initiatives de Plaidoyer pour la Participation Politique en faveur des Femmes (GI3PF). La coopération allemande, de concert avec d'autres partenaires, a ainsi organisé et pris en charge des sessions de formations à l'attention de femmes membres du GI3PF sur les techniques de plaidoyer, a accompagné des candidates à des fonctions électives et a soutenu le forum des Femmes Elues Locales d'Afrique de septembre 2011.

Afin de prolonger son appui et de l'inscrire dans une stratégie de long terme pour aller au-delà d'appuis ponctuels, l'intervention future de la GIZ doit être fondée sur une connaissance plus fine de la situation des femmes élues ou aspirant à des fonctions électives et sur une évaluation précise de leurs besoins. A cet effet, le PBG a souhaité réaliser une étude sur le profil des femmes élues en Mauritanie.

Cette étude permettra d'analyser non seulement l'évolution de la participation des femmes mauritaniennes en politique, mais aussi de faire ressortir les traits caractéristiques des femmes élues locales, leurs contraintes et leurs causes, les opportunités offertes par rapport à la gouvernance.

Les conclusions de l'étude serviront de base à un plan d'actions pour le renforcement des capacités des femmes élues afin d'optimiser l'accompagnement de la GIZ en l'inscrivant dans une stratégie à plus long terme.

1.3.2 OBJECTIFS DE L'ETUDE

1.3.2.1 Objectif General

L'objectif général est de disposer d'un diagnostic le plus exhaustif possible sur le profil des femmes élues et leurs besoins en matière de renforcement de capacités.

1.3.2.2 Objectifs Spécifiques

Pour l'atteinte de cet objectif, les principaux objectifs spécifiques suivants ont été identifiés :

- Disposer d'une connaissance précise du profil des femmes élues en Mauritanie (traits caractéristiques des femmes élues : âge, niveau d'instruction, situation matrimoniale, parcours politique, pratique de la fonction, profession, activisme associatif etc.) ;

- Connaitre la situation des femmes élues locales vis à vis des finances publiques nationales et locales (compétences et besoins de formation des femmes élues en matière de finances publiques, inégalités de genre relatives aux montants budgétaires gérés, degré de représentation des femmes élus dans ce domaine exemple : présence des femmes dans les commissions des finances, etc.) ;
- Connaitre les contraintes et les facteurs de handicap spécifiques aux femmes élues et leur causes ;
- Connaitre les opportunités pour les femmes dans le cadre de la gouvernance locale ;
- Connaitre les besoins de renforcement prioritaires des femmes élues et de leurs organisations ;
- Capitaliser sur la base des résultats de cette étude à travers un atelier de partage et de validation.

1.3.3 RESULTATS ATTENDUS

A la fin de cette étude, les deux principaux résultats attendus sont :

- Les données du diagnostic sur le profil des femmes élues locales de la Mauritanie (traits caractéristiques des femmes élues locales, leurs contraintes et leurs causes, les opportunités offertes par rapport à la gouvernance locale) sont collectées, traitées, analysées et soumis dans un rapport en version finale.
- Les conclusions de l'étude serviront de base à un plan d'actions pour le renforcement des capacités des femmes élues afin d'optimiser l'accompagnement de la GIZ en l'inscrivant dans une stratégie à plus long terme.

I.4. CADRE METHODOLOGIQUE, CIBLES ET CONTRAINTES

1.4.1 DEMARCHE ET OUTILS METHODOLOGIQUES

L'étude a été conduite selon une méthode d'analyse qualitative et quantitative. Cette méthode s'est appuyée sur une revue documentaire exhaustive. Des visites de terrain dans les treize (13) régions de la Mauritanie ont permis une meilleure connaissance de la diversité des profils des femmes élues locales.

Des séances de travail ont été organisées aux niveaux régional et national avec les représentants du Gouvernement (MASEF et MIDEC), des autorités administratives régionales et des collectivités locales, la société civile active dans le domaine du genre, des réseaux de femmes, des PTF engagés dans la participation politique des femmes et des acteurs locaux.

Des réunions de cadrage de l'étude ont été tenues avec les experts du Programme Bonne Gouvernance de la GIZ pour la validation et l'ajustement du chronogramme des activités et des outils de travail élaborés pour la mise en œuvre de l'étude (questionnaire, guide d'entretien approfondi, format et contenu du rapport).

Chronogramme des activités

La durée totale prévue pour la réalisation de l'étude est de 60 H/J répartis entre les deux consultants. Les outils méthodologiques ont été soumis et validés dans les délais requis (3 jours). Les délais ont également été respectés pour les étapes suivantes : recrutement, mise à niveau des enquêteurs, finalisation et multiplication des supports (2 jours).

En revanche, les enquêtes sur le terrain ont demandé plus de temps que prévu initialement (29 jours au lieu de 14) ce qui a nécessité la révision des contrats des consultants, sans engagements financiers, par des avenants prolongeant la période de l'étude de 15 jours ouvrables. Le traitement des données, les analyses ainsi que l'élaboration du rapport provisoire ont été couverts par le reste du temps, soit 11 jours (voir tableau1).

Descriptions des activités	Nbre de Jours	Responsables
Elaboration et validation de la méthodologie	1	Consultants/ PBG
Elaboration et validation des outils du travail (questionnaire, guide d'entretien individuel approfondi), de la méthodologie, du contenu et format du rapport)	2	Consultants /PBG
Finalisation et multiplication des supports, recrutement et mise à niveau de l'équipe des enquêteurs.	2	Consultants
administration des questionnaires collecte et mise en forme des données au niveau de Nouakchott (9 moughataas + la communauté urbaine)	4	Consultants
administration des questionnaires, collecte et mise en forme des données au niveau des 12 régions à l'intérieur du pays (Hodh Echarghi, Hodh el Gharbi, Assaba, Brakna, Gorgol, Trarza, Adrar, Dakhlet Nouadhibou, Tagant, Guidimakh, Tiris Ezemour et Inchiri) administration du questionnaire, collecte et mise en forme des données.	25	Consultants

Traitement des données (saisie, dépouillement et analyse des données collectées).	3	Consultants
Synthèse et harmonisation des données	1	Consultants
Rédaction du rapport provisoire	4	Consultants
Harmonisation et partage du rapport provisoire	1	Consultants
Atelier de Restitution et de validation des résultats de l'étude	1	Consultants
Finalisation du rapport de l'étude	1	Consultants
Total jours	45	

Tableau 1 : Description des activités, dates et responsabilités

Revue documentaire

La revue documentaire a porté sur la collecte et la compilation des principales productions et textes relatifs au domaine objet de l'étude.

- *Un dispositif juridique et réglementaire* (lois, règlements…) régissant les communes a été passé en revue.Il s'agit de :
- l'ordonnance 87-289 du 20 octobre 1987 instituant les communes, modifiée par la loi 2001-27 du 7 février 2001, et complétée par les ordonnances n°2006-04 du 26janvier 2006 et n°2006-026 du 22 août 2006 et le règlement intérieur des communes.
- La déclaration de politique générale de la décentralisation et du développement local prenant en compte l'implication et la participation de tous les acteurs dans les politiques relatives au développement local.
- Le manuel d'administration communale décrit les institutions de la commune, l'organisation des services, les règles de gestion du personnel, les règles d'administration des services et du domaine.
- Des politiques publiques de développement reconnaissant et insistant sur l'importance de l'égalité des genres d'une manière générale et sur l'implication des femmes dans la prise de décision en particulier dans la gestion locale, tels que le CSLP et ses différents plans d'action.
- Des stratégies nationales pour la promotion de l'égalité des genres, notamment la Stratégie Nationale de Promotion Féminine et la stratégie d'Institutionnalisation du Genre en cours de validation. La promotion de l'égalité des genres est le seul moyen pour la construction d'une société démocratique engagée dans la lutte contre la pauvreté et pour une implication et participation de tous les citoyens dans tous les domaines de la vie pour aboutir à un développement durable.
- Des rapports et études élaborés par les partenaires en collaboration avec le Gouvernement mauritanien dans le domaine de l'égalité des genres et la participation des femmes dans la prise de décision, tels que :
- Etude sur les enjeux stratégiques en matière de genre en Mauritanie BM/MASEF en 2008,
- Rapport sur la situation du genre en relation avec les OMD au Brakna et en Assaba/Art Gold Mauritanie/DGCT en 2012 ;
- Rapport sur les mesures de satisfaction des citoyens du service communal, GIZ/MIDEC en 2013
- Rapport sur le profil genre de la Mauritanie/BAD/MASEF en 2014
- Des études similaires réalisées dans la sous régions :

- Rapport relatif aux résultats du diagnostic participatif sur l'état de l'exercice de la fonction d'élue et de la participation des femmes à la gouvernance locale/Rabat 2010 ;
- Rapport de synthèse de l'étude sur le profil genre des collectivités locales du Sénégal/Sénégal en 2012

Description des outils d'enquête et collecte des données

Pour la collecte des informations, deux fiches d'enquêtes ont été élaborées (questionnaire individuel et guide d'entretien approfondi) :

- le questionnaire individuel (voir annexe) est une fiche d'enquête contenant 40 questions structurées autour de 4 aspects principaux :
  - Caractéristiques individuelles des femmes élues ;
  - Parcours politique et pratique de la fonction élective ;
  - Profession et activisme associatifs ;
  - Besoins en renforcement de capacités.

Cette fiche est l'outil de collecte de données qui a été administré individuellement auprès des femmes élues locales pour recueillir des informations quantitatives.

- Le guide d'entretien approfondi est une fiche contenant 25 questions ouvertes portant sur les mêmes aspects énumérés au niveau du questionnaire individuel. Il est conçu pour le recueil des données qualitatives auprès des personnes ressources qui ont une expérience dans le domaine du genre et de la décentralisation.

Sur la base de ce guide d'entretien, des interviews semi-structurées ont été menées auprès des principaux acteurs locaux.

Ces interviews ont été réalisées au cours des réunions avec ces personnes ressources.

L'interview se présente non pas comme un questionnaire directif mais comme un moment d'échange et de discussion sur la base de questions ouvertes. Il a pour objectifs de cerner des idées et tendances globales sur un thème précis à partir de l'opinion d'une personne et de compléter et de nuancer les informations collectées avec le questionnaire adressé directement aux femmes élues locales.

La méthodologie de travail et les outils de collecte ont été validés par les experts du Programme Bonne Gouvernance de la GIZ lors d'une réunion technique où les consultants ont fait une présentation de la démarche à suivre pour le déroulement de la mission.

Composition de l'équipe

L'étude a été conduite par deux consultants nationaux. Le temps imparti étant assez court et par souci d'efficacité, les deux consultants se sont répartis les différentes régions du pays et ce selon le tableau en annexe.

Chaque consultant avait en charge 6 régions et la moitié des 9 communes de Nouakchott avec la communauté urbaine.

12 enquêteurs (1 par région) ont été déployés pour administrer les questionnaires et collecter les données auprès des femmes élues locales. Ces enquêteurs ont travaillé d'abord au niveau de

Nouakchott pour la collecte des données sous la supervision des consultants afin qu'ils se familiarisent avec le questionnaire et que chacun d'entre eux soit en mesure de le renseigner seul au niveau de la région où il sera affecté.

L'équipe a profité de l'atelier organisé à Nouakchott le 19 mai 2014 pour le renouvèlement du bureau du REFELA pour administrer des questionnaires auprès de conseillères municipales provenant des communes de l'intérieur du pays en plus de celles représentants les communes de Nouakchott.

Faute de temps, 10 jours prévus pour la mission de terrain à l'intérieur du pays, les consultants principaux n'ont pu visiter que les 6 régions concernées par l'enquête qualitative.

Cette démarche vise à s'assurer de la qualité des données qualitatives qui seront collectées auprès des acteurs locaux de la décentralisation pour les croiser avec celles recueillies quantitativement auprès des femmes élues pour les compléter et les affiner éventuellement dans les différentes parties de l'étude.

Un expert informaticien a été recruté pour la saisie des données collectées au fur et à mesure du déroulement de l'étude et pour leur dépouillement, leur traitement et leur analyse.

1.4.2 GROUPES CIBLES

Deux groupes cibles ont fait l'objet des enquêtes administrées par l'équipe chargée de mener l'étude. Le premier groupe concerne les femmes élues locales de la Mauritanie pour l'enquête quantitative et le deuxième groupe cible est celui des personnes ressources ayants une expérience dans le domaine du genre et de la décentralisation pour l'enquête qualitative.

Enquête quantitative :

Le nombre des femmes élues locales en Mauritanie, selon la liste officielle, est de 1 317 femmes reparties au niveau de 218 communes dont 56 urbaines et 162 rurales que comptent les 13 régions de la Mauritanie (Hodh El Charghi, Hodh El Gharbi, Assaba, Gorgol, Brakna, Trarza, Adrar, Dakhlet Nouadhibou, Tagant, Guidimakha , Tiris Ezemour, Inchiri et Nouakchott).

Echantillonnage

Pour répondre à la forme d'exhaustivité demandée dans les TDR de l'étude, un échantillon effectif représentant 95 %, soit 1 251 femmes élues, a été visé pour l'administration du questionnaire individuel.

Enquête qualitative

L'enquête qualitative s'est focalisée sur la collecte de données auprès des leaders et des personnes ressources à travers des entretiens individuels approfondis mettant l'accent sur les appréciations des uns et des autres quant à l'exercice de la fonction de la femme élue, les difficultés qu'elle rencontre à l'occasion de l'exercice de sa fonction en tant qu'élue, les solutions proposées et les besoins stratégiques en matière de renforcement de ses capacités.

Échantillonnage

Pour l'enquête qualitative, un échantillon de 6 régions de la Mauritanie à raison de 10 personnes ressources par région a été visé. Les régions concernées sont : Hodh el Charghi, Hodh El Gharbi, Brakna, Adrar, Dakhlet Nouadhibou et Gorgol.

Le choix de ces régions est basé sur les critères de représentativité du point de vue géographiques (le nord, l'Est, le Sud et le Centre) et celui de la diversité socio- culturelle et politique (on y trouve toute les ethnies et les différents contextes socio-économiques et politiques du pays). C'est donc un échantillon qui se veut représentatif.

Les personnes rencontrées sont des :

- Cadres au niveau des deux ministères concernés (MIDEC et MASEF),
- Autorités administratives locales (Walis, Wali moussaid, Hakems, et adjoint) ;
- Collectivités locales (Maires, SG et agents municipaux) ;
- Services déconcentrés de l'Etat (coordinatrices régionales du MASEF, délégués régionaux de la DGCT, DREN..) ;
- PTF engagés dans le domaine du genre et participation politique au niveau national (UNFPA NDI);
- ONGs actives en matière de genre et participation politique au niveau national et régional ;
- Leaders d'opinions (religieux et notables) ;
- Réseaux de femmes (REFELA, GI3PF et Femmes Parlementaires).

Voir la liste en annexe

1.4.3 CONTRAINTES RENCONTREES LORS DU DEROULEMENT DE L'ETUDE

Les difficultés rencontrées au cours de la réalisation de cette élude sont de divers ordres : conjoncturel, techniques et financiers.

Contraintes d'ordre conjoncturel

Les contraintes conjoncturelles majeures sont :

- La conduite de l'étude a coïncidé avec l'organisation des élections présidentielles où toute la population est engagée dans la campagne électorale ce qui a rendu difficile et parfois impossible de rencontrer les autorités administratives et collectivités locales dont le rôle est déterminant dans l'identification et la mobilisation des femmes élues ;

- Les élections ont été suivies par le Ramadan qui est un mois où la mobilisation des femmes est difficile en raison des activités et taches leur incombant au cours de ce mois de carême.

Contraintes d'ordre technique et financier

- Le temps alloué à la réalisation de l'étude a été sous-estimé par rapport à l'objectif de collecte des informations exhaustives dans un territoire très vaste et où la majorité des communes sont enclavées et dépourvues de couverture des réseaux téléphoniques ;
- Le retard accusé par les autorités administratives centrales pour diffuser l'information portant organisation de l'étude auprès des autorités administratives locales, ce qui a eu des répercutions sur le déroulement de l'étude (des enquêteurs ont même été empêchés de mener leur travail dans certaines régions).

A ces contraintes majeures s'ajoute une autre qui n'est pas moindre. Il s'agit de la réticence de certaines personnes ressource (Maires, Secrétaires Généraux) et la communication avec certaines femmes ne connaissant que les langues nationales.

I.5. RESULTATS ET VOLUME DE L'ECHANTILLON DIAGNOSTIC

1.5.1 RESULTATS DU DIAGNOSTIC AUPRES DES FEMMES ELUES

1 119 femmes sur le total des femmes élues de la Mauritanie, 1 317 selon la liste officielle, ont pris part au diagnostic quantitatif administré par des enquêteurs, soit un échantillon de 84,96%.

Des données ont été recueillies sur le profil des femmes élues locales (caractéristiques individuelles, parcours et pratique de la fonction élective, profession et activisme associatif et besoins en renforcement de capacités).

Les femmes diagnostiquées se repartissent comme suit :

- 327 femmes au niveau urbain, soit 29,2 %
- 792 au niveau rural, soit 70,8 %.

Le nombre ciblé au départ, 95% soit 1 251 femmes, n'a pas pu être atteint à cause des contraintes citées plus haut d'une part et d'autre part, par le déplacement prolongé de certaines femmes élues en dehors du pays (pour des soins ou pour accompagnement de leurs maris).

Néanmoins, il s'agit d'un échantillon très représentatif, étant donné qu'il constitue 84,96 % des femmes élues dans leurs diversités géographique et ethnique.

Par ailleurs, sur le total des femmes diagnostiquées, le taux obtenu est pertinent en termes de communes rurales/urbaines :

Pour l'urbain

Les femmes élues diagnostiquées représentent 85,6% du total des femmes élues dans les communes urbaines ;

Pour le rural

Les femmes élues diagnostiquées représentent 84,7% du total des femmes élues dans les communes rurales.

1.5.2 RESULTATS DU DIAGNOSTIC AUPRES DES ACTEURS/ACTRICES LOCAUX

Partant du rôle important joué par les représentants du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation au niveau territorial, du Ministère des Affaire Sociales, de la Famille et de l'Enfance dans la promotion de l'égalité de genre, des PTF, de la Société civile et des acteurs locaux dans l'accompagnement et l'appui conseil des femmes élues locales et afin d'enrichir l'enquête, compléter et affiner les résultats du questionnaire quantitatif, 63 entretiens ont été réalisés avec des Walis, des Hakems, des maires, des services déconcentrés, des PTF, des réseaux de femmes, des ONG et des leaders d'opinion (religieux et notables) à travers un guide d'entretien individuel approfondi.

Ces interviews ont été réalisées au niveau de Nouakchott et de 6 régions de l'intérieur du pays (Hodh Echarghi, Hodh El Gharbi, Brakna, Adrar, Dakhlet Nouadhibou et Gorgol).

Elles ont permis d'avoir des informations précises sur l'exercice de la fonction des femmes élues, les contraintes auxquelles elles sont confrontées au cours de leur mandat et leurs causes ainsi que leurs opinions sur les méthodes et stratégies de renforcement de capacités afin de consolider et de

pérenniser leur acquis en matière de participation politique et dans la prise de décision d'une manière générale.

1.5.3 BILAN GLOBAL ET VOLUME DE L'ECHANTILLON DIAGNOSTIQUE

Le tableau suivant résume les résultats atteints en termes de volume de l'échantillon diagnostiqué et par type d'outils méthodologique :

Outils méthodologiques	Cibles	Nombre de participants
Questionnaire individuel	Femmes élues	1119
Guide d'entretien approfondi	Cadres au niveau des Ministères	6
	PTF	3
	Gouverneurs/gouverneurs adjoints	5
	Préfets/préfets adjoint	6
	Maires et agents communaux	16
	Délégué régional de la DGCT	2
	Coordinatrices régionales du MASEF et autres services déconcentrés	6
	ONG et réseaux de femmes	10
	Leaders d'opinions (Notables et religieux)	9
Total		1182

Tableau N° 2 bilan global et volume de l'échantillon diagnostiqué

I.6. MODE DE TRAITEMENT ET D'ANALYSE DES DONNEES

Après la première étape de collecte des données sur le terrain et la saisie, l'équipe de consultants a abordé l'étape de dépouillement, de traitement et d'exploitation de ces données.

1.6.1 TRAITEMENT DES DONNEES DU QUESTIONNAIRE INDIVIDUEL

Le questionnaire comporte 40 questions numériques fermées avec des choix de réponses multiples ainsi que des questions textes ouvertes.

La plupart des questions sont directes et à choix multiples permettant aux enquêtées de choisir les bonnes réponses qui les caractérisent ; certaines d'un nombre plus réduit, sont fermées et affirmatives permettant de répondre par OUI/NON ; et d'autres d'un nombre beaucoup plus réduit sont ouvertes et libres nécessitant la reformulation de la réponse.

Le traitement, le dépouillement et l'analyse des données collectées ont été réalisés d'une manière informatique à travers le logiciel Sphinx puis complétés par les informations collectées qualitativement auprès des personnes ressources et par celles tirées de la revue documentaire.

1.6.2 TRAITEMENT DONNEES RECUEILLIES DES ENTRETIENS APPROFONDIS

Le guide d'entretien approfondis comporte 24 questions. Après la collecte des données sur le terrain, elles ont été saisies, dépouillées et analysées à travers un logiciel informatique.

PARTIE II : TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNEES

II.1 CARACTERISTIQUES DES FEMMES ELUES

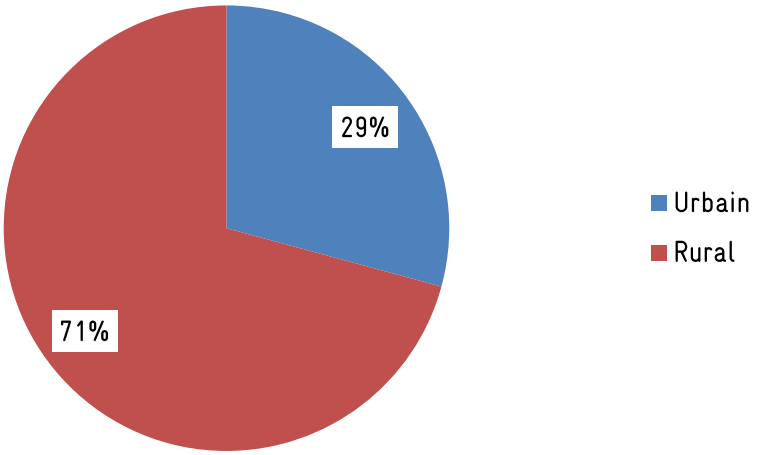
Ces traits caractéristiques sont examinés à partir d'une série de variables allant de la nature des communes, de la situation sociale des intéressées, de leur âge et niveau d'instruction jusqu'a leur appartenance communautaire.

2.1.1 REPARTITION PAR TYPES DE COMMUNES

En faisant croiser la variable Urbaine/Rural, il ressort que le nombre des femmes élues en milieu rural est deux fois plus important que celui des élues en milieu urbain dans la plupart des wilayas. Il faut noter l'existence d'exceptions au Tiris Zammour et Nouakchott, par exemple compte tenu que les communes de ces wilaya sont exclusivement urbaines et qu'en Mauritanie le total des communes est de 218 dont seulement 56 sont urbaines.

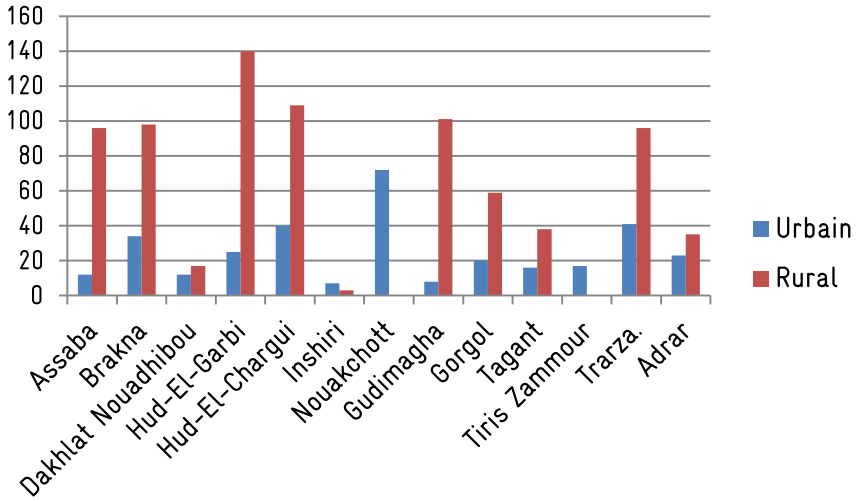
Wilaya	Urbain	Rural	TOTAL
Assaba	12	96	108
Brakna	34	98	132
Dakhlat Nouadhibou	12	17	29
Hud-El-Garbi	25	140	165
Hud-El-Chargui	40	109	149
Inshiri	7	3	10
Nouakchott	72	0	72
Gudimagha	8	101	109
Gorgol	20	59	79
Tagant	16	38	54
Tiris Zammour	17	0	17
Trarza.	41	96	137
Adrar	23	35	58
TOTAL	327	792	1119

Table N°03 -Répartition par types de communes



Graphique N° 01 – Répartition par types de communes

Au total, les femmes élues en milieu rural constituent 70,8% (792) de l'ensemble des femmes enquêtées alors qu'en milieu urbain elles sont 29% (327).



Graphique N° 02 : Répartition par types de communes/Wilaya

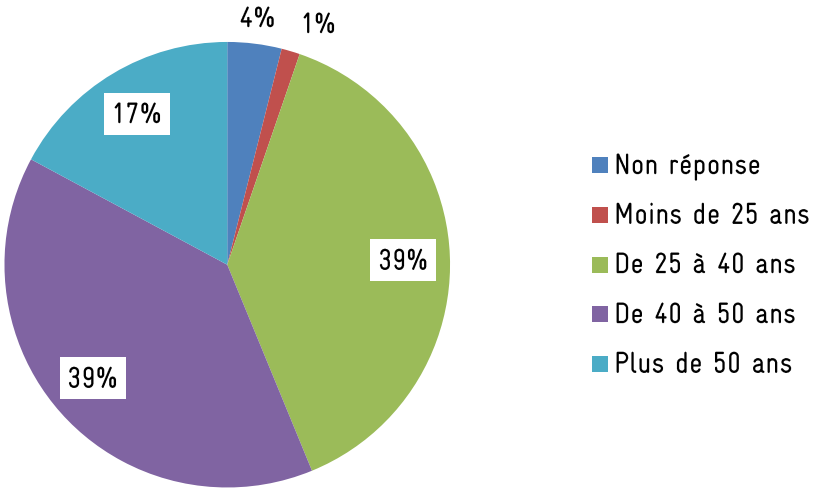
Ce graphique montre la répartition des femmes élues locales enquêtées par wilaya et par types de communes rurales ou urbaines.

2.1.2 REPARTITION PAR GROUPE D'AGE

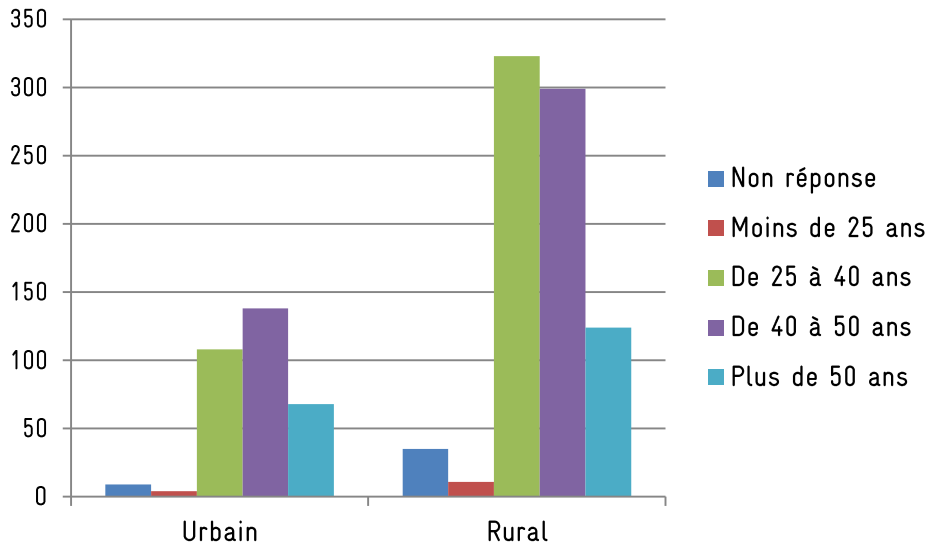
Il s'agit d'apprécier si l'âge des femmes a été un facteur déterminant dans leur élection et comment elles sont réparties selon les tranches d'âge.

Urbain ou rural/CLASSE D'AGE	Non réponse	Moins de 25 ans	De 25 à 40 ans	De 40 à 50 ans	Plus de 50 ans	TOTAL
Urbain	9	4	108	138	68	327
Rural	35	11	323	299	124	792
TOTAL	44	15	431	437	192	1119

Tableau N°04 – Répartition par groupe d'âge



Graphique N° 03 – Répartition par groupe d'âge



Graphique N° 04- Répartition par groupe d'âge/Urbain-Rural

Le tableau 4 et les graphiques 3 et 4 montrent que les femmes élues sont fréquentes dans leur majorité dans les deux tranches d'âges de 25 ans à 40 et de 40 ans à 50 avec des pourcentages rapprochés qui sont respectivement de 38,5 et 39,1%. Le taux des tranches d'âges de plus de 50 ans et celui de moins de 25 % est de 17, 2% et 1,3%.

Le nombre des femmes qui ont un âge inférieur à 25 ans, considéré comme un âge relativement jeune, représente un taux insignifiant qui est de 1,3 % aussi bien au niveau urbain qu'au niveau rural. Ceci peut être expliqué par le poids des valeurs culturelles sur l'autonomisation de la femme âgée de moins de 25 ans, particulièrement si elle n'a pas encore été mariée.

L'exercice des activités politiques exige parfois une liberté de mouvement et d'action (réunions et rencontres à différents endroits se prolongeant à des heures tardives de la nuit par exemple sans compagnie sécurisante) difficile pour celles qui ne sont pas encore en situation de pouvoir en jouir

L'addition des deux tranches d'âge de 40 à 50 à celle de plus de 50 ans, donne un taux de 56,3%, soit plus de la moitié des femmes élues.

Les femmes âgées de 40 ans et plus sont de moins en moins handicapées par les contraintes sociales (allègement des tâches domestiques telles que l'éducation des enfants et autres tâches ménagères), ce qui leur permet de trouver plus de temps libre pour s'investir dans la politique, contrairement aux jeunes femmes dont l'autonomie reste encore limitée.

Toutefois, les tableaux et graphiques montrent que les femmes situées pourtant dans la tranche d'âge de 25 à 40 ans, considérées encore femmes jeunes, sont dans la fourchette d'âge de procréation et d'occupations contraignantes des tâches sociales et domestiques, ont pu accéder aux postes électifs à un taux important de 38,5%.

En comparaison du milieu rural avec celui urbain (graphique N° 4), il ressort que les femmes élues de la tranche d'âge jeunes (25 à 40) au niveau rural est de 41,2%, donc taux supérieur à celui du niveau urbain qui est de 32%.

En conclusion, il apparait que l'âge des femmes n'a pas toujours été le seul facteur pour leur choix dans ces élections.

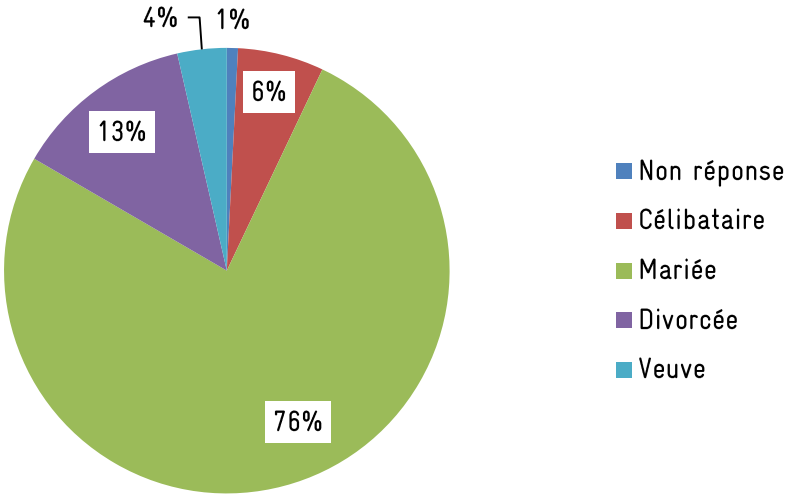
> *« Dans un contexte comme celui de la Mauritanie, l'âge d'une femme élue locale est très variable. En milieu rural c'est la famille ou le groupe politique qui choisit la femme parce que le poste lui revient et ce conformément à la loi sur le quota. Par contre, en milieu urbain, c'est toujours une femme âgée de 35 à 55 ans qui arrive à forcer sa place grâce à un processus très complexe.»*
>
> ***Un Maire***

2.1.3 REPARTITION PAR STATUT MATRIMONIAL

Le tableau et graphiques portent sur l'intérêt de la répartition des femmes élues selon leur statut matrimonial et son lien avec leur choix dans les listes électorales.

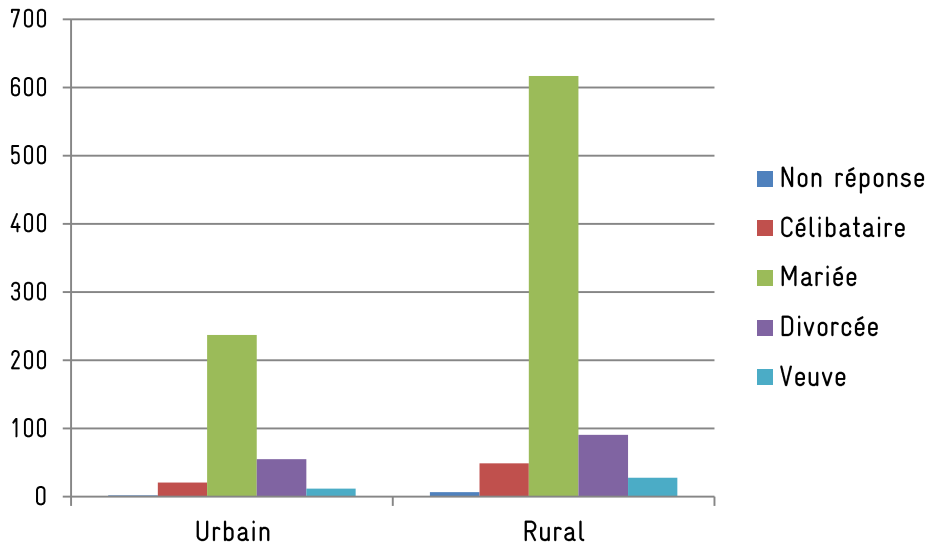
Urbain ou rural/Situation familliale	Non réponse	Célibataire	Mariée	Divorcée	Veuve	TOTAL
Urbain	2	21	237	55	12	327
Rural	7	49	617	91	28	792
TOTAL	9	70	854	146	40	1119

Tableau N°05 – Répartition par statut matrimonial



Graphique N° 05 -Répartition par statut matrimonial

Le tableau N°5 et le graphique N°5 montrent que le taux des femmes élues mariées est très élevé. Il représente plus des deux tiers de l'ensemble des femmes élues enquêtées (76,2%), suivi par celui des femmes divorcées avec un pourcentage de 13% contre des pourcentages faibles, 6% pour les célibataires et 4,4% pour les veuves.



Graphique N°06 -Répartition par statut matrimonial/ Urbain – Rural

La comparaison du niveau urbain avec celui rural (graphique N°6) confirme les mêmes données avec de légères différences par rapport au taux de mariage un peu plus élevé au niveau rural (78,2) qu'au niveau urbain (71,9) et celui du divorce qui est plus élevé au niveau urbain (17,4%) qu'au niveau rural (11,2).

Ces disparités entre le niveau rural et urbain s'expliquent par la différence du statut de la femme au niveau de ces deux milieux. Les femmes en milieu rural sont plus soumises et confrontées encore à des pratiques contraignantes telles que les mariages précoces, les grossesses rapprochées, etc. contrairement à leurs consœurs en milieu urbain.

Ceci justifie les résultats ressortis dans le graphique N°6.

Le croisement de ces résultats confirme que le statut des femmes mariées a été un facteur déterminant dans le choix des femmes candidates (parrainages, responsabilités, autonomies, etc.) et qu'au contraire le statut des femmes célibataires (encore dépendantes) ne favorise pas leur accès à la prise de décision, en particulier dans le domaine politique.

2.1.4 REPARTITION PAR NIVEAU D'INSTRUCTION

Le tableau N° 6 et le graphique N° 7 indiquent que le taux d'instruction le plus élévé se situe au niveau de la Mahadra (cachant celui de l'analphabétisme) avec un pourcentage de 29%.

Le niveau secondaire vient en deuxième position avec un taux de 28,2%.

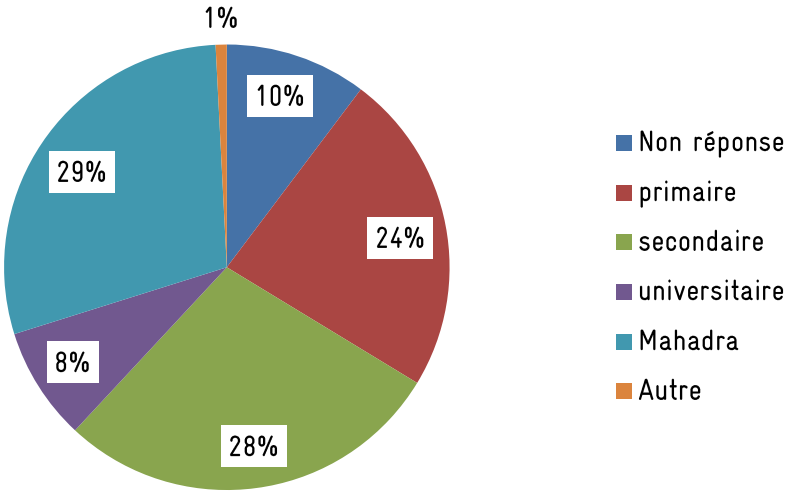
Le niveau primaire vient en troisième position avec un taux de 23,4% et le niveau universitaire quant lui vient en dernière position avec un taux de 8,2%.

Urbain ou rural/Niveau d'étude	Non réponse	primaire	secondaire	universitaire	Mahadra	Autre	TOTAL
Urbain	18	61	148	57	43	0	327
Rural	97	201	168	35	282	9	792
TOTAL	115	262	316	92	325	9	1119

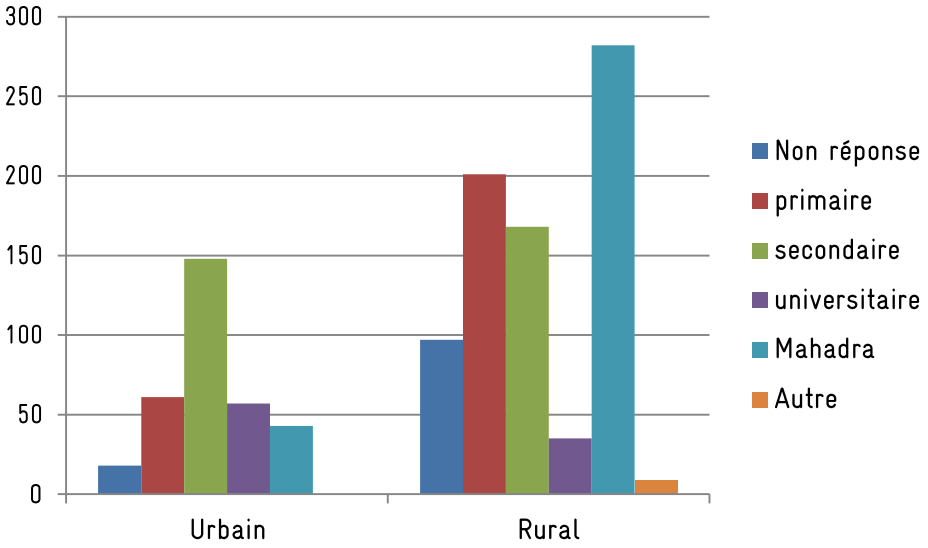
Tableau N°06 – Répartition par niveau d'instruction

En regroupant les taux des femmes scolarisées (niveau secondaire et universitaire) et non ou peu scolarisées (primaire, Mahadra et sans réponse pour cacher le taux d'analphabétisme non exprimé explicitement par les femmes), il est à remarquer que le taux de non scolarisation des femmes (62,3%) est plus élevé que celui des femmes scolarisées (36,4%). Ceci s'explique par le taux élevé de déperdition scolaire chez les femmes en général. Rares sont celles qui atteignent le niveau secondaire et supérieur.

Le croisement de la variable niveau d'instruction et urbain/rural, indique que dans le milieu rural, la majorité des femmes élues ont un niveau de scolarisation de Mahadra et du primaire (74,2%) alors qu'en milieu urbain, la majorité ont un niveau scolaire scondaire ou universitaire (62,7).



Graphique N°07 - Répartition par niveau d'instruction



Graphique N°08 - Répartition par niveau d'instruction/ Urbain-Rural

La forte non scolarisation, notamment en milieu rural, est due à la faiblesse des conditions et modes de scolarisation des filles à l'époque où les femmes élues actuellement étaient encore en âge de scolarisation.

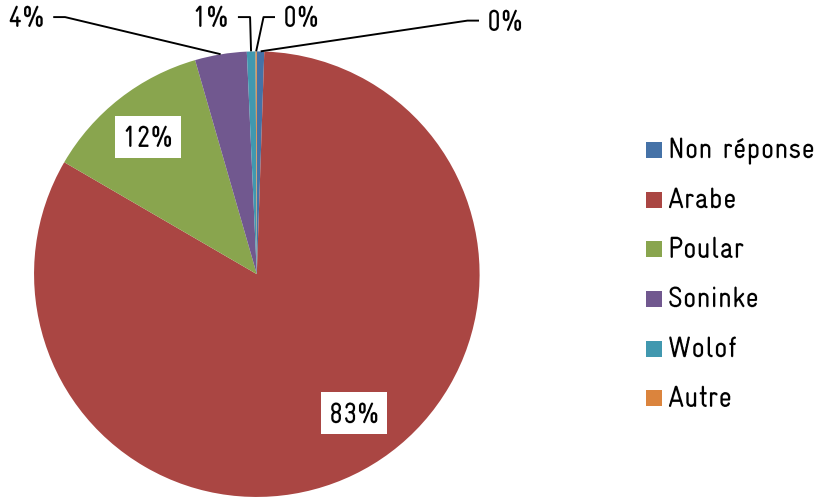
D'une manière générale, si le niveau d'instruction a joué un rôle important dans le choix des femmes candidates, celles qui sont analphabètes ne sont pas restées en dehors de la scène politique. Elles ont pu par leur dynamisme et leur engagement assurer une représentation même si celle-ci reste encore de façade.

2.1.5 REPARTITION PAR LANGUE MATERNELLE

L'objet du tableau N°7 et du graphique N° 9 est de mettre en évidence la répartition des femmes élues par langue maternelle.

Urbain ou rural/Langue	Non réponse	Arabe	Poular	Soninke	Wolof	Autre	TOTAL
Urbain	5	258	53	8	2	1	327
Rural	1	669	83	34	5	0	792
TOTAL	6	927	136	42	7	1	1119

Tableau N°07 – Répartition par langue maternelle



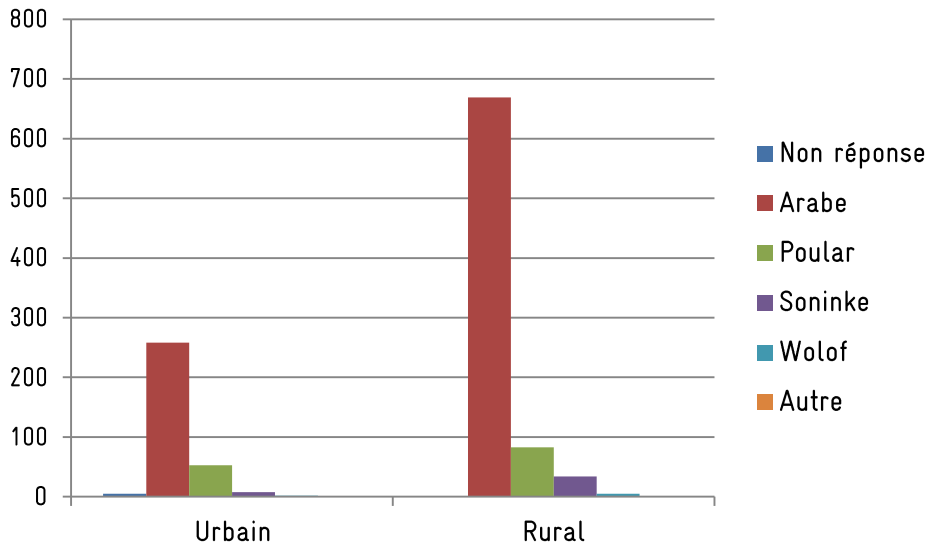
Graphique N°09- Répartition par langue maternelle

Il ressort de ces deux figures que la langue Arabe (Hassanya) est dominante avec un taux de 82,8 %, suivie de celle du pular avec 12,2%. Quant aux langues soninkés et Wolofs, elles représentent des pourcentages très faibles, soit respectivement 3,8% et 0,6%.

Ces tendances sont l'expression du poids démographique et ethnique des différentes communautés. En plus, le dynamisme, l'engagement et le niveau d'émancipation de la femme Maure justifient l'importance de ces écarts avec sa consœur des autres communautés négro-mauritaniennes.

Le graphique N° 10 montre que les femmes élues de langue Soninké ne sont pas ou très peu représentées en milieu urbain alors qu'elles sont plus présentes avec une proportion encore faibles (4,3%) en milieu rural.

Le niveau de conservatisme est plus important chez les femmes issues des communautés négro-mauritaniennes que chez la femme de la communauté maures (polygamie, soumission au pouvoir masculin, analphabétisme, etc.).



Graphique N°10 – Répartition par langue maternelle/ Urbain – Rural

« Interrogée pour savoir sa position dans le conseil municipal, fonction ou appartenance à une commission, une femme élue a référé à son mari pour trouver la réponse à la question. Embarrassé, le mari a déclaré que « la pauvre ne connait rien et c'est moi qui l'ai mise dans cette place ».

Un enquêteur

II.2 PARCOURS POLITIQUE, ELECTIF ET PRATIQUE DE LA FONCTION DES FEMMES ELUES

2.2.1 PARCOURS POLITIQUE DES FEMMES ELUES

A la faveur des nouvelles exigences juridiques, les candidats doivent impérativement appartenir à une formation politique. Cette nouvelle donne qui interdit les candidatures indépendantes oblige désormais toute candidature d'être parrainée par un parti politique, même si cette appartenance peut n'intervenir qu'à la veille d'une échéance électorale.

Il faut bien entendu signaler l'existence de cas où des femmes sont connues pour être des leaders historiques ayant mené des combats politiques dans des mouvements ou sensibilités politiques.

A cela s'ajoute le nombre de candidates dont les noms sont portées sur les listes des partis politiques sur la base de considérations de dosages ou tous autres calculs politiques locaux.

En plus, la femme mauritanienne est connue pour sa grande capacité de mobilisation et d'organisation.

Jusqu'à une date assez récente, ses capacités ont toujours été utilisées par les communautés à travers les mécanismes traditionnels au profit des candidatures masculines.

La stratégie de mettre les capacités féminines au service des hommes ne date pas d'aujourd'hui, mais elle est très bien ancrée dans les pratiques des différentes communautés mauritaniennes. A titre d'exemple, certains proverbes confirment cette réalité: « Derrière chaque leader homme, se cache une femme qui est la vraie raison de son succès ».

Grace aux efforts combinés de plusieurs parties prenantes (mouvements féministes nationaux et mondiaux, législations mondiales et nationales, l'émergence de la démocratie, volonté politique, présence de certains partis politiques engagés en faveur de la femme et convaincus de son droit et de sa capacité à participer activement dans la politique, etc..), les femmes ont pu accéder aux instances politiques.

A cela s'ajoute un certain nombre d'éléments en faveur de la promotion de la femme, à savoir :

- Le taux élevé de la scolarisation des filles, qui a permis qu'aujourd'hui des femmes occupent des postes de responsabilité importants,
- L'émergence du mouvement associatif à travers les possibilités de création des coopératives aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain,
- La participation des femmes dans la création et la gestion des coopératives féminines,
- L'impact négatif des grandes sécheresses (1969-1988) et leurs conséquences sur la société mauritanienne (exode rurale, chômage, destruction des économies familiales etc..) ;
- L'acceptation croissante de la femme dans son environnement.

En milieu rural, l'activisme d'une femme en politique, présence au sein du conseil municipal par exemple, constitue une réelle opportunité pour la population locale dont les préoccupations ont plus de chances pour être prises en compte (accès à l'eau, enseignement, santé, etc.).

En milieu urbain, en particulier dans les chefs lieu des wilayas, la présence des femmes dans les conseils municipaux est très appréciée par les acteurs et les parties prenantes. Selon la majorité

des personnes interrogées, les femmes représentent le ciment nécessaire pour le bon fonctionnement les conseils municipaux. Dans le même ordre, il a été constaté que les femmes élues sont souvent plus accessibles pour les citoyens.

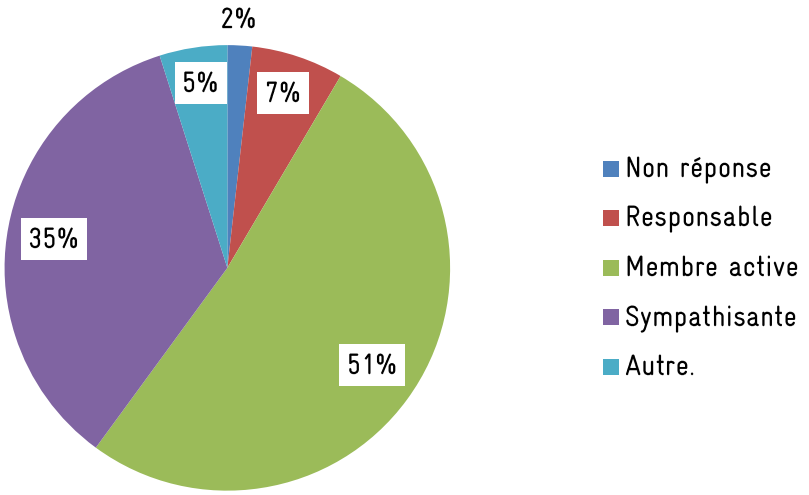
> *« Les femmes conseillères municipales ont rendu les décisions et les délibérations des conseils municipaux plus humaines et plus sensibles aux couches les plus marginalisées. »*
>
> ***Président d'une ONG locale.***

2.2.1.1 APPARTENANCE A UN PARTI POLITIQUE

Le tableau n°8 et le graphique N° 11 montrent que les femmes élues participent activement au partis politique, car 51,6% de l'ensemble des femmes enquêtées sont des membres actives, 35% sont sympathisantes contre 6,7% occupant des responsabilités au sein de leurs partis politiques et 4,9 % n'ont pas spécifié leur positionnement au sein de leurs partis politiques alors que celles n'ayant pas répondu représentent 1,8% seulement.

Urbain ou rural/Fonction politique	Non réponse	Responsable	Membre active	Sympathisante	Autre.	TOTAL
Urbain	2	47	205	71	2	327
Rural	18	28	372	321	53	792
TOTAL	20	75	577	392	55	1119

Tableau N°8 – Appartenance à un parti politique

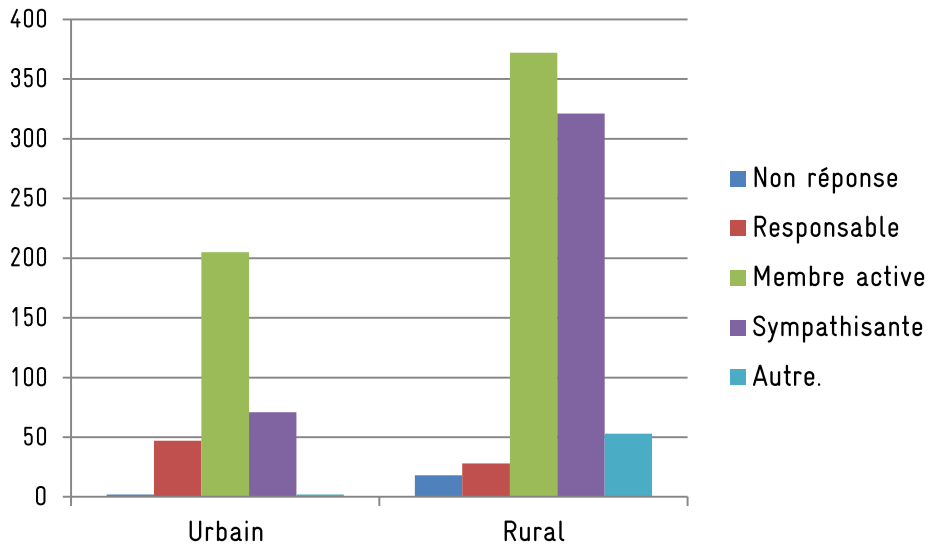


Graphique N°11– Appartenance à un parti politique

Il ressort de ces tableaux et graphiques que le taux des femmes élues occupant des responsabilités importantes au sein de leurs partis politiques est de 6,7% sur l'ensemble des femmes enquêtées.

Les femmes commencent à s'impliquer de plus en plus dans la vie politique et aspirent à occuper des postes importants dans les instances de prise de décision de leurs partis politiques (membre du conseil exécutif, présidentes de commissions et de sections, etc.).

Le taux élevé des femmes membres et sympathisantes de formations politiques reflète la présence quantitative des femmes au sein des partis politiques où leurs adhésions sont plutôt par nécessité que par conviction.



Graphique N°12 – Appartenance à un parti politique/ Urbain-Rural

Le graphique N° 12 montre que le taux des femmes responsables au niveau des partis politique est plus élevé en milieu urbain avec un pourcentage de 14,4 % contre 3,5 % en milieu rural.

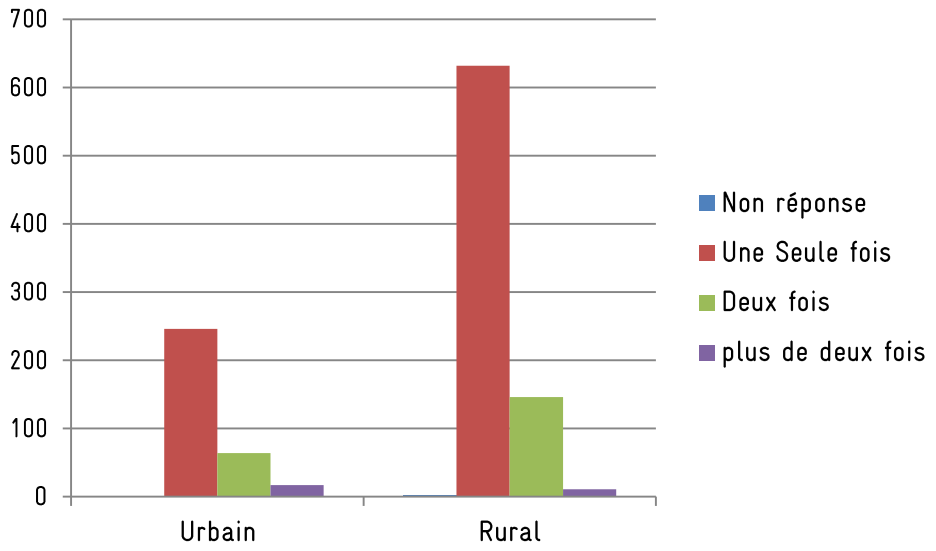
Occuper des postes de responsabilité au sein des instances dirigeantes des partis politiques par les femmes nécessite non seulement un fort engagement personnel mais aussi et surtout un niveau d'instruction important, conditions que les femmes en milieu rural ne sont pas souvent en mesure de remplir.

2.2.1.2 NOMBRE DE CANDIDATURES BRIGUEES

Le nombre de femmes ayant présenté leurs candidatures pour la première fois représente 78,5% de l'ensemble des candidatures féminines. Le nombre de femmes ayant présenté leurs candidatures plus d'une fois est de 21,3%.

Urbain ou rural/Cadidature briguées	Non réponse	Une Seule fois	Deux fois	plus de deux fois	TOTAL
Urbain	0	246	64	17	327
Rural	3	632	146	11	792
TOTAL	3	878	210	28	1119

Tableau N° 9 – nombre de candidatures briguées



Graphique N°13 – nombre de candidature briguées/ Urbain-Rural

Le renouvellement des candidatures peut trouver sa justification, notamment par le manque de disciplines dans un parti politique donné, la non appartenance à des groupes influents au sein des partis politiques, etc.

Par ailleurs, l'évaluation des résultats des actions des femmes élues par le passé n'a donné ni satisfaction ni enthousiasme auprès des citoyens en général pour susciter leur plébiscite.

> *« Bien sûr, les femmes déjà élues rêvent toujours de renouveler leurs mandats, mais les politiciens ne sont malheureusement pas soucieux de la valorisation des femmes déjà expérimentées, au contraire, ils préfèrent avoir une nouvelle génération de femmes moins exigeantes. »*
>
> ***Un Notable***

2.2.1.3 PARCOURS ELECTIFS DES FEMMES ELUES

En dépit de sa présence effective dans la vie économique, associative et communautaire, l'absence relative de la femme dans la vie politique est manifeste.

Malgré une volonté politique affichée et matérialisée à travers des dispositions juridiques (quota et instauration d'une liste nationale des femmes), cette participation demeure toujours insuffisante sur le plan qualitatif, en particulier.

Selon, les leaders interrogés au cours de la présente étude, la plupart des femmes membres des précédents conseils municipaux avaient l'intention de se porter candidates, mais leurs partis politiques et les leaders communautaires n'ont pas été favorables à un tel retour des femmes pourtant déjà fortes d'une expérience parfois concluante.

A cela s'ajoute l'interdiction des candidatures indépendantes, ainsi que la pauvreté de la plupart des femmes susceptibles de se porter candidates.

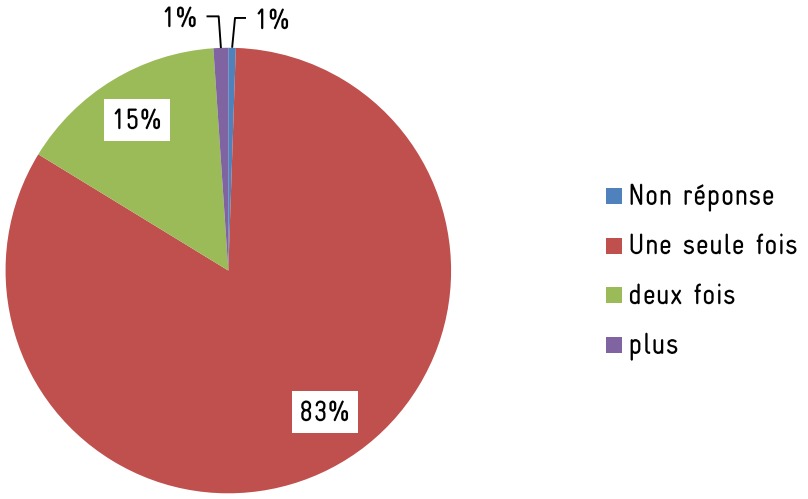
Les facteurs limitant la présence de la femme aux conseils municipaux locaux peuvent sénumérer de la manière suivante :

- La pauvreté des femmes leaders,
- Des partis politiques fondés sur des rapports de force défavorables à la femme,
- Un électorat basé sur le tribalisme et le communautarisme,
- Le choix des femmes à proposer selon le quota, choix souvent fait par les hommes sur des bases familiales et communautaires,
- La préférence des leaders communautaires qui porte sur des femmes n'ayant jamais été élues et qui vont ainsi leur être redevable de cette promotion.

Le tableau N° 10 et le Graphique N° 14 montrent que le taux de femmes élues pour la première fois est de 83,2 %, celles pour la deuxième fois est de 15% et celles pour la troisième fois et plus est de 1,1 %.

Urbain ou rural/Nombre des mandats	Non réponse	Une seule fois	deux fois	plus	TOTAL
Urbain	2	267	50	8	327
Rural	4	664	120	4	792
TOTAL	6	931	170	12	1119

Tableau N° 10 – Parcours électifs des femmes élues (%)

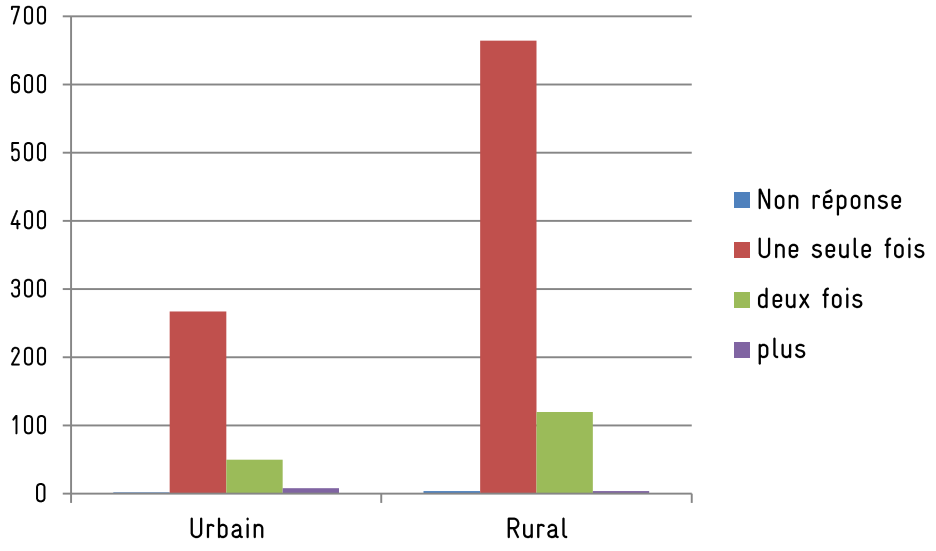


Graphique N°14 – Parcours électifs des femmes élues

Le taux des femmes ayant été élues pour la première fois est assez élevé. Cela reflète la réalité de l'influence des hommes politiques car, pour certains acteurs de la politique locale, il est préférable de choisir une femme qui entre pour la première fois dans le conseil municipal que de proposer une femme déjà imprégnée des affaires communales.

Pour diverses raisons, la pauvreté et le poids social notamment, la plupart des femmes déjà élues ne sont pas en mesure de s'imposer car leurs places sont accordées à des communautés qui ne sont

pas alignées sur la position politique de la liste gagnante. Toutefois, le graphique et le tableau montrent clairement la marginalisation des femmes dans les partis politiques.



Graphique N° 15 Parcours électifs des femmes élues /Urbain-Rural

Les niveaux urbain et rural sont presque identiques par rapport au nombre de femmes élues ce qui est une des manifestations du faible accès des femmes urbaines et rurales à la sphère de décision.

> *« Le parcours politique d'une femme commence souvent par une simple adhésion à une coopérative ou par la participation dans une AGRs et parfois, pour les femmes lettrées à une adhésion à un mouvement politique. »*
>
> ***Un fonctionnaire de la DGCT***

Taux d'évolution des femmes élues dans les instances électives au cours des trois échéances électorales passées

INDICATEURS	2003	2006	2014
Femmes députés	3 F/95 (3,15%)	20 F/95 (21%)	31F/147 (21%)
Femmes sénatrices	3 F/56 (5,35%)	9 F/56 (16,07%)	8F/56 (14,28%)
Conseillères municipales		1120 F/3688 (30,36%)	1317F/3722 (35,38%)
Maires	1 F/216 (0,46%)	4 F/216 (dont 1 rurale) (1,85%)	6F/218 (2,75%) dont la présidente de la Communauté urbaine, (3 au niveau urbain et 3 au niveau rural)

Source : MASEF, rapport annuel

2.2.2 PRATIQUE DE LA FONCTION

Malgré la présence des femmes au sein des conseils municipaux, telle qu'elle résulte de la loi du quota et l'importance accordée à l'égalité des genres, la responsabilisation de celles-ci au niveau des instances municipales reste très faible.

2.2.2.1 REPARTITION DES FEMMES ELUES PAR TYPE DE RESPONSABILITE AU NIVEAU DU CONSEIL MUNICIPAL

L'évolution de la carrière des femmes dans la politique locale dépend souvent de l'évolution de sa communauté ou de son groupe, c'est-à-dire si la communauté ou le groupe arrive à avoir une présence plus forte dans la liste électorale, la femme profite bien sûr de cette audience.

Selon un leader local les femmes élues doivent avoir le soutien d'un mouvement féministe afin de pourvoir coordonner ses efforts tout en s'appuyant sur la formation dans des thèmes prioritaires tels que la négociation et le plaidoyer.

Malgré leurs dynamismes, les réseaux nationaux ne sont pas présents à l'intérieur, en particulier au moment les plus cruciaux (choix des candidates et campagnes électorales). Les conséquences de cette absence sont que les acquis obtenus à travers la présence très positive n'ont pas été véritablement consolidés.

C'est bien pour cette raison que les acquis des expériences des femmes élues n'ont pas été malheureusement valorisés au profit des communes.

Selon des acteurs impliqués dans la présente étude, la présence des femmes dans les conseils municipaux reste limitée à cause de la faible présence dans les instances dirigeantes des partis politiques souvent réputés par leurs réticences quant aux femmes leaders, d'où le nombre élevé des femmes nouvellement élues.

Le tableau n° 13 révèle que les femmes enquêtées sont réparties comme suit : 6 maires dont (3 en milieu urbain et 3 en milieu rural) et 878 membres de conseils municipaux dont 627 en rural et 252 en urbain.

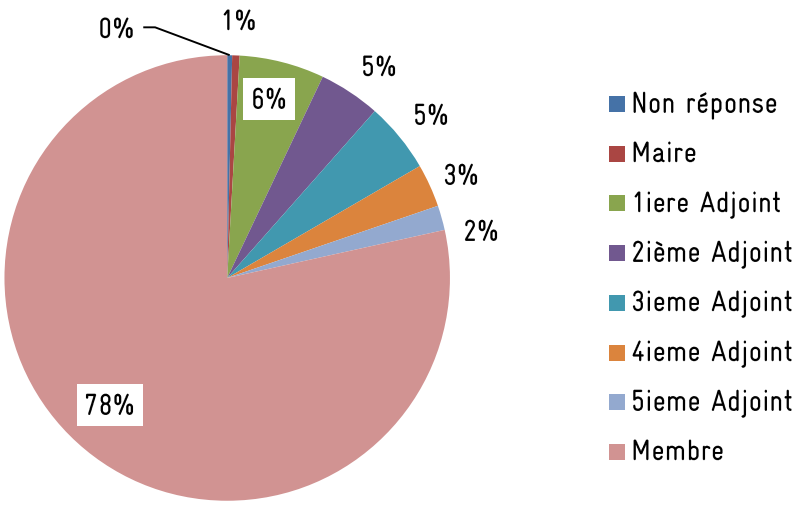
Il y a donc une forte concentration des hommes dans les postes clefs contre une présence quasi-totale des femmes dans les postes secondaires.

Urbain ou rural/Activité municipale	Non réponse	Maire	1iere Adjoint	2ième Adjoint	3ieme Adjoint	4ieme Adjoint	5ieme Adjoint	Membre	TOTAL
Urbain	2	3	22	16	15	10	12	247	327
Rural	2	3	47	34	42	25	8	631	792
TOTAL	4	6	69	50	57	35	20	878	1119

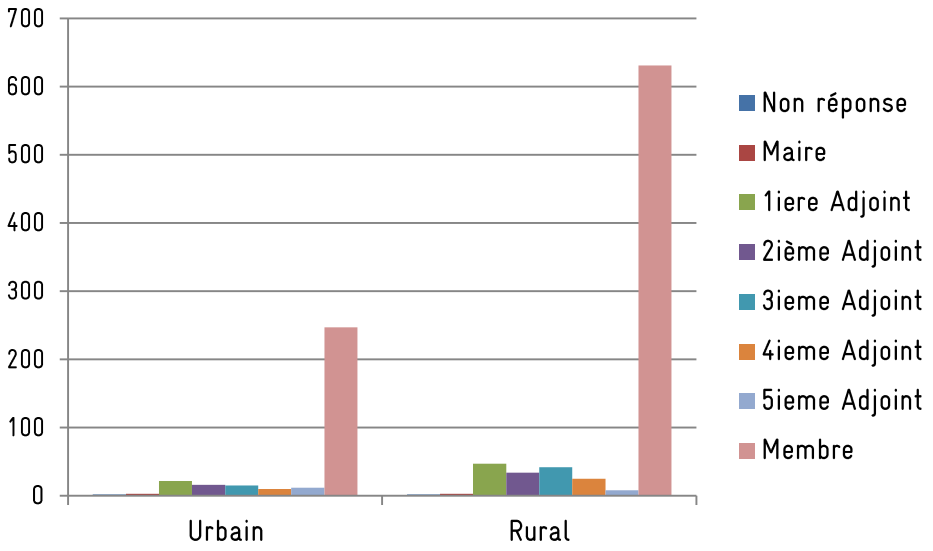
Tableau N°11- Répartition par type de responsabilité au niveau du conseil

La part des femmes élues occupant des postes de responsabilité reste faible ce qui signifie que l'objectif d'accès aux centres de décision est encore loin d'être atteint.

Le taux relativement élevé, notamment au niveau rural, s'explique par l'absence régulière des hommes élus des communes laissant le champ libre aux femmes élues pour affronter les tâches les moins représentatives de la commune.



Graphique N° 16 répartition par type de responsabilité au niveau du conseil municipal



Graphique N°17 : répartition des femmes élues par type de responsabilité au niveau du conseil municipal/Urbain-Rural

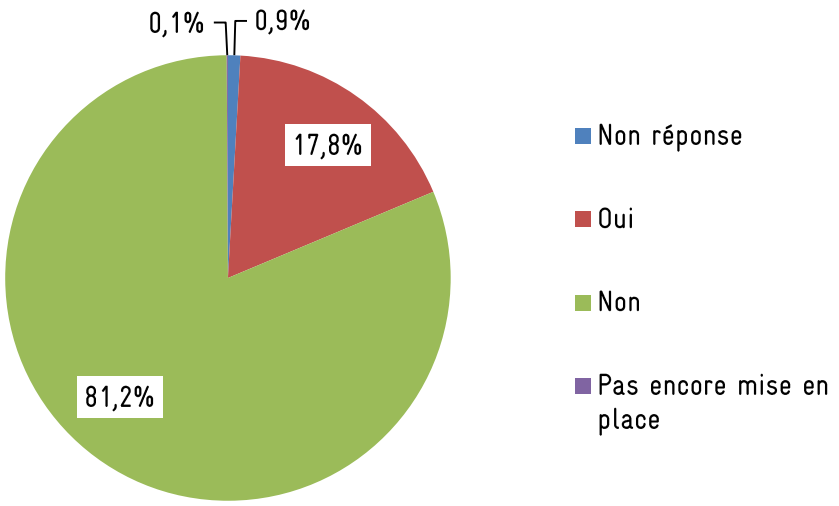
Dans certaines communes, les maires sont par vocation résidents à Nouakchott ou à l'étranger, c'est donc la femme 1ère adjointe au maire déjà sur place qui remplace le maire pendant une durée assez importante.

2.2.2.2 ACCES DES FEMMES ELUES A LA GESTION DES COMMISSIONS

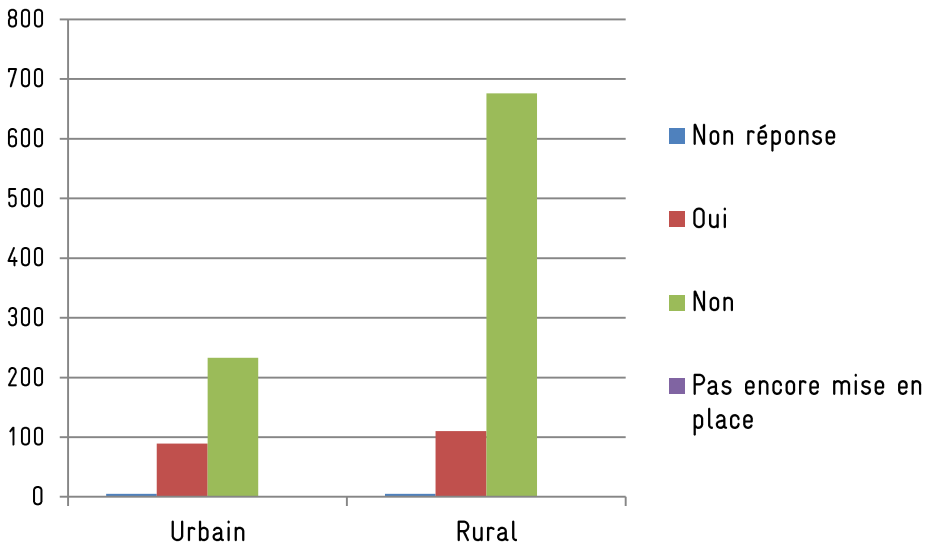
Parmi l'ensemble des femmes enquêtées, 199 soit 17,8% sont présidentes de commissions dont 110 en milieu rural et 89 en milieu urbain.

Urbain ou rural/Commission	Non réponse	Oui	Non	Pas encore mise en place	TOTAL
Urbain	5	89	233	0	327
Rural	5	110	676	1	792
TOTAL	10	199	909	1	1119

Tableau N°12 – Accès des femmes élues à la gestion des commissions –



Graphique N° 18 – Accès des femmes élues à la gestion des commissions financières



Graphique N°19 – Accès des femmes élues à la gestion des commissions financières

Malgré l'importance du rôle que les commissions élues locales sont appelées à jouer dans la vie municipale, la plupart des femmes présidentes de commissions ne sont pas suffisamment informées sur les modes de fonctionnement, les objectifs et finalités de ces commissions. Celles-ci connaissent d'ailleurs des dysfonctionnements qui sont plus accentués en milieu rural qu'en milieux urbain.

Des femmes ont témoigné du fait qu'elles ont décliné la proposition de présider des commissions pour des raisons liées, notamment à l'absence de valorisation et de rémunérations accordées aux responsables de ces commissions.

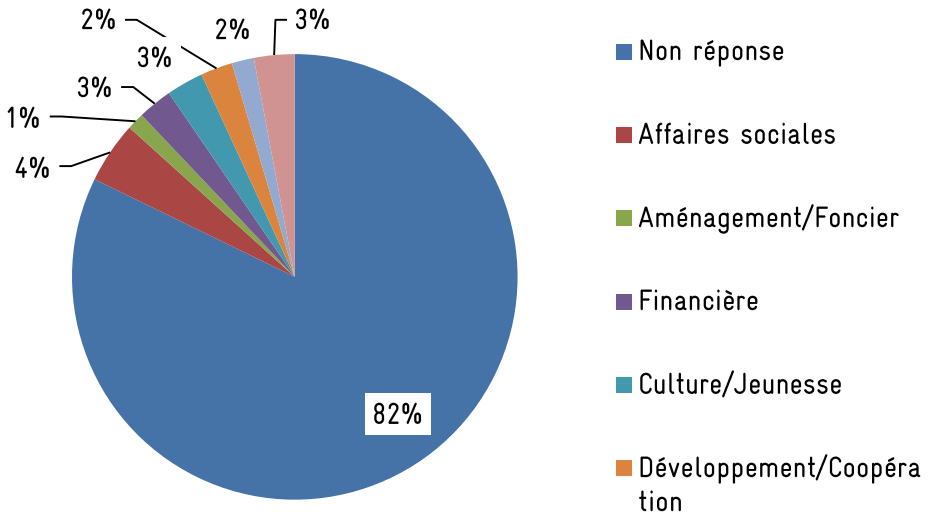
2.2.2.3 REPARTITION DES FEMMES ELUES PAR TYPES DE COMMISSIONS

La dénomination et le nombre des commissions sont précisés dans les dispositions de la loi instituant et organisant les communes.

Le tableau n°13 fait ressortir que 50 femmes sont présidentes de commissions chargées des affaires sociales (4,5%), 28 pour les commissions financières (2,5%), 30 pour les commissions culture/jeunesse (2,7%), etc.

commission	Urbain	Rural	TOTAL
Non réponse	237	683	920
Affaires sociales	24	26	50
Aménagement/Foncier	5	9	14
Financière	17	11	28
Culture/Jeunesse	12	18	30
Développement/Coopération	13	13	26
Santé	4	14	18
Autre	15	18	33
TOTAL	327	792	1119

Tableau N°13 – répartition des femmes élues par types de commissions



Graphique N°20 – répartition des femmes élues par types de commissions

La présence plus orientée de la femme vers la commission des affaires sociales confirme le confinement du rôle de la femme aux activités purement sociales qui lui sont traditionnellement dévolues par la société. Cette vision traduit la prédominance de stéréotypes basés sur le genre.

La présence des femmes dans les commissions est très faible traduisant leur degré de marginalisation dans la gestion communale. Paradoxalement, les personnes rencontrées ont souligné l'intégrité, la proximité et la disponibilité des femmes pour servir les citoyens contrairement aux hommes dont l'intérêt est beaucoup plus porté sur la gestion financière des ressources de la commune.

2.2.2.4 DIFFICULTES RENCONTREES DANS LA GESTION DES RESSOURCES FINANCIERES

Parmi les femmes élues, 6 seulement ont la qualité de maire ce qui leur confère la compétence d'ordonnateur de budget. Le profil de ces maires révèle des compétences et des expériences avérées dans le domaine de la gestion financière. Toutefois, cette fonction étant fortement encadrée par la loi, des actions de formation pour une meilleure maitrise des procédures peuvent être envisagées, particulièrement pour celles issues du milieu rural.

Urbain ou rural/Gestion	Non réponse	Oui	Non	TOTAL
Urbain	34	5	288	327
Rural	64	3	725	792
TOTAL	98	8	1013	1119

Tableau N°14 Difficultés rencontrées par les femmes élues dans la gestion des ressources financières

Les commissions ne bénéficient pas de budgets propres à cause de la faiblesse des ressources des communes ce qui rend ces commissions souvent peut opérationnelles. Devant cette situation, les responsables des commissions ne sont pas mises à l'épreuve en matière de gestion financière.

II.3. PROFESSION ET ACTIVISME ASSOCIATIF

Avant de faire partie d'un conseil municipal, certaines femmes mènent des activités professionnelles ou associatives. Tout comme elles peuvent n'avoir aucune activité auparavant en dehors de leurs foyers. D'autres femmes sont souvent choisies à leurs insu par les responsables communautaires.

Les femmes ayant déjà des expériences grâce l'exercice de certaines activités comme le commerce et les activités associatives se distinguent par la qualité de leur participation à la vie communale.

2.3.1. PROFESSION

En milieu urbain, la plupart des femmes élues sont issues de la fonction publique, en particulier les milieux professionnels de l'enseignement et de la santé. D'autres sont du secteur privé et de la société civile. Tandis qu'un milieu rural, les femmes mènent des activités vitales (besoins de subsistance comme le petit commerce, le travail de courte durée etc..).

En conclusion, malgré certaines réserves, il est permis d'affirmer que les femmes en milieu urbain ont des intérêts stratégiques contrairement à celles du milieu rural qui éprouvent encore la nécessité de mener des activités pour satisfaire les besoins spécifiques de subsistance.

2.3.1.1 REPARTITION PAR TYPES D'ACTIVITES PROFESSIONNELLES

Le tableau N°15 montre que 592 femmes, soit 52,9% n'exercent aucune activité professionnelle. Il y a une parité entre le nombre de femmes travaillant dans le secteur public et le secteur privé, soit 16,6%. Les 13,9% se trouvent dans les autres domaines d'activités (auto emploi et activités de l'économie informelle telles que les AGRs, activités de commerce, associatives et de prestation).

Les femmes actives dans le travail et les AGRs arrivent toujours à gagner la confiance et le respect de leurs communautés grâce à leur propre autonomie ainsi acquise.

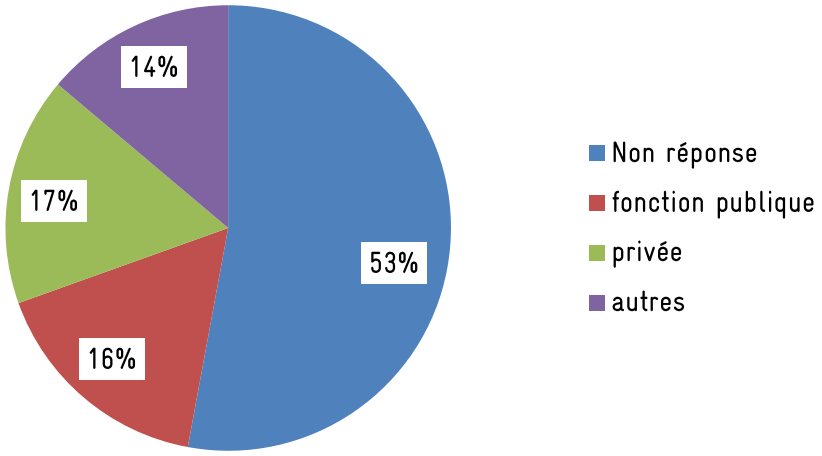
Le travail des femmes a l'avantage d'aider les hommes à améliorer les conditions de vie de leurs familles.

Urbain ou rural/Activité secondaire	Non réponse	fonction publique	privée	autres	TOTAL
Urbain	117	100	75	35	327
Rural	475	86	111	120	792
TOTAL	592	186	186	155	1119

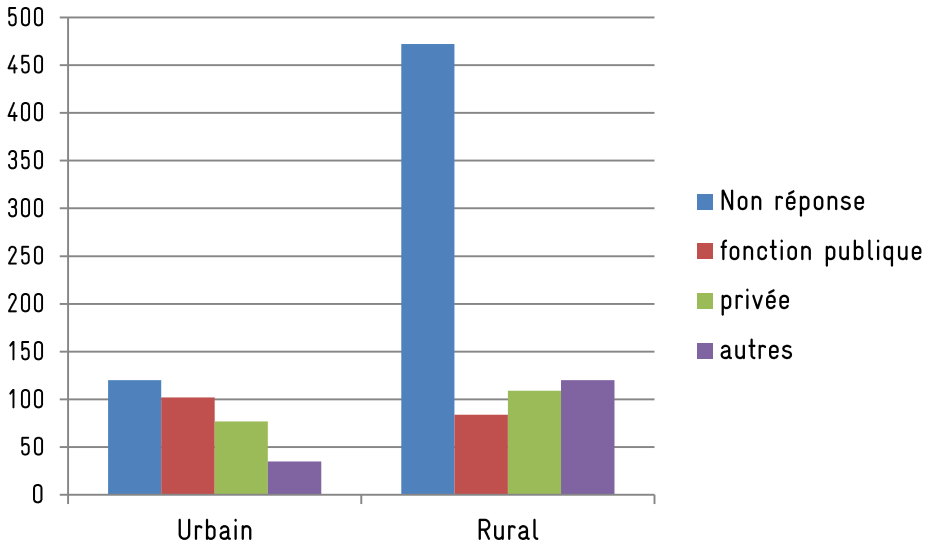
Tableau N° 15 – Répartition par type d'activités professionnelles

Le graphique N° 22 montre qu'en milieu urbain la majorité des femmes sont issues de la fonction publique. Les femmes issues du milieu rural ne pratiquent pas d'activités professionnelles en dehors des petites activités de subsistance (commerce, coopératives, AGRs, etc.).

> *« Grace à ses activités économiques, la femme rurale est devenue un acteur politique à part entière. »*
>
> ***Un représentant d'une autorité locale***



Graphique N° 21 – Répartition par type d'activités professionnelles



Graphique N°22 – Répartition par type d'activités professionnelles/Urbain-Rural

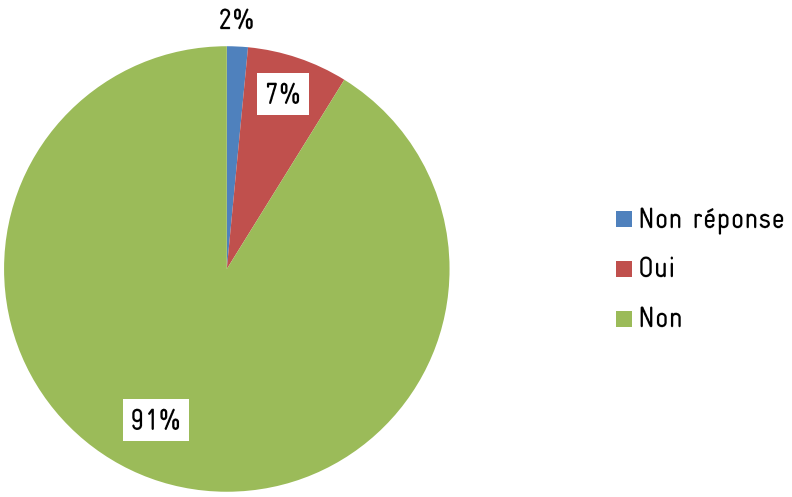
2.3.1.2 CONCILIATION DU MANDAT AVEC LA PROFESSION ET LE FOYER

Parmi les 1119 femmes enquêtées, 82 femmes ont affirmé être confrontées à des difficultés pour concilier entre leurs activités politiques et professionnelles avec celles de leurs foyers.

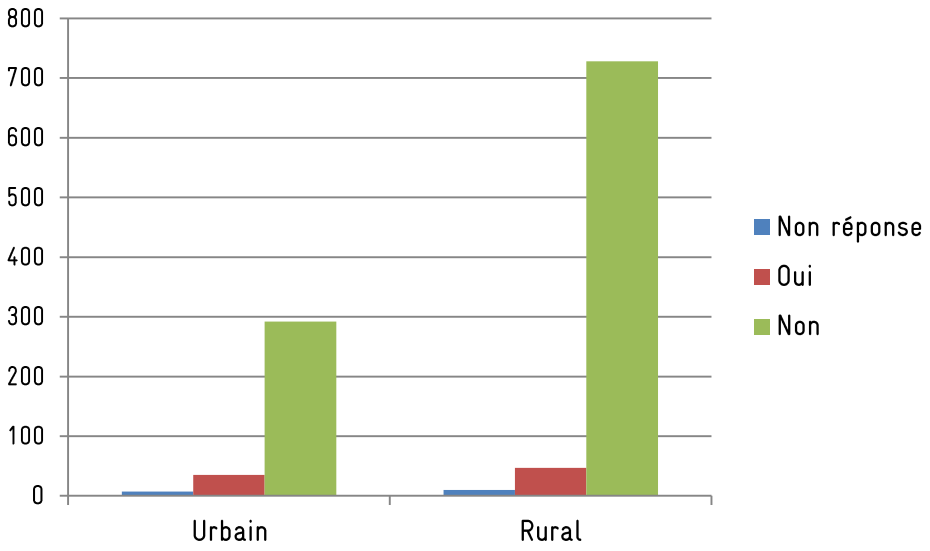
Parmi les raisons évoquées par les femmes élues, le manque d'organisation du calendrier communal pose un problème majeur.

Urbain ou rural/Profession foyer	Non réponse	Oui	Non	TOTAL
Urbain	7	35	285	327
Rural	10	47	735	792
TOTAL	17	82	1020	1119

Tableau N°16 – Conciliation du mandat avec la profession et le foyer



Graphique N°23 - Conciliation du mandat avec la profession et le foyer-



Graphique N° 24- Conciliation du mandat avec la profession et le foyer/Urbain-Rural-

Si oui lesquelles?	Nbr de citat°	Fréquence
Le temps	22	29,60%
Moyens	3	4,40%
calendrier contradictoire	3	4 ,00%
charges familiales	1	2,90%
contrainte de surface	1	1,50%

Tableau N° 17 difficultés de pouvoir concilier le mandat avec la profession et le foyer

Les réponses les plus fréquentes ressortent du tableur n°17 qui énumèrent les problèmes de : temps cité 30 fois, agenda des réunions 22 fois, charges familiales 10 fois et le mode de convocation 4 fois.

2.3.2 ACTIVISME ASSOCIATIF ET ROLE DANS LE DEVELOPPEMENT LOCAL

Pour des raisons diverses (socioculturelles) les activités associatives ont été absorbées par une grande partie des femmes et ce dans la plupart des domaines.

Pour certains experts, les activités associatives ont représenté un accès à la vie active (communautaire, économique et tout récemment politiques).

La plupart des femmes leaders sont passées par les activités associatives, les coopératives féminines, les ONGs et autres formes organisationnelles. C'est à travers les structures non étatiques que les femmes leaders ont été formées, sensibilisées et parfois accompagnées pour réaliser certains de leurs projets.

Le faible engagement des hommes dans les coopératives et les autres formes associatives, en particulier au niveau régional, a permis aux femmes de se s'approprier ces modes d'organisation et de production et de l'utiliser comme une voie de participation effective et d'implication dans la vie publique.

Selon les leaders interrogés, la participation de la femme dans les activités associatives a beaucoup permis aux femmes d'avoir une bonne réputation dans leur environnements social.

D'autre part, il est important de souligner que l'engagement des femmes dans la vie associative est une réponse aux dégradations des ressources agropastorales et environnementales dont les conséquences ont touché profondément les conditions socioéconomiques de la famille (exode rurale, émergence des bidonvilles, chômage des hommes etc..).

> *« A travers les activités associatives, les femmes sont devenues des leaders politiques.»*
>
> ***Un Président d'ONG***

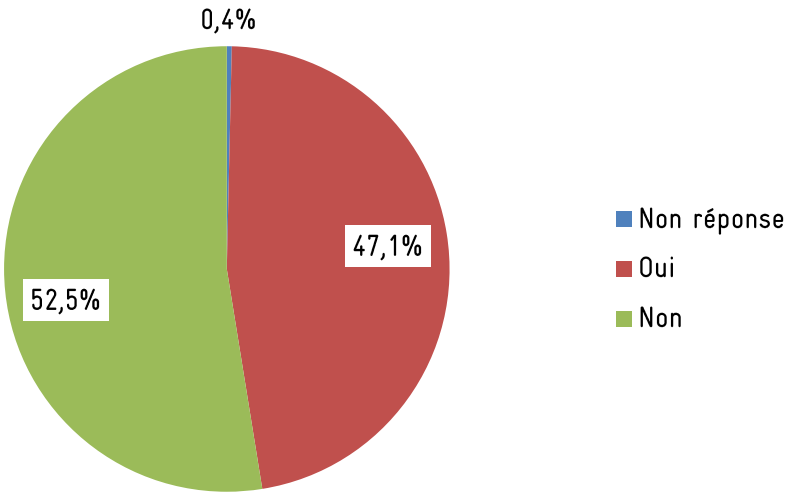
2.3.2.1 REPARTITION PAR ACTIVISME ASSOCIATIF

Le tableau N°18 fait ressortir qu'au niveau de l'activité associative il y a une semi égalité entre les adhérentes aux associations et celles qui ne pratiquent pas d'activités associatives à raison de 47,1% femmes adhérentes aux associations contre 52,5% non adhérentes.

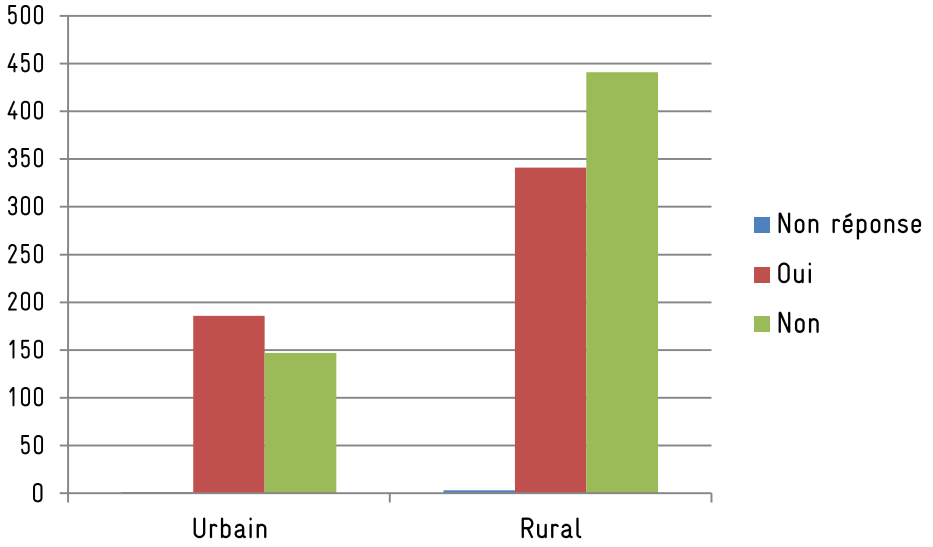
Urbain ou rural/Associatif	Non réponse	Oui	Non	TOTAL
Urbain	1	186	147	334
Rural	3	341	441	785
TOTAL	4	527	588	1119

Tableau N°18 - Répartition par activisme associatif

Dans les communes urbaines, les femmes élues participent plus aux associations que les femmes issues des communes rurales graphique°26.



Graphique N°25 – Répartition par activisme associatif



Graphique N°26 – Répartition par activisme associatif/Urbain – Rural

2.3.2.2 ACTIVISME ASSOCIATIF ET ROLE DANS LE DEVELOPPEMENT LOCAL

Urbain ou rural/Associatif	Non réponse	Oui	Non	TOTAL
Urbain	1	186	147	334
Rural	3	341	441	785
TOTAL	4	527	588	1119

Tableau N° 19 – Activisme associatif et son rôle dans le développement local

Dans le tableau N° 19 des croisements urbain/rural et Activité associatives, il y a 527 femmes (47,1) participant aux associations, soit des membres ou des présidentes. Parmi leurs réponses, 325 sont des réponses différentes, la réponse « commerce » est la plus citée, 39 fois, Agriculture 37 fois, sécurité alimentaire 23 fois, Maraichage 16 fois, AGR 13 fois, etc.

La présence de la réponse « Commerce » signifie que la plupart des associations soutiennent des activités commerciales, agricoles permettant d'assurer l'auto suffisance alimentaire comme le maraichage, le jardinage, etc.

Contrairement à d'autres contextes où les mouvements associatifs sont souvent motivés par la défense de la cause commue (droits, genre, humanitaire, etc..), il serait aussi important de signaler que cet activisme est fortement déterminé par des raisons économiques telles que la recherche active de financements et de subventions auprès de l'Etats et de ses partenaires qui accordent souvent de l'aide aux communautés nécessiteuses.

C'est pourquoi les activités associatives sont toujours marquées par des AGR, caisses ou autres formes de solidarités féminines et la politique vient en deuxième position.

Les activités les plus importantes sont reparties dans ce tableau.

Le rôle joue votre association dans le développement local			TOTAL
Commerce	39	8,20%	281
Développement agricole	37	7,10%	211
Sécurité alimentaire	23	4,50%	56
Maraichage	16	3,30%	12
AGR	13	3,20%	7
sensibilisation sur les droits des femmes	4	1,80%	
Total	132	30%	

Tableau N°20 – Le rôle dans le développement local–

II.4 BESOINS EN RENFORCEMENT DE CAPACITES

Tout au long de cette étude, les besoins en renforcement des capacités ont été fortement soulignés par l'ensemble des femmes enquêtées ainsi que les personnes ressources interrogées.

Ces besoins sont exprimés à trois niveaux :

- Renforcement des capacités des membres des conseils municipaux,
- Renforcement des capacités du personnel communal,
- Renforcement des capacités des conseillères municipales dans des domaines spécifiques (leadership, organisation, communication etc….),

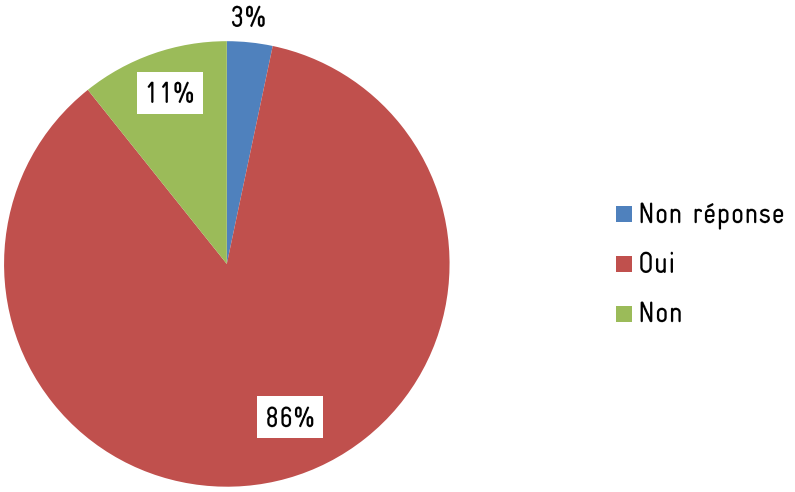
2.4.1. BESOINS EN FORMATION

La faiblesse des capacités techniques et managériales des élues se répercute directement sur les performances des conseils municipaux. Les causes de ces faiblesses sont dues essentiellement à l'absence de formations initiales et continues des élues.

2.4.1.1. DIFFICULTES RENCONTREES DANS L'EXERCICE DE LA FONCTION

Difficultés / Urabin ou rural	Non réponse	Oui	Non	Total
Urbain	15	272	40	327
Rural	22	690	80	792
Total	37	962	120	1119

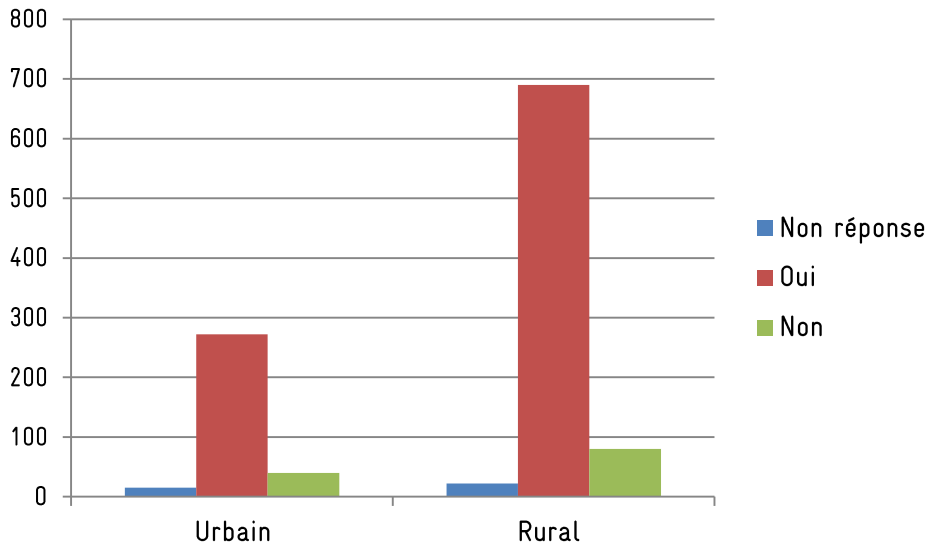
Tableau N°21 difficultés rencontrées dans l exercice de la fonction



Graphique N°27 difficultés rencontrées dans l exercice de la fonction

Il ressort du tableau N° 21 et du graphique N° 27 que 86 % des femmes déclarent éprouver des difficultés dans l'exercice de leurs fonctions électives. Ces difficultés sont liées à l'exercice des missions et tâches conférées aux femmes aux termes de leurs nouvelles responsabilités.

Le profil général de ces élues fait apparaitre des faiblesses au niveau de leurs compétences techniques et de leur manque d'expérience professionnelle.



Graphique N°28 difficultés rencontrées dans l exercice de la fonction/Urbain-Rural

Le taux des besoins en formation est plus important en milieu rural qu'en milieu urbain, respectivement 87 et 83%. Les niveaux d'instruction et de qualification sont assez bas aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain.

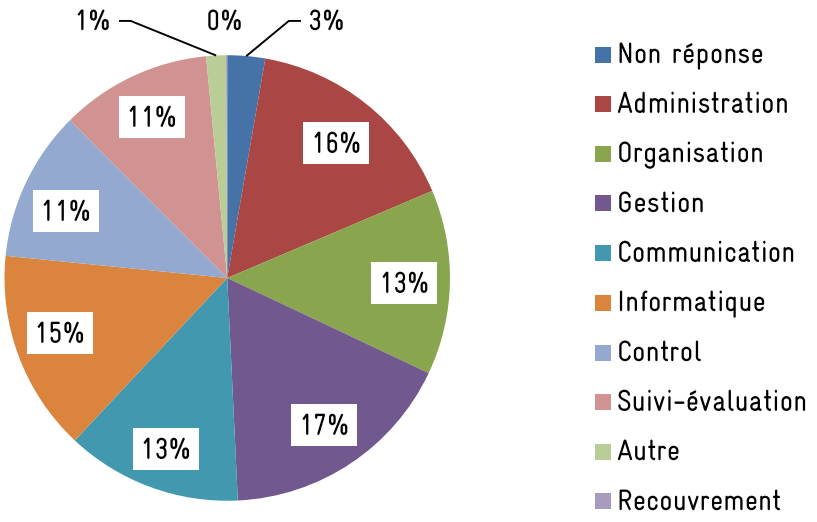
Le choix des candidatures féminines s'opère quasiment en l'absence de toute participation des femmes concernées. Les critères de choix restent subjectifs, fondés sur des considérations de jeux d'alliances purement locales (tribales, ethniques, parentales, relationnelles, etc.).

2.4.1.2 REPARTITION DES BESOINS SELON LES DOMAINES DE COMPETENCE

Urbain ou rural/Domaines de compétence	Non réponse	Administration	Organisation	Gestion	Communication	Informatique	Control	Suivi-évaluation	Autre	Recouvrement	TOTAL
Urbain	41	203	170	203	170	207	151	148	21	0	1314
Rural	87	540	458	603	427	476	361	365	46	4	3367
TOTAL	128	743	628	806	597	683	512	513	67	4	4681

Tableau N°22 - répartition des besoins en formation par domaine de compétence

Le tableau 22 et le Graphique N° 29 font ressortir que les besoins en formation les plus exprimés par les femmes élues se situent, respectivement au niveau de la gestion, l'administration, l'informatique, l'organisation, la communication, le suivi-évaluation et le contrôle avec des proportions variant de 17,2 % à 10,9%.



Graphique N° 29 - répartition des besoins en formation par domaine de compétence

2.4.2. BESOINS EN EQUIPEMENTS ET MATERIEL DE TRAVAIL

Urbain ou rural/Problèmes rencontrés	Non réponse	Méthodes de travail	matériel de bureau	Equipements	Autres	TOTAL
Urbain	42	181	165	194	41	623
Rural	121	444	462	505	85	1617
TOTAL	163	625	627	699	126	2240

Tableau N° 23 -Besoin en équipement et matériel de travail

Le tableau N° 23 montre que plus de la moitié des femmes conseillères rencontrées ont exprimé des besoins en équipements et matériel de travail.

Il a été aussi constaté une forte volonté des femmes élues pour savoir et mettre en œuvre les droits et pouvoirs des différents membres du conseil municipal.

Les femmes ont soulevé un ensemble de contraintes liées à la gestion de la commune. La communication par rapport aux dates et heures des réunions du conseil municipal fait défaut.

Cette situation a des conséquences sur le travail des élues : préparation de l'ordre du jour, préparation des décisions à prendre, etc. a terme ceci entraine un désenchantement et une démobilisation des élues.

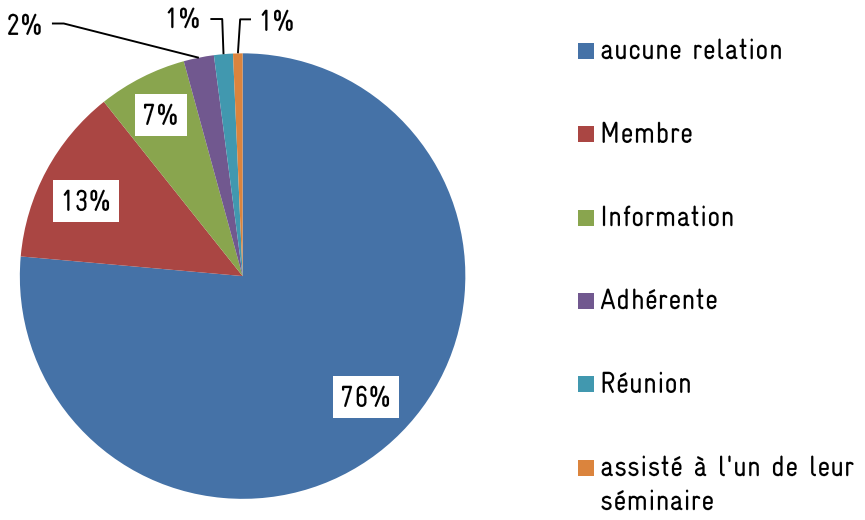
2.4.3. BESOINS EN RESEAUTAGE

Les entretiens établis avec les femmes élues locales ont fait ressortir les résultats suivants : 302 femmes sont informées ou en relation avec les réseaux des femmes REFELA et GI3PF alors que 817, c'est-à-dire 73% des femmes élues ne sont ni au courant de ces réseaux ni en relation avec eux.

La nature de la relation avec ces réseaux est récapitulée dans le tableau N°24 et le graphique N° 30 à partir desquels se dégagent les constats suivant :

Avez-vous des liens avec ces réseaux?		
aucune relation	115	55,70%
Membre	18	9,40%
Information	9	4,70%
Adhérente	3	1,60%
Réunion	2	1,00%
assisté à l'un de leur séminaire	1	0,50%

Tableau N° 24 -- Besoins en réseautage



Graphique N° 30 - Besoins en réseautage

La réponse « Aucune relation » est la plus citée 115 fois, membre 21 fois et informée 9 fois.

La mise en réseau des femmes locales élues reste encore faible. Les structures crées au niveau national ont besoin de renforcer leur légitimité en augmentant leurs taux de représentativités au niveau des élues locales.

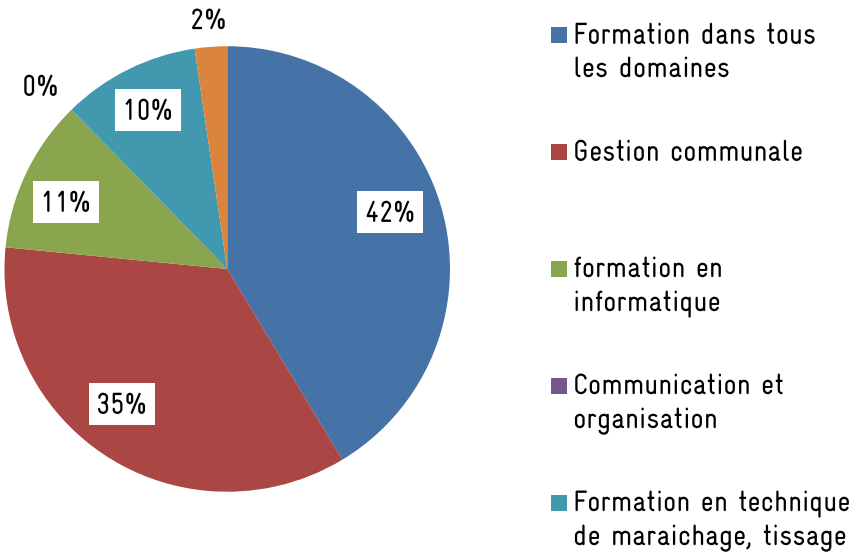
Malgré qu'un nombre important des femmes élues soient informées de leur existence, 30%, il apparait clairement que ces réseaux sont encore en consolidation. Jusqu'à présent la plupart des femmes élues membres de ces réseaux restent issues des communes urbaines. Les femmes élues du milieu rural ne sont pas encore suffisamment représentées au sein de ces réseaux.

2.4.4 BESOINS EN RENFORCEMENT DE CAPACITES

2.4.4.1 BESOINS EN FORMATION DANS LE DOMAINE DE L'EXERCICE DE LA FONCTION

Formation dans tous les domaines	141	22,77%
Gestion communale	120	19,38%
formation en informatique	38	6,13%
Communication et organisation	25	4, 03%
Formation en technique de maraichage, tissage et couture	34	5,49%
alphabétisation	8	1,29%
Total	366	59, 09%

Tableau N°25 - Besoins en formation dans le domaine de l'exercice de la fonction



Graphique N° 31 –Besoins en formation de capacité dans le domaine de l'exercice de la fonction

Le tableau N° 25 et le graphique N° 31 montrent que Sur 366 réponses, la réponse « Formation dans tout les domaines » est la plus citée 141fois (22,77%), suivie par la gestion communale (19,38%), le besoins en informatique (6,13%), formation en technique de maraichage, tissage…(5,49%), communication et organisation (4,03 %) et l'alphabétisation.

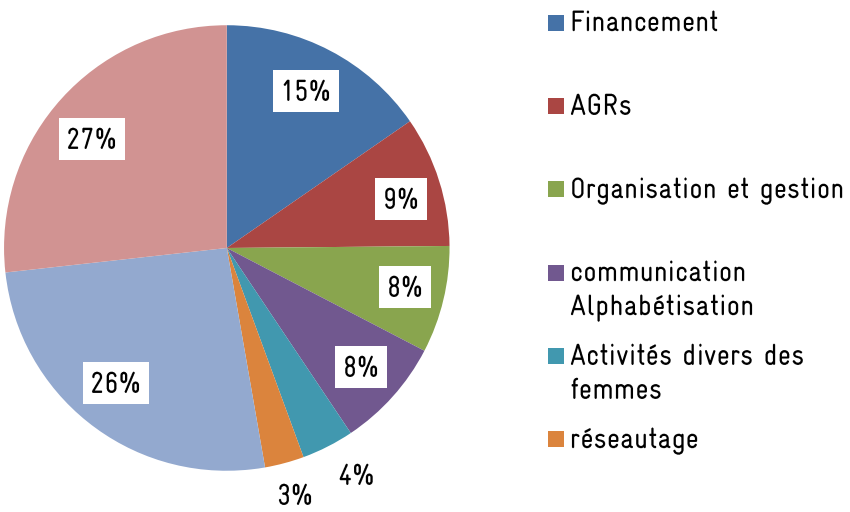
La majorité des femmes souligne un fort désir de bénéficier d'une formation dans plusieurs domaines liés directement à leurs activités politiques, à savoir l'informatique, la gestion communale, l'administration, l'organisation en plus du besoin de formation en techniques de création et gestion d'activités génératrices de revenus comme le maraichage, la couture, le jardinage, la teinture, la coiffure, etc.

L'importance de ses besoins s'explique par la faiblesse de l'offre de formations dispensée par les tutelles des communes et la faible qualification initiale des femmes élues.

2.4.4.2 BESOINS EN RENFORCEMENT DE CAPACITES DES ORGANISATIONS ASSOCIATIVES

Libellé	Nb des citations	% tage
Financement	81	15,37%
AGRs	50	9,49%
Organisation et gestion	41	7,78%
communication Alphabétisation	42	7,97%
Activités divers des femmes	20	3,80%
réseautage	15	2,85%
Domaines divers	137	26,00%
Non-réponse	141	26,76%
Total	527	100%

Tableau n°26 Besoins en renforcement de capacités pour les organisations associatives



Graphique N° 32 Besoins en renforcement de capacités pour les organisations associatives

Le tableau 26 et le graphique 32 font ressortir un très grand besoin en formation et renforcement des capacités dans divers domaine d'appui au mouvement associatif.

Les principaux besoins sont :

- Formations en techniques de réseautage, de plaidoyer et de lobbying,
- Formation en identification, création et gestion d'AGRs,
- Formation sur l'environnement, y compris le changement climatique,
- Organisation de voyages d'études et d'échanges avec des pays partageant le même contexte.

PARTIE III : PISTES D'INTERVENTION

Les résultats de cette enquête confirment la persistance de disparités du genre en matière de prise de décision au niveau local. Le nombre des conseillères municipales est de 1 317 sur un total de 3 722 soit 35,38%, 6 femmes maires sur 218, soit 2,75% et sur les 1 119 femmes conseillères diagnostiquées, seules 199 sont présidentes de commission, soit 17,78%.

Cette avancée est due essentiellement à la mise en œuvre des dispositions de la loi et ses mécanismes d'application instituant en 2006 un quota de 20% de femmes aux postes électifs. Cette loi a constitué une réelle opportunité pour les femmes d'avoir une plus grande présence au niveau des conseils municipaux aussi bien pour les communes urbaines que pour celles rurales, malgré la réticence de ces dernières vis-à-vis de la promotion du statut de la femme.

Ce contexte a favorisé un affichage relativement appréciable au niveau quantitatif de la participation de la femme au pouvoir local. Néanmoins, le défi majeur encore à surmonter reste d'ordre qualitatif, car la capacité de ces femmes en matière de leadership est faible du fait notamment qu'elles sont majoritairement analphabètes.

Par ailleurs, le constat fait par la plupart des personnes ressources rencontrées révèle une présence des femmes dans les conseils municipaux, particulièrement au niveau rural, relevant plus de la forme que d'une réalité substantielle. L'impact de cette présence n'a pas encore induit un changement significatif sur leur statut politique local.

L'interprétation des données recueillies sur le terrain, quant à l'explication de la faible participation sociopolitique, s'accorde avec d'autres analyses de la situation de la femme en général. La faible participation est justifiée par le désintérêt, suivi du manque de temps à cause de la multiplicité des charges dévolues aux femmes et de la faiblesse de leurs capacités intellectuelles, surtout au niveau rural.

Le dynamisme des femmes élues dans le tissu associatif et coopératif reste anarchique car il est marqué par la désorganisation, le manque de concertation et de coordination. Ces contraintes se répercutent sur les performances de leurs réseaux, la qualité de leurs actions et de leurs zones d'intervention.

Malgré cette situation, les femmes doivent pourtant bénéficier de l'égal accès aux services offerts par les collectivités locales et au traitement de leurs services même si elles ont encore une faible capacité à influencer leur développement et leur gestion.

Partant de ce constat et pour lever ces défis, une stratégie de renforcement des capacités des femmes élues, s'avère nécessaire pour être en mesure de jouer leur rôles et responsabilité en tant qu'élues et d'accomplir les missions qui leurs sont dévolues de manière efficace et efficiente conformément aux aspirations des populations qui les ont élues.

Cette stratégie doit prendre en compte trois domaines d'intervention prioritaires :

- renforcement des capacités personnelles des femmes élues,
- renforcement des capacités institutionnelles,
- renfoncement des capacités de réseautage.

III.1 DANS LE DOMAINE DES COMPETENCES PERSONNELLES

La vocation et la motivation personnelle sont des qualités importantes pour l'exercice d'activités à caractère politique. Néanmoins, l'engagement politique des femmes se justifie plutôt par des considérations liées à un contexte propre où le jeu et le poids des influences locales sont déterminants.

Dans ce cadre, il est courant de rencontrer des femmes élues sans préparations préalables, ou disposant de fortes convictions nées d'un engagement politique historique leur permettant d'avoir des compétences techniques et sociales suffisantes pour peser sur les décisions à prendre.

Pour rendre les femmes nouvellement élues en mesure d'exercer efficacement les fonctions de dirigeantes et de mieux intégrer les compétences nécessaires à la pratique d'une bonne gouvernance locale, il est nécessaire de mener des actions de formation et de sensibilisation à leur profit.

Ces actions de formation doivent renforcer leurs aptitudes en leadership et couvrir des domaines liés à l'exercice quotidien de leur mission : compétences municipales, administration, gestion, planification, élaboration, mise en œuvre et suivi de politiques, planification stratégique, maitrise des techniques de communication et oratoires.

Ces activités doivent faire l'objet d'un plan d'actions dont la mise en œuvre permettra de renforcer le leadership des femmes élues afin de stimuler leurs propres charismes, de les rendre mieux outillées pour affronter la complexité de leurs missions et d'améliorer la qualité des prestations et services offerts par leurs municipalités.

Ce plan d'actions couvre :

- La formation,
- L'accompagnement de proximité et appui technique des femmes,
- la mobilisation, l'information et la sensibilisation.

3.1.1 LA FORMATION

3.1.1.1 OBJECTIF

La formation vise l'encadrement, l'assistance et le développement des compétences professionnelles et techniques des femmes élues. A cet effet, des actions dans les principaux domaines où les besoins de formation sont prioritaires tels que l'alphabétisation (rural), le leadership, les compétences et la gestion communale (rôles et responsabilité des élues, les compétences et attributions des communes, etc.), la gestion administrative, la communication et l'utilisation de l'outil informatique.

3.1.1.2 PRINCIPES

Les programmes de formation doivent répondre aux besoins des bénéficiaires et mettre à leur disposition les compétences nécessaires leur permettant de participer de façon active dans la gestion de leurs communes. Ces actions de formation doivent permettre d'agir sur les aspects techniques, institutionnels et organisationnels des acteurs locaux.

3.1.2 ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITE ET APPUI TECHNIQUE DES FEMMES ELUES LOCALES

3.1.2.1 OBJECTIF

L'accompagnement et l'appui technique consistent à apporter des appuis aux femmes élues à pendant l'exercice de leurs fonctions électives et ce à travers la mise en place de points focaux disposant des capacités appropriées leur permettant de suivre la mise en pratiques des acquis des formations.

L'accompagnement de proximité est un élément important du renforcement des capacités couvrant les actions suivantes :

- Accompagner les femmes élues locales dans l'application des acquis de la formation ;
- Apporter aux femmes élues locales l'information nécessaire à l'accomplissement de leurs missions en la mettant en pratique sur des cas concrets ;
- Accompagner les femmes élues locales dans la mise en place de systèmes de gestion ;
- Mettre à leur disposition des supports d'aide et d'appui.

3.1.2.2 PRINCIPES

L'accompagnement, assuré par les points focaux, se fera avec les femmes élues individuellement ou en groupe ainsi qu'avec les structures concernées (collectivités locales, associations, coopératives).

Un planning sera établi régulièrement et validé par les différents acteurs concernés.

3.1.3 LA MOBILISATION, L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION

3.1.3.1 OBJECTIF

Il s'agit d'actions permettant la mobilisation, l'information et la sensibilisation des Femmes élues dans divers domaines du genre, des droits des femmes, droits et devoirs des élues dans la gestion communales et les bonnes pratiques par le biais de différents dispositifs, à savoir les foras, les séminaires, les tables rondes, des causeries, des séances d'animation et de jeux de rôles, etc.).

Il s'agit aussi de mener des réflexions et de créer des espaces d'échange sur les sujets et les problématiques qui intéressent les femmes élues :

- Créer une dynamique territoriale par le biais de différents dispositifs, à savoir des foras, des séminaires, des tables rondes ;
- Créer des espaces d'échange et de réflexion sur les sujets et les problématiques intéressant les acteurs locaux et les populations ;
- Inciter, conscientiser et mettre à la disposition des femmes élues locales des informations nécessaires dans divers domaines de développement.

3.1.3.2 PRINCIPES

La régularité dans l'organisation des ces rencontres ;

- La participation active des femmes élues et leaders au niveau local, national et international ;
- La capitalisation.

III.2 DANS LE DOMAINE INSTITUTIONNEL

Pour œuvrer à une plus grande institutionnalisation du genre, aussi bien au niveau national que régional et local, des activités destinées à renforcer la présence des femmes dans la sphère institutionnelle doivent être entreprises.

Celles-ci doivent couvrir, notamment :

- Une plus grande présence des femmes élues locales dans les instances de décision (commissions, comités, cadres de concertation, etc.), en particulier les comités régionaux de développement (CRDs), les comités départementaux (CoDep), CNED et CRED etc.
- Une large campagne de formation, de sensibilisation et de plaidoyer à l'endroit des décideurs afin de renforcer la présence des femmes dans les centres de décision,
- Une dynamisation du groupe de suivi genre « l'institutionnalisation du genre »,
- Une institutionnalisation des cadres de concertation communaux tout en favorisant la présence des femmes dans lesdits cadres.

III.3 DANS LE DOMAINE DU RESEAUTAGE

Le réseautage, la mise en liaison de personnes physiques ou morales, existe depuis que les hommes sont constitués en société. Des groupes sociaux, organisés autour d'un thème fédérateur forment un type de réseautage informel ou formel. Il prend de plus en plus une forme organisée institutionnelle et professionnelle.

Avec l'apparition d'Internet, le réseautage social a pris une nouvelle ampleur et ses formes et possibilités se sont multipliées.

Dans la mouvance des réseaux sociaux, des associations, des communes, des femmes élues peuvent développer des plateformes d'échange et de soutien à des projets associatifs, d'entraide, de développement, la mobilisation ou encore la sensibilisation du public à certaines causes.

Le réseautage et le parrainage des femmes leaders d'autres femmes, surtout celles qui aspirent à occuper des responsabilités électives, sont des mécanismes de soutien qui peuvent s'avérer efficaces. Les femmes leaders et les réseaux féminins doivent étendre leur engagement pour pouvoir établir des partenariats avec des femmes et des hommes de plusieurs institutions locales, parlementaires et administratives, des partis politiques, du milieu des affaires, des syndicats, de la société civile et des médias.

Pour réussir au niveau local, les élues doivent établir des liens permanents et solides avec leurs électeurs et accorder la priorité aux questions féminines, y compris la promotion et la protection des droits des femmes et la responsabilisation socioéconomique de celles-ci.

De solides alliances avec les organisations communautaires et les organisations de femmes renforceront leur compréhension des besoins de leurs communautés et permettront de répondre à leurs préoccupations. En même temps, ces organisations sont appelées à jouer un important rôle dans la responsabilisation des élues locales.

L'existence de réseaux de femmes plus ou moins opérationnels tels que le REFELA et le GI3PF peut servir de moyens pour asseoir des actions concrètes. Ces réseaux ont à leur actif plusieurs activités qui ont contribué largement à l'amélioration de la participation politique des femmes, particulièrement au cours des dernières échéances électorales.

Un partenariat relie ces deux réseaux à plusieurs partenaires dont la GIZ qui a permis de réaliser plusieurs activités de renforcement de capacités, de sensibilisation et de plaidoyer. Ce partenariat devra être poursuivi et renforcé afin de concrétiser une participation effective des femmes élues dans la gestion communale.

Pour ce faire, les capacités de ces deux réseaux doivent être renforcées afin d'être en mesure de mener les activités envisagées au profit des femmes élues locales, à savoir leur formation en leadership et dans la gestion communale, leur accompagnement et appui technique, leur mobilisation, information et sensibilisation et l'établissement d'alliances avec les organisations communautaires.

Chacun de ces deux réseaux a besoin d'un appui spécifique qui est résumé dans le tableau suivant :

Reseau	Besoins en appui
REFELA : Réseau des Femmes Elues Locale d'Afrique-Mauritanie	Faire connaitre le réseau auprès des nouvelles femmes élues pour susciter leur adhésion
	Mettre en place des cellules focales au niveau régional
	Former les membres de ces cellules focales sur les techniques de plaidoyer et de sensibilisation
	Créer et former un pool de Formatrices au niveau national et régional sur le genre et le droit des femmes, le leadership et la gouvernance locale (gestion administrative et financière, technique de planification et d élaborations de budget, de contrôle et de suivi évaluation)
	Doter les cellules focales d'une nouvelle technologie (matériel informatique et internet) pour améliorer la communication entre les structures du réseau
	Former les membres de ces cellules sur l'informatique et l'utilisation du net
	Organiser des voyages d'études au niveau de la sous région pour s'inspirer des expériences en matière de gouvernance locale
GI3PF : Groupe des Initiatives de Plaidoyer pour la Participation Politique des Femmes	Structurer le groupe dans le cadre d'une AG
	Améliorer le statut juridique (agrément)
	Doter le réseau en matériel (siège équipé)
	Appuyer le processus de mise en place des cellules focales pour couvrir les autres départements
	Doter les cellules régionales de nouvelle technologie (unités informatiques et internet)
	Former les membres des cellules dans le domaine des techniques de sensibilisation et du plaidoyer
	Crée et former un pool de Formatrices au niveau national et régional sur le genre et droit des femmes et sur le leadership et la gouvernance locale (gestion administrative et financière, technique de planification et d élaborations de budgets, contrôle et suivi évaluation)
	Organiser des voyages d'études dans la sous région pour s'inspirer des expériences des pays similaires en matière de promotion de participation politique des femmes.

Tableau 27 : besoin en appui pour les deux réseaux des femmes

Ces deux réseaux doivent mener des activités concertées et cordonnées au profit des femmes élues. Ils doivent également nouer des alliances avec des associations et organisations communautaires pour une duplication des activités, surtout au niveau rural.

Ces organisations communautaires, une fois identifiées, doivent bénéficier d'un appui pour la mise en réseau et la formation sur l'élaboration et la gestion de projets de développement.

Les principales thématiques devant alimenter les actions de renforcement de capacité sont présentées dans le tableau suivant :

Thematiques strategiques	Contenu (themes a developper)
Gestion et pilotage des réseaux	✓ Cadre juridique et réglementaire régissant les réseaux des femmes élues, ✓ Procédures techniques et organisationnelles pour la mise sur pied des structures (réseaux) représentatives, ✓ Gestion administrative et financière transparente et collégiale des réseaux, ✓ Le partenariat stratégique et opérationnel dans le cadre du

	réseautage, ✓ Techniques d'élaboration des politiques des réseaux, ✓ Elaboration, mise en œuvre et suivi évaluation des projets (cycle de projet).
Communication diversifiée	✓ Techniques adaptées de la communication au sein des réseaux des femmes élues, ✓ Elaboration et mise en œuvre des stratégies de communication efficaces, ✓ Focus sur les supports de communication les plus adaptés au développement des réseaux des femmes élues locales,
Leadership féminin politique	✓ Focus sur le leadership (définitions, caractéristiques, rôles et responsabilités), ✓ Confiance en soi, ✓ Techniques et stratégies de plaidoyer, de lobbying ainsi que mise en place de groupes de pression, ✓ Stratégies d'autopromotion.
Prévention et gestion des conflits	✓ Typologies et formes des conflits au sein d'une organisation (réseau), ✓ Stratégies de prévention et d'atténuation des conflits, ✓ Techniques et modalités de la médiation.
Développement organisationnel.	✓ Stratégie de maintien d'une organisation en bonne santé organisationnelle, ✓ Schémas et processus d'un développement organisationnel, ✓ Fonctionnement normal des structures non étatiques.
Développement et gestion communale	✓ Le conseil municipal (mode de fonctionnement, rôles et responsabilités) ✓ Le bureau communal, ✓ La municipalité, ✓ Les services communaux, ✓ Les organes communaux, ✓ Nomenclature budgétaire conventionnelle, ✓ Les ressources financières de la commune, ✓ L'élaboration et la validation des budgets communaux sensibles au genre. ✓ L'élaboration des PDC sensibles au Genre

Tableau N° 28 thématiques stratégiques

III.4 STRATEGIE D'INTERVENTION

Les principaux acteurs de la mise en œuvre de cette stratégie restent les réseaux des femmes, en l'occurrence le REFELA et le GI3PF.

Pour les modalités pratiques, l'intervention des différents partenaires institutionnels publics, privés et ceux issus de la société civile sera fortement encouragée. Des cadres de partenariat seront établis avec chaque partenaire concerné par la mise en œuvre d'activités relevant de son champ de compétence afin de garantir une plus grande adhésion et l'efficacité requise pour sa réussite.

Cette stratégie doit être articulée autours d'objectifs réalisables à cours, moyen et long terme.

3.4.1 A COURT TERME

3.4.1.1 OBJECTIF

L'objectif à cours terme consiste au renforcement de capacités des deux réseaux de femmes (REFELA et GI3PF) en vu d'être en mesure de mener leurs principales missions de plaidoyers, de formation et d'accompagnement des femmes élues locales au niveau régional et local.

3.4.1.2 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Étant donné que les deux réseaux des femmes (REFELA et GI3PF) sont les principaux acteurs de la mise en œuvre de cette stratégie d'intervention, ils doivent bénéficier d'un plan de renforcement de capacités pour une durée d'au mois 6 mois. Les thèmes d'intervention sont dans le tableau N° 28.

3.4.2 A MOYEN TERME

3.4.2.1 OBJECTIF

L'objectif vise à développer à moyen terme une expérience pilote pour améliorer la qualité de la représentation des femmes élues locales par une plus grande implication dans la formulation, la préparation, la mise en œuvre et le suivi des décisions au niveau des conseils municipaux.

3.4.2.2 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Les deux réseaux jouissant déjà d'une expérience d'intervention au cours du mandat précédent, ils doivent mettre à profit les leçons apprises pour mener des activités plus concrètes susceptibles d'avoir un impact direct sur les capacités des femmes et sur l'effectivité de leur présence dans les conseils municipaux.

Le GI3PF dispose déjà de cellules focales au niveau des 12 régions de la Mauritanie mais celles-ci ne sont pas fonctionnelles faute de moyens et de suivi régulier.

Le REFELA a été crée au cours de la dernière année du mandat précédent des conseils municipaux et a organisé une caravane qui a touché 8 régions sur les 12 mais qui ne lui a pas procuré de nouvelles adhésions de femmes élues.

Des activités complémentaires et concertées méritent d'être mieux combinées et coordonnées dans leur mise en œuvre par ces deux réseaux dans trois régions représentatives de la Mauritanie du point de vue géographiques et ethniques et où existent un taux de représentativité significatif pour

qu'à terme, l'expérience fasse tâche d'huile. Les Wilaya proposées sont l'Adrar pour le Nord, le Brakna pour la vallée et le centre et le Hodh El Gharbi pour l'Est.

Les cellules focales du GI3PF seront renfoncées par des membres du REFELA constituant des structures mixtes qui seront appuyées techniquement, matériellement et financièrement afin de pouvoir assurer leurs principales missions (le GI3PF continuera sa mission de plaidoyer et le REFELA assurera le lien avec les femmes élues).

Ces cellules seront également renforcées par un pool de formateurs/trices et des associations et réseaux locaux.

Les éléments clés de la stratégie :

- 3 régions comme base territoriale d'intervention ;
- L'action portera sur une durée de 3 ans ;
- L'élaboration des plans de renforcement des capacités et des modes opératoires de leur mise en œuvre (chaque région sera dotée d'un plan de renforcement des capacités et d'un mode opératoire de sa mise en ouvre).
- La régularité des actions et la présence des acteurs (mensuelle, trimestrielle);
- La création de relais pour le renforcement des capacités au niveau des Régions ;
- La constitution d'un pool de formateurs/trices au sein des deux réseaux
- La forte implication/mobilisation du tissu associatif.

Les principes d'intervention :

- Apprendre en faisant ;
- Agir dans la durée et la régularité (établissement de planning de mise en œuvre sur 3 ans) ;
- Proximité et présence effective des réseaux sur le terrain à travers des Cellules focales ;
- Suivi et évaluation.

Les intervenants et leurs modalités d'interventions

Il est souhaitable de multiplier les modalités de mise en œuvre des actions prévues dans les programmes de renforcement des capacités et les programmes de formation. En plus de l'implication du secteur privé, des partenariats doivent être conclus avec des consultants et ONG. Ces partenariats répondront aux besoins existants mais s'inscriront également dans une perspective de moyen et long terme.

Intervenants et responsabilités

- **Les réseaux des femmes (GI3PF et REFELA)**

Les réseaux coordonnent et pilotent la mise en œuvre des activités au niveau national et supervisent celles au niveau régional

- Ils identifient et élaborent les plans régionaux de renforcement de capacité des femmes élues locales ;
- La constitution d'un pool de formateurs au sein des deux réseaux pour pouvoir répondre aux demandes croissantes du terrain. Il s'agit d'identifier et de former éventuellement des cadres formateurs/trices qui travailleront dans la mise en œuvre des plans régionaux de renforcement des capacités.
- Mise en place des structures régionales (cellules focales), d'appui, d'accompagnement et de formation. Ces structures seront constituées des membres des deux réseaux.

- **Les cellules focales**

Les cellules focales assureront :

- Une présence sur le terrain et interviendront selon le planning arrêté dans les plans régionaux de renforcement des capacités et chaque fois qu'une demande d'appui ou d'accompagnement proviendra du terrain.

- Le pilotage et l'animation des ateliers et séminaires de réflexion, les échanges entres les femmes élues (intra-régionaux à inter-région) et le suivi des pôles régionaux d'appui, d'accompagnement et de formation.

➢ **Le pool de formateurs/trices**

Le pool des formateurs/trices appui les cellules focales dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de formation en :

- Priorisant les interventions,
- Préparant les modules de formation à partir des plans de renforcement des capacités déjà élaborés ;
- Préparant le déroulement pédagogique de chaque module de formation (Plans de séances);
- Elaborant les supports pédagogiques de la formation (les guides participants (contenu de la formation), les fiches d'évaluation, ... ;
- Animant les sessions de formation au profit des femmes élues locales.

➢ **Les associations intermédiaires et les réseaux d'associations**

Certaines associations et certains réseaux d'associations peuvent mobiliser des professionnels de la formation et des moyens humains et matériels nécessaires pour le bon déroulement des programmes de formation.

Ces associations et réseaux ont une expertise dans le domaine de la formation et du renforcement des capacités et peuvent donc être des partenaires-intermédiaires pour piloter la mise en œuvre des plans de renforcement des capacités dans certaines communes et ce, suivant un cahier des charges précis.

Démarche & mode opératoire

Formation :

- Recruter des cadres formateurs et consultants.
- Identifier et former le pool des formateurs/trices en andragogie et techniques d'animation.
- Analyser et examiner les plans de formation déjà élaborés
- Elaborer les modules de formation
- Elaborer des plans de séances correspondants.
- Affecter les formateurs/ consultants selon un planning précis par région
- Réaliser les plans de formation
- Evaluation pédagogique des sessions de formation

Accompagnement :

L'accompagnement joue un rôle de suivi après les actions de formation.

Rôle important des relais et associations intermédiaires en matière d'accompagnement et d'appui au profit des femmes élues locales:

- Identification des critères de choix des associations intermédiaires
- Sélection des associations
- Elaboration du cahier des charges
- Appui rapproché pour vulgariser et expliquer les outils relatifs à la formation
- Supervision de l'application des acquis de la formation
- Organisations et coordinations des visites d'accompagnement à propos des acquis de la formation
- Evaluation d'impact des acquis de formation

Echange et réflexion :

Les Cellules focales organisent des foras et des rencontres

- Forum régionaux
- Forum nationaux
- Rencontres/voyages d'études.

3.4.3 A LONG TERME

3.4.3.1 OBJECTIF

L'objectif d'ici à 15 ans vise la réalisation par les femmes, à travers leurs réseaux, d'une présence effective au niveau de toutes les communes rurales et que les prestations fournies par les conseils municipaux à forte représentation féminine/parité sont diversifiées et de qualités à la satisfaction générale des usagers. Pour ce faire il est nécessaire que ces réseaux disposent de plans stratégiques avec une vision et des objectifs stratégiques cohérents à même d'assurer une meilleure représentativité des femmes dans les instances élues.

3.4.3.2 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

A l a fin du mandat courant, l'expérience pilote doit être évaluée, capitalisée et mise à échelle au niveau de trois autres régions pour le mandat qui va suivre ainsi de suite jusqu'à sa généralisation à l'échelle nationale et l'atteinte de l'objectif principal.

CONCLUSION

En Mauritanie, les femmes ont acquis des droits sociaux, politiques, juridiques et économiques précieux. Elles ont de plus en plus accès à l'instruction et à la formation professionnelle, elles investissent le monde du travail et revendiquent une participation de plus en plus large aux centres de prise de décisions.

Par ces acquis, réalisés par étapes, elles remettent en cause des règles socioculturelles fortement enracinées et repoussent des inégalités juridiques en matière de prise de décision à tous les niveaux.

Ces avancées significatives ne peuvent toutefois éluder le fait que la femme élue, notamment celle issue du monde rural, est encore fortement tributaire des pesanteurs des traditions qui instaurent des relations hiérarchiques entre l'homme et la femme, perpétuant ainsi la dépendance vis-à-vis de l'homme.

Le profil de la femme élue se caractérise principalement par un niveau intellectuel assez modeste, en particulier en milieu rural, ce qui réduit considérablement son action et son emprise sur tous les domaines de la vie, en particulier celui politique, considéré pendant longtemps comme un cercle où se manifeste la puissance masculine par excellence.

Malgré son engagement politique, ses capacités précieuses de mobilisation et son sens organisationnel élevé, la femme reste toujours la partie lésée quant au partage des postes et responsabilités électives (maire et ses adjoints ainsi que la présidence des commissions communales).

Bien que contribuant fortement à la richesse du pays, le travail de la femme rurale et urbaine n'apparaît pas dans les différentes statistiques nationales. Toutes les tâches de production et de développement qu'elle mène restent invisibles et même souvent ignorées.

Malgré leur engagement dans la vie associative et volontaire, les femmes élues sont laissées à leur sort, sans aucune mesure d'accompagnement significative.

Dans les communautés rurales, les élues locales jouent un rôle multidimensionnel, car le départ des hommes vers les grands centres urbains rend leurs missions assez délicates (chef de ménage, maire et agent d'état civil), à cela il faut ajouter des multiples taches et responsabilités nées de l'absence des hommes.

En guise de recommandations,

- La mise en place de programmes de renforcement continus des capacités des élues locales,
- La réalisation de séries de formations bien ciblées,
- L'appui des réseaux existant des femmes afin de permettre leur présence effectives sur le terrain ;
- L'instauration d'un mode de formation des femmes élues à travers les femmes modèles (échange et coaching),
- La formulation et l'appui financier d'un programme d'alphabétisation fonctionnel des femmes élues locales.
- La formulation et son appui financier d'un programme de renforcement de leurs activités de production (AGR, coopératives, associations, etc.).

ANNEXES

ANNEXE I : TERMES DE REFERENCE

1. Contexte/justification

Dans le cadre de son Programme de Bonne Gouvernance (PBG), la coopération allemande offre à la Mauritanie un appui technique en vue de parvenir au résultat suivant : « le gouvernement et l'administration publique en Mauritanie axent plus fortement leur action à tous les niveaux sur les besoins des citoyens et des citoyennes en augmentant la transparence, en renforçant la capacité de performance des acteurs concernés et en ancrant le principe de redevabilité ». Le renforcement de la présence et du rôle des femmes à des fonctions électives figure parmi les résultats principaux que ce programme cherche à atteindre.

Dans le cadre de son volet "Réforme de la décentralisation" du PBG, la GIZ appuie la qualification et la mise en réseau de femmes dans la politique et l'administration (leadership féminin). Elle appuie en particulier le Réseau des Femmes Elues d'AFRIQUE – Mauritanie (REFELA) et le Groupe des Initiatives de Plaidoyer pour la Participation Politique en faveur des Femmes (GI3PF). La coopération allemande, de concert avec d'autres partenaires, a ainsi organisé et pris en charge des sessions de formations à l'attention de femmes membres du GI3PF sur les techniques de plaidoyer, a accompagné des candidates à des fonctions électives et a soutenu le forum des Femmes Elues Locales d'Afrique de septembre 2011.

Afin de prolonger son appui et de l'inscrire dans une stratégie de long terme pour aller au-delà d'appuis ponctuels, l'intervention future de la GIZ doit être fondée sur une connaissance plus fine de la situation des femmes élues ou aspirant à des fonctions électives et sur une évaluation précise de leurs besoins. A cet effet, le PBG souhaite réaliser une étude sur le profil des femmes élues en Mauritanie. Cette étude permettra d'analyser non seulement l'évolution de la participation des femmes mauritaniennes en politique, mais aussi de faire ressortir les traits caractéristiques des femmes élues locales, leurs contraintes et leurs causes, les opportunités offertes par rapport à la gouvernance.

Les conclusions de l'étude serviront de base à un plan d'actions pour le renforcement des capacités des femmes élues, afin d'optimiser l'accompagnement de la GIZ en l'inscrivant dans une stratégie de plus long terme.

L'objet des présents TDR est le recrutement d'un expert qui sera en charge de conduire cette étude depuis la définition de son champ jusqu'à la restitution finale du document.

Cette étude permettra de répondre aux objectifs suivants:

Objectif général :

Disposer d'un diagnostic sur le profil des femmes élues et leurs besoins en matière de renforcement des capacités.

Objectifs spécifiques :

- Disposer d'une connaissance précise du profil des femmes élues en Mauritanie (traits caractéristiques des femmes élues : âge, niveau d'instruction, situation matrimoniale, parcours politique, pratique de la fonction, profession, activisme associatif etc.) ;

- Connaitre la situation des femmes élues locales vis à vis des finances publiques nationales et locales (compétences et besoin de formation des femmes élues en matière de finances publiques, inégalités de genre relatives aux montant budgétaires gérés, degré de représentation des femmes élus dans ce domaine ex : présence des femmes dans les commissions des finances, etc.) ;
- Connaitre les contraintes et les facteurs de handicap spécifiques aux femmes élues et leur causes ;
- Connaitre les opportunités pour les femmes dans le cadre de la gouvernance locale ;
- Connaitre les besoins de renforcement prioritaires des femmes élues et de leurs organisations ;
- Capitaliser sur cette étude à travers un atelier de partage et de validation.

2. Prestations attendues

L'expert devra accomplir les tâches suivantes :

1. Briefing avec les experts GIZ en charge du dossier ;
2. Définition du contenu de l'étude, du public cible, des indicateurs qualitatifs et quantitatifs qui constitueront la base de l'étude (cadrage méthodologique) ;
3. Cibler une diversité de structures clés au niveau des Ministères, des Wilayas, des Moughataas, des communes et parmi les associations portée sur la question du genre, auprès desquelles l'information pourra être obtenue et analysée. Valider ce ciblage avec les experts de la GIZ ;
4. Proposer un calendrier et un programme d'intervention au niveau national et local, à Nouakchott et dans les Régions, le valider avec les experts de la GIZ ;
5. Identifier et prendre contact avec les personnes ressources ;
6. Proposer des documents d'entretien et de collecte de l'information ;
7. Définition du document produit au terme de l'étude (contenu et format) ;
8. Réalisation des entretiens et collecte de l'information ;
9. Analyse des résultats et synthèse des besoins exprimés avec des recommandations pour y répondre ;
10. Rédaction du document d'étude final ;
11. Restitution l'étude au cours d'un atelier et rédaction d'un rapport sur le déroulement de la mission, les limites de l'étude et les enseignements tirés ;
12. Débriefing avec les experts GIZ en charge du dossier.

3. Profil du consultant

Le consultant doit être un expert titulaire d'un diplôme de second cycle universitaire (national de préférence) des questions de genre et de formation et avoir réalisé auparavant des études comparables. Il doit attester d'au moins 10 ans d'expérience dans le domaine.

Une expérience en collectivité territoriale ainsi que la maitrise des techniques d'enquête sociologique seront très valorisées dans la sélection du consultant.

4. Durée, période et lieu de la prestation

La durée totale du contrat est fixée à 50 homme/jours (jours ouvrables et de voyage). L'étude sera planifiée à Nouakchott, son déroulement aura lieu à Nouakchott et en région. Des déplacements sont à prévoir et un budget journalier fixe sera mis à disposition du consultant afin de couvrir ses frais de mission.

ANNEXE II : BIBLIOGRAPHIE

- CEMAP : Diagnostic de la situation de la femme en Mauritanie 2002
- Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté 2011-2015 : Volume 1 : Bilan de la mise en œuvre du CSLCP 2006-2010.MINISTERE DES AFFAIRES ECONOMIQUES ET DU DEVELOPPEMENT
- La déclaration de politique générale de la décentralisation et du développement local
- Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté 2011-2015 : Volume 2 : Plan d'action 2011-2015.MINISTERE DES AFFAIRES ECONOMIQUES ET DU DEVELOPPEMENT
- Étude sur les stéréotypes et obstacles socioculturels basés sur le genre MASEF/UNFPA- juillet 2011.
- Groupe des ONG Nationales pour le Suivi-Evaluation de la Mise en Œuvre de la CEDEF en Mauritanie, 2007,
- manuel d'administration communale décrit les institutions de la commune, l'organisation des services, les règles de gestion du personnel, les règles d'administration des services et du domaine.
- ordonnance 87-289 du 20 octobre 1987 instituant les communes,
- Plan d'Action National pour la Femme Rurale- MASEF/UNFPA- 2008
- Rapport combiné de la Mauritanie (2006-2010) relatif à la mise en œuvre de la Convention pour l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDEF)- MASPEF/PNUD.
- Rapport national sur la situation de la femme : Beijing +15 2009,
- Rapport relatif aux résultats du diagnostic participatif sur l'état de l'exercice de la fonction d'élue et de la participation des femmes à la gouvernance locale/Rabat 2010 ;
- Rapport Indicateurs du Genre Issus de l'Enquête MICS- MASEF/FNUAP/2010
- Rapport final Genre et Marché de l'Emploi – MASEF/PNUD- juin 2011
- Rapport Provisoire « Diagnostic participatif sur la situation de référence du Genre en Relation avec les OMD au Brakna et en Assaba » Ministère de la Décentralisation/PNUD- 2012.
- Rapport de synthèse de l'étude sur le profil genre des collectivités locales du Sénégal/Sénégal en 2012
- Rapport sur les mesures de satisfaction des citoyens du service communal, GIZ/MIDEC en 2013
- Rapport sur le profil genre de la Mauritanie/BAD/MASEF en 2014
- Stratégie Nationale de Promotion Féminine, Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine 2005-2008.
- Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre- MASEF 2011

ANNEXE III : QUESTIONNAIRE

Profil des femmes élues *PBG-GIZ Mauritanie*
Le présent questionnaire rentre dans le cadre d'une étude sur le profil des femmes élues, menée par PBG-GIZ.
Les informations et les données recueillies seront traitées de manière confidentielle
Wilaya: _____/ Moughataa_____/
Commune: _____/ Urbaine_____ Rurale_____/
Durée de l'intrevue:_____Minutes / Date;____/Mai 2014
Nom et prénom de l'enquêteur: _____ Code: _____/
Identification
Cauchez une seule réponse
1. Wilaya ?
1. Assaba 2. Brakna 3. Dakhlat Nouadhibou 4. Hud-El-Garbi 5. Hud-El-Chargui 6. Inshiri
7. Nouakchott 8. Gudimagha 9. Gorgol 10. Tagant 11. Tiris Zammour 12. Trarza. 13. Adrar
2. Urbain ou rural?
1. Urbain 2. Rural

CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES
Cauchez une seule réponse
3. Quel est votre Nom et Prénom? 4. Quel est votre numéro de téléphone 5. Quelle est votre adresse électronique(E-mail)? 6. Quel âge avez-vous?
7. Dans quelle tranche d'âge vous situez vous ?
1. Moins de 25 ans 2. De 25 à 40 ans 3. De 40 à 50 ans 4. Plus de 50 ans
8. Quel est votre statut matrimonial?
1. Célibataire 2. Mariée 3. Divorcée 4. Veuve
9. Avez-vous fréquenté l'école ?
1. Oui 2. Nou
10. Quel est votre niveau d'étude ?
1. primaire 2. secondaire 3. Universitaire 4. Mahadra 5. Autre
La question n'est pertinente que si Niveau scolaire = "Oui"
11. Quelle est votre langue maternelle ?
1. Arabe 2. Poular 3. Soninke 4. Wolof 5. Autre

PARCOURS POLITIQUE ET PRATIQUE DE LA FONCTION
Cauchez une seule réponse
12. Etes-vous membre d'un parti politique ?
1. Oui 2. Non
13. Quel est votre statut dans votre parti?
1. Responsable 2. Membre active 3. Sympathisanté 4. Autre.
La question n'est pertinente que si Activité politique = "Oui"
14. Combien de candidatures avez-vous briguées ?
1. Une Seule fois 2. Deux fois 3. plus de deux fois
15. Combien de fois avez-vous été élue?
1. Une seule fois 2. deux fois 3. plus
16. Avez-vous des obstacles liés à votre participation politique?
1. Oui 2. Non
17. De la part de qui?

1. Marie 2. Parent 3. Tribus 4. Autres 5. les hommes
La question n'est pertinente que si L'exercice politique = "Oui"
18. Quelle fonction occupez-vous dans le Conseil Municipal?
1. Maire 2. 1iere Adjoint 3. 2ième Adjoint 4. 3ieme Adjoint 5. 4ieme Adjoint 6.5ieme Adjoint 7. Membre
19. Etes-vous presidente d'une commission ?
1. Oui 2. Non 3. Pas encore mise en place
20. Quelle commission?
1. Affaires sociales 2. Aménagement/Foncier 3. Financière 4. Culture/Jeunesse 5. Développement/Coopération 6. Santé 7. Autre
La question n'est pertinente que si Commission = "Oui"
21. Disposez-vous d'un budget pour votre commission?
1. Oui 2. Non
22. Quel est le montant de ce budget?
La question n'est pertinente que si Gestion = "Oui"
23. Avez-vous pris connaissance de principaux documents relatifs à la gestion communale ?
1. Oui 2. Non
24. Si oui ?
1. Déclaration de politique nationale de décentralisation 2. Règlementa intérieur des communes 3. Plan de développement communal 4. Autre
Vous pouvez cocher plusieurs cases.
La question n'est pertinente que si Gestion communale = "Oui"

PROFESSION ET ACTIVITES ASSOCIATIVES
Cauchez une seule réponse
25. En plus de votre mandat actuel, exercez-vous une profession ?
1. Oui 2. Non
26. Quelle est cette Profession?
1. fonction publique 2. privée 3. Autres
La question n'est pertinente que si Activité secondaire = "Oui"
27. Depuis votre élection, avez-vous bénéficié d'une formation?
1. Oui 2. Non
28. Dans quel domaine?
La question n'est pertinente que si Formation = "Oui"
29. Avez-vous des difficultés à pouvoir concilier l'exercice de votre mandat avec votre profession et votre foyer?
1. Oui 2. Non
30. Si oui lesquelles?
La question n'est pertinente que si Profession foyer = "Oui"
31. Exercez-vous des activités à caractère associatif?
1. Oui 2. Non
32. Quelle fonction occupez-vous dans cette association?
1. présidente 2. membre
La question n'est pertinente que si Associatif = "Oui"
33. Quel rôle joue votre association dans le développement local ?
La question n'est pertinente que si Associatif = "Oui"
34. Etes-vous au courant de l'existence de l'un des réseaux des femmes suivant?
1. REFELA 2. GI3PF 3. Non
Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).
35. Avez-vous des liens avec ces réseaux?

La question n'est pertinente que si Reseau des femmes # "Non"

BESOIN EN REFORCEMENT DE CAPACITE

Cauchez ou rédigez votre réponse

36. En tan qu'élue rencontrez-vous des difficultés dans l'exercice de votre fonction?

1. Oui 2. Non

37. Quels sont les domaines de compétence dans lesquels vous éprouvez des difficultés?

1. Administration 2. Organisation 3. Gestion 4. Communication 5. Informatique 6. Control 7. Suivi-évaluation 8. Autre 9. Recouvrement *Vous pouvez cocher plusieurs cases (8 au maximum).*

La question n'est pertinente que si Difficultés = "Oui"

38. Quels sont les principaux problèmes rencontrés par votre conseil municipal dans l'accomplissement de sa mission?

1. Méthodes de travail 2. matériel de bureau 3. Equipements 4. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

39. Quels sont vos principaux besoins en renforcement de capacité en tan qu'élue?

40. Quels sont vos principaux besoins en renforcement de capacité dans le cadre de votre organisation associative?

ANNEXE IV : GUIDE D ENTRETIEN INDIVIDUEL APPROFONDI

LEADERS D'OPINION

- Autorités de tutelle |__|
- Délégués régionaux de la DCGT |__|
- Maires |__|
- Secrétaires Généraux |__|
- Femmes élues |__|
- Notables|__|
- Autres |__|

Date: |__|__| |__|__| |__|__|

Wilaya :..... Moughataa : .....

Commune:..... Ville ou village:.....

Nom de l'enquêteur :.....

Heure de début de l'entretien |__|__| |__|__| Heure de fin de l'entretien |__|__| |__|__|

Caractéristiques socio -démographiques de l'enquêté

Niveau d'instruction : |__| Age |__|__|

Sexe |__| Fonction .....

Etat matrimonial |__| Langue maternelle |__|

Activité économique:.....

Autres informations .....

1. que représente une femme élue pour vous?
2. Qu'est ce qui motive la présence des femmes dans la sphère de décision élective?
3. Qui sont les caractéristiques d'une femme élue?
4. Les femmes élues ont-elles des parcours de vie politiques avant d'accéder aux candidatures aux postes électifs ?
5. Quelle appréciation donner vous quant à l'exercice de la femme des postes auxquels elle est élue ?
6. A quel âge les femmes commencent leurs parcours politiques?
7. Que penser vous au professionnalisme des femmes élues,
8. Au-delà de l'exercice de leurs postes, penser vous que les femmes élues s'active dans la vie associative (volontariat, appui aux initiatives féminines, lobbying et plaidoyer en faveurs des femmes et groupes vulnérables) par rapport aux autres élus ?

9. Quelles est la valeur ajoutée d'une femme élue, par rapport aux hommes ?
10. Quel est le degré de l'acceptation des femmes élues par leur environnement communautaire ?

Pour le parlement et les institutions d'envergures nationales

11. Combien de femmes présidentes des instances suprêmes ?
12. Dans votre institution, y'a-t-il des femmes en charge de la gestion administratives et financière ?
13. Quelle appréciation donner vous aux femmes présentes dans votre institution ?

Pour des responsables des communes

14. à quel âge les femmes s'intéressent à la vie communale ?
15. Quelles sont les responsabilités au sein de votre conseil municipales assurées par les femmes élues?
16. Y'a-t-il des femmes responsable des commissions communales, en particulier la commission financière ?
17. Y'at-il des femmes impliquées dans la gestion financière ?
18. Quelle est le taux qui revient aux femmes dans la dépense communale

Difficultés rencontrées par les femmes élues et solutions proposées

19. Quelle sont les difficultés que les femmes rencontrent pendant l'exercice de leurs mandats ?
20. A quel niveau ses difficultés affectent l'accomplissement des taches confiées aux femmes élues ? (voir aussi la question 10)

Solutions proposées

21. Quelles solutions que vous préconisez pour surmonter les difficultés rencontrées par les femmes élues?
22. Quelles sont les parties prenantes et qui sont en mesure d'apporter des solutions aux problèmes rencontrées par les femmes élues ?
23. Quels sont les besoins en renforcement des capacités des femmes élues,
24. Quels sont les besoins clefs en formations des femmes élues.

ANNEXE V : LISTE DES TABLEAUX

N° TABLEAU	TITRE	PAGE
Tableau N° 1	Description des activités, dates et responsabilités	23
Tableau N° 2	Bilan global et volume de l'échantillon diagnostique	29
Tableau N° 3	Répartition par types de communes	32
Tableau N° 4	Répartition par groupe d'âge	33
Tableau N° 5	Répartition par statut matrimonial	35
Tableau N° 6	Répartition par niveau d'instruction	36
Tableau N° 7	Répartition par langue maternelle	38
Tableau N° 8	Appartenance à un parti politique	41
Tableau N° 9	Nombre de candidatures briguées	42
Tableau N° 10	Parcours électifs des femmes élues	44
Tableau N° 11	Répartition par type de responsabilité au niveau du conseil	46
Tableau N° 12	Accès des femmes élues à la gestion des commissions	47
Tableau N° 13	Répartition des femmes élues par types de commissions	49
Tableau N° 14	Difficultés rencontrées par les femmes élues dans la gestion des ressources financières	50
Tableau N° 15	Répartition par type d'activités professionnelles	51
Tableau N° 16	Conciliation du mandat avec la profession et le foyer	52
Tableau N° 17	Difficultés de pouvoir concilier le mandat avec la profession et le foyer	53
Tableau N° 18	Répartition par activisme associatif	54
Tableau N° 19	Activisme associatif et son rôle dans le développement local	55
Tableau N° 20	Rôle dans le développement local	56
Tableau N° 21	Difficultés rencontrées dans l exercice de la fonction	57
Tableau N° 22	Répartition des besoins en formation par domaine de compétence	58
Tableau N° 23	Besoin en équipement et matériel de travail	59
Tableau N°24	Besoins en réseautage	60
Tableau N°25	Besoins en formation dans le domaine de la fonction	60
Tableau N°26	Besoins en renforcement de capacité dans le domaine Associatif	61

Tableau N°27	Besoins en appui pour les réseaux des femmes	69
Tableau N°28	Thématiques stratégiques	69

ANNEXE VI : LISTE DES GRAPHIQUES

N° Graphique	TITRE	PAGE
Graphique n° 1	Répartition par types de communes	32
Graphique n° 2	Répartition par types de communes/Wilaya	33
Graphique n° 3	Répartition par groupe d'âge	33
Graphique n° 4	Répartition par groupe d'âge/Urbain-Rural	34
Graphique n° 5	Répartition par statut matrimonial	35
Graphique n° 6	Répartition par statut matrimonial/ Urbain – Rural	36
Graphique n° 7	Répartition par niveau d'instruction	37
Graphique n° 8	Répartition par niveau d'instruction/ Urbain-Rural	37
Graphique n° 9	Répartition par langue maternelle	38
Graphique n° 10	Répartition par langue maternelle/ Urbain - Rural	39
Graphique n° 11	Appartenance à un parti politique	41
Graphique n° 12	Appartenance à un parti politique/ Urbain-Rural	42
Graphique n° 13	Nombre de candidature briguées/ Urbain-Rural	43
Graphique n° 14	Parcours électifs des femmes élues	44
Graphique n° 15	Parcours électifs des femmes élues /Urbain-Rural	45
Graphique n° 16	Répartition des femmes élues par type de responsabilité au niveau du conseil municipal	47
Graphique n° 17	Répartition des femmes élues par type de responsabilité au niveau du conseil municipal/Urbain-Rural	47
Graphique n° 18	Accès des femmes élues à la gestion des commissions financières	48
Graphique n° 19	Accès des femmes élues à la gestion des commissions financières	48
Graphique n° 20	Répartition des femmes élues par types de commissions -	49
Graphique n° 21	Répartition par type d'activités professionnelles-	52
Graphique n° 22	Répartition par type d'activités professionnelles/Urbain-Rural	52
Graphique n° 23	Conciliation du mandat avec la profession et le foyer-	53
Graphique n° 24	Conciliation du mandat avec la profession et le foyer/Urbain-Rural-	53

Graphique n° 25	Répartition par activisme associatif	55
Graphique n° 26	Répartition par activisme associatif/Urbain - Rural-	55
Graphique n° 27	Difficultés rencontrées dans l exercice de la fonction	57
Graphique n° 28	Difficultés rencontrées dans l exercice de la fonction/Urbain-Rural	58
Graphique n° 29	Répartitions des besoins en formation par domaine de compétence	59
Graphique n° 30	Besoin en réseautage	60
Graphique n° 31	Besoin en renforcement de capacité dans le domaine de la fonction	61
Graphique n° 32	Besoin de renforcement de capacité dans le domaine Associatifs	62

Financé par

Ministère de la coopération Economique et du Développement de la République fédérale d'Allemagne

Publié par

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Programme Bonne Gouvernance

Ilot V22
BP517
Nouakchott Mauritanie
Tel : +222 45 25 67 25 / 45 25 86 21
Fax : +222 45 25 44 23

www.giz.de

Auteurs

M. Moctar Ould Mohamed Ahmed
Mme Selem dite Salma Mint Akhiyarhoum

Impression et distribution

GIZ Mauritanie

Nouakchott 2014