

LES FEMMES ET LES CARRIÈRES HUMANITAIRES : OPPORTUNITÉS ET DÉFIS DANS LE CONTEXTE DE L'AFRIQUE DE L'OUEST





FINANCEMENT

 **Coopération
Autrichienne pour
le Développement**

SOUTENU PAR

 **Federal Ministry
Republic of Austria
Defence**

IMPRINT

Austrian Centre for Peace (ACP)
Rochusplatz 1, 7461 Stadtschlaining, Austria, ZVR: 074731184
Phone: +43 3355 2498, Fax: +43 3355 2662, E-Mail: ac4p@ac4p.at
www.ac4p.at |  ACP_Schlaining |  ACP.Schlaining

Auteur : Nyambura Mundia
Retour d'information: Monika Psenner, Sophia Stanger,
Princella Godzi
Traduction: Elisabeth Frank-Großebner

TABLE OF CONTENTS

SOMMAIRE	4
Principales Conclusions	
Recommandations	
LISTE DES ABRÉVIATIONS	7
1. INTRODUCTION	8
1.1. Aperçu du secteur humanitaire mondial	
1.2. La sous-representation des femmes dans le secteur humanitaire	
1.3. But et objectifs de l'étude	
2. ANALYSE DOCUMENTAIRE	10
2.1. Analyse des relations de genre spécifiques au contexte	
2.2. L'analyse du genre et des conflits en Afrique de l'Ouest	
2.3. Les rôles multiples des femmes en tant que combattantes, artisanes de la paix et victimes	
2.4. Contraintes et opportunités liées au genre dans les situations humanitaires en Afrique de l'Ouest	
2.5. L'aide humanitaire tenant compte de la dimension de genre	
3. MÉTHODOLOGIE	14
3.1. Plan de recherche	
3.2. Taille des échantillons	
3.3. Développement des outils d'études	
3.4. Méthodes de collecte des données	
3.5. Saisie et analyse des données	
3.6. Normes et considérations éthiques	
4. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE	16
4.1. Profil démographique des répondant-e-s	
4.2. La sous-représentation des femmes dans les rôles décisionnels	
4.3. L'influence du genre sur le progrès dans la carrière	
4.4. Les moteurs de la poursuite d'une carrière dans l'aide humanitaire	
4.5. Obstacles à l'évolution de la carrière dans les contextes internationaux	
4.6. Exigences RH et qualifications d'entrée dans le secteur	
4.7. Renforcement de la diversité et l'inclusion dans le secteur humanitaire	
5. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	30
5.1. Conclusion	
5.2. Recommandations	
RÉFÉRENCES	33
NOTES DE FIN	34

SOMMAIRE

Le présent rapport analyse les moteurs et les obstacles affectant l'accès et l'évolution des carrières des femmes en Afrique de l'Ouest dans le secteur de l'aide humanitaire professionnelle, et met l'accent sur les contextes internationaux. Le rapport est une contribution au projet « Renforcement des capacités en matière d'aide humanitaire en Afrique de l'Ouest » (HAWA), un projet coordonné par l'Autrian Centre for Peace (ACP - Centre Autrichien pour la Paix) en coopération avec le Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KAIPTC), financé par la Coopération autrichienne pour le développement (ADC) et soutenu par le Ministère de la défense autrichien (MoD). Il s'adresse aux politicien·ne·s, aux organisations humanitaires et aux parties prenantes s'engageant pour la promotion de l'égalité des sexes et l'inclusion dans le secteur humanitaire. Il porte sur les barrières structurelles critiques, explore la transversalité des questions de genre, les réseaux professionnels et l'évolution des carrières dans les contextes humanitaires. En plus, il met en lumière des questions systémiques telles que : harcèlement sexuel, accès limité aux rôles de leadership, et l'insuffisance de structures de soutien. Une valeur particulière est apportée par la fourniture de données nuancées et localisées qui peuvent informer les stratégies de genre de HAWA et d'autres projets et organisations en Afrique de l'Ouest en les rendant plus spécifiques et actionnables.

Les principaux objectifs de cette recherche étaient d'identifier les motivations-clés des femmes poursuivant des carrières dans le domaine de l'aide humanitaire, d'analyser les obstacles qu'elles rencontrent dans l'évolution de leur carrière et de proposer des recommandations pour réduire les obstacles dans ce domaine. L'étude se base sur une méthode d'approche mixte : c'est une combinaison de méthodes quantitative et qualitative, y compris des enquêtes et des entretiens avec des informateur·rice·s-clés, menés dans cinq pays d'Afrique de l'Ouest : Sénégal, Mali, Burkina Faso, Nigéria, Niger. Au total, 69 personnes aux profils démographiques variés ont participé à l'enquête. Il s'agissait de personnes travaillant actuellement dans le domaine de l'aide humanitaire, de personnes ayant une expérience antérieure en la matière et de personnes occupant différents niveaux de direction, secteurs et rôles liés aux opérations humanitaires et à l'autonomisation des femmes. En dehors des par-

ticipant·e·s à l'enquête, 7 informateur·rice·s-clés qui ne faisaient pas partie des 69 répondant·e·s à l'enquête ont fourni des informations approfondies par le biais d'entretiens, offrant ainsi des perspectives qualitatives supplémentaires.

Principales Conclusions

Moteurs d'accès à l'aide humanitaire :

L'écrasante majorité des répondantes féminines (94,2 %) ont cité l'intérêt personnel pour le travail humanitaire comme leur principale motivation pour entrer dans le secteur. Une autre motivation importante est l'expérience antérieure de bénévolat (37,7 %), ce qui souligne l'importance de l'engagement pratique de l'orientation des carrières dans le domaine de l'aide humanitaire. 33,3 % des répondantes ont été motivées par leur qualification universitaire, en particulier ceux-elles qui ont obtenu des diplômes supérieurs dans des filières telles que les relations internationales ou la santé publique. 53,6 % des participantes ont indiqué que la rareté des opportunités d'emplois avait influencé leur décision de poursuivre une carrière dans l'humanitaire, ce qui indique que ce secteur constitue souvent une option de carrière viable pour ceux-elles qui sont confrontés à des perspectives d'emploi limitées dans d'autres domaines.

Obstacles à l'évolution de carrière :

53 % des répondantes ont indiqué que le genre avait freiné leur progression de carrière. Dans les organisations, les femmes sont confrontées à des préjugés sexistes qui les empêchent d'accéder à des postes de direction. L'absence de collectifs et de réseaux solides de femmes leaders professionnelles a été identifiée comme le défi le plus courant, 64 % des répondantes l'ayant cité comme un obstacle majeur. Cela suggère que les chances d'accès au mentorat, à la mise en réseau et aux collaborations professionnelles restent limitées pour beaucoup de femmes. Plusieurs répondant·e·s ont mis en évidence des pratiques coercitives, notamment des avances sexuelles pour obtenir une promotion, ce qui témoigne d'une culture professionnelle toxique qui affecte les femmes d'une manière disproportionnée. Par ailleurs, les règles de recrutement strictes, qui mettent l'accent sur les diplômes de haut niveau et les certifications spécifiques excluent encore davantage de nombreuses femmes qui possèdent une expérience pratique mais pas de qualifications formelles.

Obstacles institutionnels :

L'insuffisance du soutien financier aux initiatives centrées sur les femmes a été fréquemment citée comme un obstacle structurel majeur. Sans financement approprié, les opportunités de renforcement des capacités et d'évolution de carrière sont fortement limitées. La scène politique en Afrique de l'Ouest pose des défis aux interventions humanitaires et fait barrière aux perspectives de carrières féminines dans ces contextes. Si les conflits et les catastrophes peuvent créer des opportunités d'emploi dans le secteur humanitaire, ils introduisent également des obstacles importants à la participation et l'évolution de la carrière des femmes, car ils exacerbent souvent les inégalités et les vulnérabilités existantes entre les sexes et augmentent les problèmes de sécurité pour les travailleur·euse·s humanitaires. Les normes culturelles peuvent également empêcher les femmes d'être au premier plan de l'aide humanitaire, ce qui nécessite des interventions stratégiques pour garantir l'inclusion et l'équité entre les sexes.

Recommandations

Afin de lever les obstacles auxquels sont confrontées les femmes en Afrique de l'Ouest dans le cadre de l'aide humanitaire, ce rapport propose des recommandations ciblées à l'intention des différent·e·s responsables, notamment les organisations humanitaires, les gouvernements et les organisations internationales.

Organisations humanitaires et gouvernements :

Reconnaissant que les femmes actives dans le secteur humanitaire ont des besoins uniques et font face à des défis distincts, les recommandations suivantes décrivent les actions essentielles à mettre en œuvre par les organisations humanitaires et par les gouvernements en vue de créer un environnement plus équitable et plus inclusif pour les femmes travaillant dans l'aide humanitaire.

- **Renforcer la collaboration avec les organisations communautaires :** mettre en place des partenariats durables avec des groupes locaux de défense des droits des femmes et créer des plateformes de dialogue impliquant les dirigeants communautaires et les acteur·rice·s de la sécurité, afin de favoriser les approches culturellement adaptées et inclusives.

- **Intégrer l'équité entre les sexes dans les pratiques organisationnelles :** mettre en œuvre des politiques en matière d'égalité des sexes, alignées sur des conventions internationales telles que CEDAW et UNSCR 1325 en garantissant aux femmes de participer activement et assurer une budgétisation sensible aux genres à travers tous les programmes.

- **Transformer les normes organisationnelles applicables à l'inclusivité des genres :** réviser les processus de recrutement et de promotion, introduire des quotas par sexes, définir des programmes de mentorat et promouvoir des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris des modalités de travail flexibles et une formation sur la prévention de la violence fondée sur le genre.

- **Mettre en œuvre régulièrement des audits de genre :** réaliser des audits de genre périodiques afin d'identifier les lacunes dans les efforts en matière d'équité entre les hommes et les femmes. Collaborer avec des réseaux professionnels de femmes pour suivre les progrès et garantir la responsabilisation au sein des organisations.

- **Lutter contre la violence de genre :** appliquer des politiques de tolérance zéro en matière de violence fondée sur le genre dans des contextes humanitaires, mettre en place des mécanismes de signalement transparents et former le personnel de sécurité à la prévention de la violence fondée sur le genre et aux protocoles d'intervention. Mettre en œuvre des politiques anti-harcèlement solides et veiller à leur application pour créer un environnement de travail sûr et équitable pour les femmes.

- **Prévoir des modalités de travail flexibles :** offrir des options de travail flexibles et des services de soutien tels que la garde d'enfants peut aider les femmes à concilier leur responsabilités professionnelles et familiales, ce qui leur permet de progresser dans leur carrière.

- **Reconsidérer les règles et les pratiques de recrutement :** les organisations doivent reconsidérer la possibilité d'assouplir les exigences rigides en matière de qualifications et valoriser l'expérience pratique au

même titre que l'éducation formelle. Une telle approche pourrait ouvrir des portes à un plus grand nombre de candidat-e-s, en particulier aux femmes ayant une expérience sur le terrain.

Agences de développement internationales et donateur-riche-s :

Les organisations internationales jouent un rôle essentiel dans l'avancement des initiatives en faveur de l'équité entre les sexes dans le secteur humanitaire en fournissant un financement essentiel, en organisant des programmes de mentorat et en facilitant les négociations collectives par le biais des réseaux. Leur soutien permet de développer des cadres durables qui favorisent le leadership et la participation des femmes tout en garantissant l'intégration d'approches sensibles au genre dans les politiques et les pratiques humanitaires.

- **Investir dans le mentorat et dans le renforcement des capacités** : élaborer des programmes de formation au leadership et offrir des opportunités de mentorat ciblées afin de renforcer les compétences des femmes dans des champs stratégiques.
- **Soutenir la mise en œuvre de politiques d'égalité entre les hommes et les femmes et plaider en faveur de réformes juridiques** : aligner l'aide sur les normes internationales, en plaidant pour des réformes juridiques qui rendent obligatoire la participation des femmes aux processus de leadership et de paix dans les pays d'Afrique de l'Ouest.

Institutions de recherche et responsables politiques :

Les institutions de recherche et les responsables politiques jouent un rôle déterminant dans l'élaboration d'initiatives efficaces en matière d'équité entre les sexes dans le secteur humanitaire, ainsi que dans l'établissement de meilleures pratiques et de normes. Leur influence est vitale pour créer des cadres qui non seulement favorisent le leadership et la participation des femmes, mais garantissent également l'intégration d'approches sensibles au genre dans les politiques et pratiques humanitaires.

- **Renforcer la recherche dans le domaine des disparités entre les hommes et les femmes**: collecter et analyser des données ventilées par sexe afin d'orienter des actions de sensibilisation fondées sur des données pro-

bantes, d'éclairer les politiques et d'améliorer la représentation et la promotion des femmes dans des rôles de direction au sein du secteur humanitaire.

- **Soutenir la promotion du genre spécifique au pays** : collaborer avec les gouvernements et les organisations communautaires afin d'aligner les conditions-cadres nationales sur les normes internationales, se mobiliser pour les réformes en faveur de l'égalité des sexes adaptée au contexte de chaque pays.

Gouvernements et responsables politiques :

- **Mettre en œuvre des politiques d'égalité hommes-femmes et des réformes juridiques** : s'aligner sur les normes internationales et mettre en œuvre des réformes juridiques qui rendent obligatoires la participation des femmes aux processus de leadership et de paix dans les pays d'Afrique de l'Ouest.

Conclusion:

Bien que des progrès significatifs aient été réalisés dans l'amélioration de la représentation des femmes dans le secteur humanitaire, les femmes d'Afrique de l'Ouest se heurtent toujours à des obstacles au début et pendant leur carrière. Relever ce défi requiert des interventions ciblées, notamment la mise en place de politiques de recrutement inclusives, de possibilités de mise en réseau professionnelle et d'un soutien organisationnel plus fort en faveur de l'égalité des sexes. L'augmentation du financement des programmes pour les femmes et la promotion de pratiques organisationnelles sensibles au genre, sont essentielles lorsqu'il s'agit de favoriser une main d'œuvre humanitaire plus inclusive. La recherche et les études d'impact soulignent que la représentation accrue des femmes, en particulier dans les rôles de direction et de prise de décision, permet d'améliorer la programmation et les résultats de l'action humanitaire¹. Un leadership féminin de plus grande envergure contribue à une intégration plus efficace des considérations de genre - ce qui est essentiel dans des contextes de crise affectant outre mesure les femmes, les filles et les groupes marginaux en raison de normes genrées et de discriminations profondément ancrées. La participation des femmes à titre de premières intervenantes a été reconnue comme essentielle dans les efforts de réduction des risques de catastrophes sensibles à la dimension de genre, ce qui a amélioré les résultats en matière de préparation, de réponse et de rétablissement au niveau de la communauté. En garantis-

sant aux femmes l'égalité des droits et des chances dans les carrières humanitaires, les organisations peuvent apporter des perspectives diverses, améliorer l'engagement communautaire et mieux répondre aux besoins des personnes les plus touchées par des crises, ce qui, en fin de compte, renforce l'efficacité et l'inclusivité des réponses humanitaires.

Le présent rapport décrit les principaux moteurs et obstacles qui affectent les trajectoires professionnelles des femmes d'Afrique de l'Ouest dans le secteur de l'aide humanitaire. Il offre des informations locales précieuses pour le projet HAWA et au-delà. L'étude révèle que, si l'intérêt personnel, l'expérience du volontariat et les qualifications universitaires motivent l'entrée des femmes dans le secteur, des barrières systémiques telles que la discrimination fondée sur le sexe et le genre, le manque de réseaux professionnels et les environnements de travail coercitifs entravent leur évolution professionnelle. Le rapport souligne la nécessité d'interventions ciblées de la part des organisations humanitaires, des gouvernements et des agences internationales afin de promouvoir l'égalité des sexes. En adoptant de telles mesures, les parties prenantes peuvent favoriser un environnement plus inclusif et plus favorable aux femmes dans le secteur de l'aide humanitaire, en veillant à ce que leur leadership et leur participation soient effectivement renforcées.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACP	Austrian Centre for Peace (ACP - Centre Autrichien pour la Paix)
ADC	Austrian Development Cooperation (Coopération de Développement Autrichienne)
CARE	Cooperative for Assistance and Relief Everywhere
CAWI	Computer Assisted Web Interviewing (sondage en ligne)
CEDAW	Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes
CERF	Central Emergency Response Fund (Fonds central d'intervention pour les urgences coordination des affaires humanitaires - BCAH)
HAWA	Humanitarian Assistance in West Africa (Renforcement des capacités en matière d'aide humanitaire en Afrique de l'Ouest) Humanitaires)
IASC	Comité Permanent Inter-Agences
JNIM	Jama'at Nusrat ul-Islam wal-Muslimeen
KAIPTC	Kofi Annan International Peacekeeping And Training Centre
KII	Key Informant Interview (interview avec un-e informant-e-clé)
LGBTIQ+	Lesbienne, Gay, Bisexuel-le, Transgenre, Intersexe ou Queer
MFDC	Mouvement des forces démocratiques de Casamance
MoD	Ministère de la Défense
NADMO	National Disaster Management Organization
ONG	Organisation Non Gouvernementale
RCSNU	Résolution du Conseil de Sécurité des Nations Unies
RH	Ressources Humaines
RRC	Réduction des Risques de Catastrophes
UN OCHA	United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations unies)
UN	Nations Unies

1. INTRODUCTION

La participation des femmes à l'aide humanitaire professionnelle est cruciale pour identifier les divers besoins des populations affectées par les crises. Malgré leurs contributions significatives au niveau communautaire, les femmes sont toujours sous-représentées dans le personnel humanitaire international. Alors qu'elles constituent plus de 40% des travailleuses de première ligne, elles n'occupent que 27% des postes de direction tels que les Coordinateur-riche-s humanitaire-s des Nations Unies. Les données récentes du Comité permanent interorganisations de l'an 2024 indiquent que sur les 37 coordinateur-riche-s permanent-e-s de l'aide humanitaire des NU les plus haut-e-s fonctionnaires UN dans les pays confrontés à des situations d'urgence humanitaire 10 seulement sont des femmes. Dans le tiers secteur au sens large, y compris les organisations humanitaires, les femmes représentent 75% de la main d'œuvre, mais 43% seulement occupent des postes de direction. Cette disparité souligne la nécessité de déployer des efforts ciblés pour permettre aux femmes d'accéder à des postes de cadres supérieures et de s'assurer que leurs perspectives influencent les interventions humanitaires à tous les niveaux. Cette sous-représentation ne reflète pas seulement des tendances mondiales plus larges, mais souligne une lacune importante dans les données régionales ventilées sur les sexes qui dressent les obstacles singuliers auxquels sont confrontées les femmes d'Afrique de l'Ouest dans ce secteur. L'intersection du genre, de la culture et des facteurs socio-économiques crée un paysage complexe qui influence les trajectoires professionnelles des femmes d'Afrique de l'Ouest dans des rôles humanitaires. L'étude a pour objectif d'analyser ces dynamiques en examinant à la fois les moteurs qui motivent les femmes d'Afrique de l'Ouest à poursuivre des carrières humanitaires professionnelles dans des contextes humanitaires et les obstacles qui les empêchent de progresser dans ces carrières.

S'appuyant sur un cadre intersectionnel, cette étude examinera comment les identités multiples telles que le genre, l'appartenance ethnique et le statut socio-économique, s'entrecroisent pour façonner les expériences de ces femmes. En comprenant les défis spécifiques auxquels elles sont confrontées -qui vont des normes culturelles et des pratiques discriminatoires aux barrières structurelles au sein des organisations internationales- cette étude vise

à fournir une analyse détaillée des facteurs contribuant à leur sous-représentation dans le secteur humanitaire. Par ailleurs, l'étude identifiera les facteurs qui peuvent favoriser leur entrée dans la carrière et leur évolution professionnelle, offrant ainsi un aperçu des politiques et des pratiques aptes à promouvoir une plus grande inclusion et une plus grande équité. Enfin, cette recherche vise à contribuer au discours plus large sur l'égalité des sexes dans le secteur humanitaire, en mettant l'accent sur l'autonomisation des femmes d'Afrique de l'Ouest pour leur permettre d'assumer des postes de cadres supérieures et d'améliorer l'efficacité des réponses humanitaires au niveau mondial.

Cette étude fait partie du projet « Renforcement des capacités en matière d'aide humanitaire en Afrique de l'Ouest – phase IV » (HAWA IV), un projet coordonné par l'Austrian Centre for Peace (ACP) en coopération avec le Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KAIPTC) et financé par la Coopération autrichienne au développement (ADC) et par le Ministère de la défense autrichien (MoD). Le projet contribue au renforcement des capacités pour une réponse efficace aux crises humanitaires dans les états d'Afrique de l'Ouest. Pour être efficace et inclusive, l'aide humanitaire doit être sensible au genre. L'étude contribue à l'objectif du projet en mettant en lumière les obstacles structurels et systémiques que les femmes rencontrent dans ce domaine. Elle approfondit des questions telles que l'exploitation sexuelle, l'accès inadéquat aux réseaux, l'évolution limitée des carrières—des constatations qui n'ont peut-être pas été pleinement prises en compte par les organisations humanitaires existantes. Les résultats soulignent également les expériences vécues par les femmes, en particulier lorsqu'il s'agit de naviguer dans la dynamique du pouvoir dans les contextes humanitaires, ce qui permet de formuler des recommandations destinées aux organisations humanitaires pour promouvoir l'égalité des genres dans leurs structures. Les conclusions éclairent aussi les efforts en matière de renforcement des capacités HWA avec des preuves concrètes pour défendre des réformes promouvant l'autonomisation des femmes.

1.1. Aperçu du secteur humanitaire mondial

Le secteur humanitaire mondial a pour mission de répondre à des niveaux de besoins sans précédent résultant d'une

convergence de crises, notamment les conflits, les urgences climatiques et l'instabilité économique. En 2024, près de 300 millions de personnes dans le monde auront besoin d'assistance et de protection humanitaire, ce qui représente une augmentation significative des besoins par rapport aux années précédentes². Ces besoins sont plus prononcés dans des régions telles que l'Afrique orientale et l'Afrique australe, l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique centrale, et le Moyen-Orient où les conflits et les catastrophes climatiques ont gravement affecté les populations. Le secteur humanitaire est confronté à la complexité croissante de ces crises, comme en témoignent l'augmentation dramatique des populations déplacées et l'insécurité alimentaire aigüe qui touche des millions de personnes³.

Les conflits restent une force dominante derrière l'escalade des besoins humanitaires, les conflits prolongés et ceux qui viennent d'éclater causant une dévastation généralisée. L'année 2023 a été marquée par de graves escalades dans des régions comme le Soudan, la Syrie et la Palestine, ce qui a entraîné une augmentation du nombre de victimes civiles et de déplacements. Parallèlement aux conflits, l'urgence climatique mondiale exacerbe les vulnérabilités, les phénomènes météorologiques extrêmes provoquant des déplacements massifs et menaçant la sécurité alimentaire sur plusieurs continents⁴. Ces facteurs, auxquels s'ajoutent les défis économiques et les épidémies, créent un paysage de crise à multiple facettes qui nécessite une réponse humanitaire solide et adaptable.

En réponse à ces besoins croissants, le secteur humanitaire mondial mobilise des ressources et définit des stratégies pour fournir une aide efficace et efficiente⁵. Pour 2024, les Nations Unies (NU) et leur organisations partenaires réclament 46,4 milliards de \$ pour aider 180,5 millions de personnes dans 72 pays. L'accent est de plus en plus souvent mis sur des réponses localisées et inclusives, un quart du financement du Fonds central d'intervention pour les urgences humanitaires (CERF) étant désormais dirigé vers des partenaires locaux et nationaux qui jouent un rôle essentiel en tant que premiers intervenants⁶. En outre, le secteur souligne l'importance de la diplomatie humanitaire et des négociations d'accès aux zones de conflit s'efforçant de maintenir et d'étendre la fourniture d'une aide vitale dans des environnements de plus en plus hostiles.

1.2. La sous-représentation des femmes dans le secteur humanitaire

La sous-représentation des femmes dans le secteur humanitaire reste un défi majeur malgré le rôle essentiel qu'elles jouent dans la réponse aux crises et dans l'acheminement de l'aide. Les recherches révèlent que les femmes sont souvent cantonnées à des postes subalternes, notamment en première ligne, alors qu'elles sont nettement sous-représentées dans les fonctions de direction et de prise de décision. Par exemple au sein du système des NU, les femmes représentent environ 70 % du personnel débutant, mais seulement 37% des cadres décideurs⁷. Cette disparité se retrouve dans le secteur humanitaire, où les femmes représentent plus de 40% des travailleuses de première ligne, mais sont nettement sous-représentées aux postes de direction⁸. Le manque de leadership des femmes ne reflète pas seulement les inégalités plus larges entre les sexes, mais limite également la capacité du secteur à répondre aux besoins et aux défis spécifiques auxquels sont confrontées les femmes et les filles dans des crises humanitaires.

Cette sous-représentation a de des conséquences importantes. L'absence de femmes aux postes de direction au sein des organisations multilatérales se traduit souvent par un manque de politiques et de pratiques sensibles à la dimension du genre qui sont cruciales pour des réponses humanitaires efficaces. Lors de la pandémie de COVID-19, l'inclusion limitée des femmes dans des postes de décision au sein des unités opérationnelles mondiales a été associée à une réponse plus lente, moins complète aux impacts sexospécifiques de la crise⁹. La pandémie a mis en évidence la nécessité d'un leadership des femmes pour garantir que les besoins spécifiques des femmes et des filles soient pris en compte de manière appropriée dans les efforts humanitaires. Sans une plus forte représentation des femmes dans les rôles de direction, le secteur humanitaire risque de perpétuer les inégalités de genre et de ne pas tirer pleinement parti des perspectives et des compétences que les femmes apportent à la gestion des crises.

1.3. But et objectifs de l'étude

Cette étude vise à explorer les moteurs et les obstacles qui empêchent les femmes d'Afrique de l'Ouest de s'engager

dans l'aide humanitaire professionnelle et de progresser dans leur carrière dans des contextes internationaux. Elle a pour but d'informer les organisations humanitaires, y compris l'ACP et le KAIPTC, et les donateurs-rice-s, en révélant comment l'interaction du genre, des normes culturelles, du contexte socio-économique et d'autres identités a un impact sur les trajectoires professionnelles des femmes d'Afrique de l'Ouest dans ce secteur. L'objectif final est de générer des informations qui peuvent éclairer les politiques et les pratiques visant à promouvoir une plus grande inclusion et une plus grande équité, améliorant ainsi la diversité et l'efficacité de la main d'œuvre humanitaire mondiale. Pour atteindre ce but, les objectifs suivants ont été définis comme cibles :

1. identification et l'analyse des facteurs qui encouragent les femmes d'Afrique de l'Ouest à s'engager dans l'aide humanitaire ;
2. exploration des obstacles à l'évolution de la carrière des femmes d'Afrique de l'Ouest dans les contextes internationaux ;
3. établissement de recommandations favorisant la diversité et l'inclusion dans le secteur humanitaire.

2. ANALYSE DOCUMENTAIRE

2.1. Analyse des relations de genre spécifiques au contexte

Au fond, le genre n'est pas seulement une différence biologique sur la base du sexe, mais plutôt une interaction complexe de facteurs culturels, sociaux et psychologiques qui façonnent les identités individuelles et les interactions au sein de la société. Le genre renvoie aux caractéristiques, rôles, comportements et attributs sociaux, culturels et psychologiques qu'une société considère comme appropriés pour des individus sur la base de leur sexe perçu ou assigné¹⁰. Alors que le sexe fait généralement référence aux caractéristiques biologiques telles que l'anatomie et les chromosomes qui classent les individus en tant qu'hommes, femmes ou intersexués, le genre englobe un éventail plus large d'iden-

tités, d'expressions et d'expériences qui va au-delà de la compréhension binaire du « masculin » et du « féminin ».

Les rôles de genre sont des normes définies socialement qui dictent les comportements, les attitudes et les responsabilités jugées appropriées pour les individus en fonction de leur identité de genre perçue. Ces rôles sont souvent profondément ancrés dans les traditions culturelles, les contextes historiques et les structures institutionnelles et influencent tout, de la dynamique aux aspirations professionnelles. Dès le plus jeune âge, les individus sont socialisés dans ces rôles de genres par le biais de divers agents de socialisation, y compris la famille, les pairs, les médias et l'éducation. Dans de nombreux contextes, les garçons sont par exemple encouragés à être forts, à s'affirmer et à être indépendants, alors que les filles sont socialisées pour être nourricières, empathiques et dociles¹¹ dans de nombreux contextes sociétaux. Ces attentes ne façonnent pas seulement les identités individuelles mais perpétuent également les inégalités entre les sexes et renforcent les stéréotypes limitant l'expression personnelle et les opportunités pour les hommes et les femmes.

Le genre croise des catégories sociales telles que l'âge, la race, la classe, la sexualité et le handicap, créant ainsi des systèmes complexes de privilèges et d'oppression, connus sous le nom d'intersectionnalité. Les femmes de couleur par exemple, peuvent être confrontées à une discrimination fondée à la fois sur le genre et la race qui peut conduire à des formes uniques de marginalisation. De même, les personnes handicapées peuvent se heurter à des barrières supplémentaires dans l'accomplissement des rôles de genre et l'accès aux opportunités¹². Les institutions sociales telles que les médias, la religion et la politique gouvernementale renforcent les normes traditionnelles en matière de genre. Les médias perpétuent souvent des stéréotypes néfastes, tandis que les croyances et les pratiques religieuses façonnent la compréhension culturelle du genre au sein des communautés¹³.

2.2. L'analyse du genre et des conflits en Afrique de l'Ouest

Dans les discours récents sur la gestion des conflits et la gestion et la réponse aux risques de catastrophe, le genre et les conflits sont considérés comme étroitement liés. Ces

dernières années, la région d'Afrique de l'Ouest a été frappée par de multiples conflits armés interconnectés. Différentes organisations NU ont établi des cadres d'analyse et d'évaluation des conflits afin de faciliter les interventions dans des régions sujettes aux conflits dans la région de l'Afrique de l'Ouest. Or, des études empiriques révèlent l'absence ou la non-disponibilité de cadres de suivi et/ou d'évaluation qui considèrent les relations et les inégalités entre les sexes comme des moteurs qui éclairent la dynamique des conflits^{14,15}.

La situation humanitaire dans les pays d'Afrique de l'Ouest est une question complexe et multiforme qui englobe une série de défis, notamment les conflits armés, les instabilités politiques, les crises économiques, la dégradation de l'environnement et la pauvreté généralisée. Dans toute la région, des millions de personnes sont affectées par ces différents facteurs, qui entraînent des déplacements, une insécurité alimentaire, un manque d'accès aux soins de santé et à l'éducation, et des violations des droits de l'homme¹⁶. La situation dans de nombreux pays d'Afrique de l'Ouest s'est fortement dégradée ; des catastrophes climatiques et écologiques provoquent des impacts humanitaires massifs et les attaques extrémistes ou militantes s'étendent à de nouvelles zones. Les niveaux de vulnérabilité déjà élevés (causés par exemple par l'insécurité alimentaire, la pauvreté, le risque accru de violence sexuelle et sexiste) sont amplifiés par les effets de la pandémie de COVID-19¹⁷.

Bien que la situation sécuritaire dans la CASAMANCE SÉNÉGALAISE se soit relativement apaisée depuis la signature de l'accord de paix en 2004, une « économie de guerre » autour du commerce de la drogue et des bois précieux a régulièrement entraîné des flambées de violence. Différents groupes rebelles, dont le Mouvement des forces démocratiques de Casamance (MFDC), financent leur équipement grâce à ce trafic illicite et aux contributions par de bailleurs de fonds étrangers¹⁸. En 2021, l'armée sénégalaise, avec le concours de soldats de Guinée-Bissau, a lancé une offensive contre le MFDC et a pris le contrôle de trois bases du MFDC dans la Forêt de Blaze, a saisi plusieurs hectares de plantations de marijuana et une quantité considérable d'armes rebelles, mais plusieurs bases rebelles restent actives. Alors que le gouvernement sénégalais espère que l'offensive militaire coupera court aux activités criminelles qui financeraient les différents groupes rebelles, l'insécurité alimentaire résultant des inondations et des sécheresses récurrentes et

du changement climatique pourrait alimenter les tensions ethniques et religieuses existantes, ainsi que les mouvements séparatistes¹⁹. Les élections sénégalaises de 2024 ont exacerbé ces tensions notamment en Casamance où les divisions politiques ont attisé les conflits. La période pré-électorale a vu une augmentation des affrontements entre les forces progouvernementales et les groupes, les deux parties cherchant à tirer profit de l'instabilité politique pour réaliser des gains stratégiques²⁰.

La crise humanitaire complexe au NIGÉRIA se caractérise par des problèmes majeurs différents selon les régions. L'insécurité alimentaire causée par de multiples facteurs est l'un des défis humanitaires les plus répandus. Les crises de sécurité qui se chevauchent, notamment le djihadisme, le banditisme, les enlèvements, les affrontements entre éleveurs et agriculteurs et les insurrections séparatistes constituent un autre défi²¹. Le nord-est est ravagé par Boko Haram, le nord-ouest est confronté à une flambée de violence liée au banditisme, notamment des meurtres, des enlèvements contre rançon, des vols de bétail et des violences sexuelles au sein des communautés et la population de la ceinture médiane souffre des conflits entre les agriculteurs et les éleveurs. Dans le sud, le Nigéria accueille plus de 60 000 réfugiés du Cameroun et des épidémies de choléra se déclarent régulièrement. En outre, la prévalence d'insécurité alimentaire au Nigéria a nettement augmenté, passant de 66,2 millions de personnes au premier trimestre 2023, à 100 millions au premier semestre 2024²². En mars 2024, 18,6 millions de personnes souffraient de faim aigüe, alors que 43,7 millions étaient en situation de crise due à la faim, ou employaient des stratégies de lutte contre la faim plus sévères²³. Le taux d'inflation au Nigéria (34,19%) qui est resté élevé ces dernières années, exacerbe les crises humanitaires existantes en Afrique de l'Ouest, affectant ainsi les populations vulnérables, y compris les personnes déplacées et les communautés pauvres²⁴.

En outre, le MALI, le NIGER et le BURKINA FASO ont connu une multiplication par huit du nombre de décès, jusqu'à plus de 6000 en 2020. Depuis 2017, le Groupe de soutien à l'islam et aux musulmans (GSIM), issu d'alliances entre Ansar Dine, de la Force de libération du Macina, d'Al-Mourabitoune et d'Al-Qaïda au Maghreb islamique (AQIM), propulse rapidement l'extrémisme violent du Mali vers le Niger et vers le Burkina Faso, élargissant son champ d'action aux États côtiers d'Afrique de l'Ouest et aggravant la situation dans la

région transfrontalière entre le Burkina Faso et le Bénin, le nord-ouest nigérian et Maradi au Niger²⁵.

Si le GHANA est performant en matière de réponse aux catastrophes, avec une Organisation nationale de gestion des catastrophes (NADMO) fonctionnelle, il est confronté, sur le plan politique, à d'importants défis juridiques et sociétaux concernant les droits des personnes LGBTQ+²⁶. Le cadre juridique ghanéen, influencé par des lois de l'ère coloniale, criminalise les actes homosexuels et contribue à une discrimination généralisée à l'encontre des personnes LGBTQ+. Par ailleurs, le Ghana est confronté à des menaces frontalières et à une insécurité croissante, notamment le long de ses frontières nord et ouest qui sont vulnérables à l'instabilité des pays voisins comme Burkina Faso et Côte d'Ivoire. Des groupes armés incluant des extrémistes et des militants sont également devenus plus actifs dans la région du Sahel, entraînant des débordements de violence, de contrebande et de traite des êtres humains²⁷.

Il ressort clairement de ce qui précède que les menaces qui pèsent sur la sécurité en Afrique de l'Ouest sont pour la plupart de nature intraétatique ; ce qui rend la sécurité centrée sur l'État et l'armée presque sans objet. Le référent de la sécurité n'est plus seulement l'état en tant que tel, mais aussi l'individu (humain), et sa sécurité est liée à son développement global (économique, politique, social et écologique), à l'accès à la justice, y compris le respect des droits de l'homme et de l'État de droit, à un environnement propice aux interventions et, dans des situations d'urgence complexes, à une assistance humanitaire durable. Il est donc essentiel de comprendre l'impact différent des insécurités sur les hommes et les femmes pour répondre efficacement aux besoins de sécurité humaine décrits ci-avant. C'est dans ce contexte que la section analyse les dimensions de genre des défis de sécurité humaine en Afrique de l'Ouest²⁸.

2.3. Les rôles multiples des femmes en tant que combattantes, artisanes de la paix et victimes

À l'ère des conflits prolongés, le rôle et la contribution des femmes dans le domaine des conflits et de l'aide humanitaire, sont devenus de plus en plus importants pour comprendre les besoins divergents des populations affectées par les conflits et y répondre. Cependant, le leadership des femmes

dans ce domaine, n'a pas attiré la même attention que dans des domaines comparables, tels que la santé mondiale au sens large²⁹. Des études en matière de genre et de leadership suggèrent qu'il existe des différences entre les sexes dans les styles ; les femmes ont tendance à avoir un style de leadership différent, mais complémentaire de celui des hommes, en raison des compétences et des stratégies qu'elles ont acquises en surmontant les obstacles systémiques pendant leur long séjour dans la phase de mi-carrière³⁰. Une enquête menée par le Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations unies (OCHA) auprès de plus de 1000 femmes actives dans le secteur humanitaire dans 115 pays, a révélé trois attributs uniques que les femmes apportent à l'action humanitaire : primo, la faculté de s'adresser aux femmes des communautés touchées ; secundo, des perspectives uniques ; et tertio, un style de leadership unique³¹. La représentation et l'engagement des femmes occupant des rôles de leadership mettraient leurs problèmes au premier plan de l'ordre du jour mondial, remettraient en question les hiérarchies traditionnelles du savoir et du pouvoir en mettant en lumière les connaissances sous-évaluées et non reconnues et plaideraient pour des décisions plus inclusives, plus diversifiées et plus représentatives³².

2.4. Contraintes et opportunités liées au genre dans les situations humanitaires en Afrique de l'Ouest

Les contraintes et les opportunités liées au genre dans les contextes humanitaires sont des considérations décisives pour garantir l'efficacité, l'inclusion et la durabilité d'interventions d'aide dans des communautés touchées par les crises. Les crises humanitaires, qu'elles soient causées par des conflits, des catastrophes naturelles ou par d'autres situations d'urgence, exacerbent souvent les inégalités entre les sexes et les vulnérabilités et existantes. Il est donc essentiel pour les organisations d'aide de prendre en compte la dynamique du genre dans leurs efforts de réponse³³. Ces contraintes et ces opportunités impactent fortement le personnel humanitaire engagé dans les programmes d'aide humanitaire, en influençant leurs rôles, leurs expériences et leur efficacité dans l'acheminement de l'aide aux populations vulnérables. Il est essentiel de comprendre ces dynamiques pour répondre aux divers besoins des communautés affrontant une crise et promouvoir l'égalité des sexes en dé-

ployant des efforts de réponse humanitaire³⁴.

Le Rapport mondial de 2020 sur le fossé entre les femmes et les hommes indique que la persistance de l'inégalité en matière de leadership constitue un risque économique mondial important et un obstacle au développement humain. L'indice moyen de développement humain des femmes est inférieur de 6% à celui des hommes, les pays à faible niveau de développement souffrant des écarts les plus importants – qui tendent également à être des pays impactés par des conflits et des crises humanitaires³⁵. En outre, les dirigeant-e-s de ces secteurs doivent posséder des compétences diverses et adaptables qui leur permettent de travailler de manière efficace dans cultures et des contextes différents. Il-elle-s doivent coopérer avec des communautés, ainsi qu'avec le personnel et des partenaires nationaux et internationaux tout en veillant à ce que leur style de leadership favorise les possibilités de renforcement des capacités du personnel et des partenaires nationaux. Les témoignages fournis par les principales organisations humanitaires indiquent que les efforts déployés au niveau mondial pour protéger et aider les personnes prises dans des conflits et des catastrophes nationales, seront plus efficaces si davantage de femmes occupent des postes de direction³⁶.

La diversité de genre offre également aux travailleur-euse-s humanitaires la possibilité d'avoir un impact significatif sur la lutte contre les inégalités des sexes et sur la promotion des droits des femmes. Les travailleuses humanitaires, en particulier, apportent souvent des idées et des perspectives uniques à leur travail, ce qui leur permet de mieux comprendre les besoins spécifiques des femmes et des filles touchées par les crises et de mieux y répondre³⁷. En impliquant activement les femmes dans les processus décisionnels et dans les rôles de leadership, les organisations humanitaires sont en mesure de promouvoir les réponses plus inclusives et plus efficaces qui répondent aux divers besoins des populations touchées.

La programmation sensible au genre peut renforcer l'efficacité et la durabilité des efforts d'assistance humanitaire. En reconnaissant les différents rôles et responsabilités des hommes et des femmes au sein des communautés, ainsi que les facteurs croisés façonnant leurs expériences de vulnérabilité, les travailleur-euse-s humanitaires peuvent concevoir des interventions adaptées aux besoins et aux priorités spécifiques des différents groupes³⁸. Un soutien ciblé à

l'autonomisation économique des femmes par exemple, ou l'accès aux services de santé procréative peuvent contribuer à la résilience et au bien-être à long terme des communautés affectées par une crise³⁹.

L'un des défis majeurs auxquels sont confronté-e-s les travailleur-euse-s est la persistance de la discrimination et des stéréotypes fondés sur le sexe, tant au sein du secteur de l'aide lui-même que dans les communautés auxquelles ils-elles s'adressent. Les femmes qui travaillent dans l'humanitaire se heurtent souvent à des obstacles pour accéder à des postes de direction et sont victimes de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe sur leur lieu de travail⁴⁰. De même, les travailleurs humanitaires masculins peuvent avoir des difficultés à répondre aux besoins spécifiques des hommes et femmes et/ou peuvent ne pas avoir la formation et la sensibilisation nécessaires pour s'engager efficacement dans les questions de genre. La discrimination socio-culturelle fondée sur les sexes, profondément ancrée, se traduit par un immense réservoir de talents inexploité dans de nombreux pays. Les valeurs socio-culturelles patriarcales et les idéologues sexistes qui leur sont associées ont un effet négatif sur le développement de la carrière des femmes, limitant le choix de carrières à ceux qui adhèrent à la division traditionnelle de travail et ne compromettent pas les responsabilités domestiques.

Nombre de ces obstacles se retrouvent dans des contextes humanitaires, fragiles et post-conflit, notamment au Nigéria, au Niger, au Mali, au Sénégal, au Burkina Faso et au Ghana. Les obstacles signalés dans ces contextes sont notamment les obstacles socio-culturels et économiques à l'exercice par les femmes de leur pouvoir et de leur leadership dans les crises humanitaires, les attitudes et les normes patriarcales qui restreignent la participation des femmes à l'espace public et sapent leur contribution aux dispositifs humanitaires, la charge de travail non rémunérée des femmes, le manque d'expérience et d'opportunités pour participer au leadership, l'exclusion des structures décisionnelles d'intervention d'urgence, le manque de confiance en soi, la pauvreté et l'accès aux ressources ainsi que les faibles niveaux d'éducation et d'alphabétisation. Les femmes sont plus facilement victimes de violences et d'exploitation sexuelle pendant des conflits. En raison des normes culturelles et des stéréotypes de genre, l'implication des femmes dans la prévention et la gestion des conflits est également limitée dans ces pays. En outre, les femmes sont souvent

exclues des processus décisionnels ou ne participent qu'à des groupes de soutien essentiellement masculins. Malgré la lenteur du progrès, quelques gouvernements ont tenté d'encourager la participation des femmes à la consolidation de la paix⁴¹.

2.5. L'aide humanitaire tenant compte de la dimension de genre

Les hommes et les femmes sont touchés de manière disproportionnée par les conflits armés et les situations d'urgence humanitaire, bien que de manière différente. Alors que les femmes vivent plus longtemps que les hommes en temps de paix, cet écart d'espérance de vie se réduit en période de conflits. Les hommes sont plus susceptibles de mourir de violences physiques directes ou au combat, les femmes souffrent de manière disproportionnée des conséquences indirectes et à long terme des conflits armés. Il s'agit notamment de violences sexuelles, d'un accès limité aux soins de santé et d'un éventail de difficultés socio-économiques. Il est bien établi qu'en période de conflits, les femmes sont plus susceptibles de subir des violences conjugales de la part de leur partenaire intime et d'être victimes de violences sexuelles, souvent utilisées comme armes de guerre⁴². En outre, plus de 60% des décès maternels évitables, 53% de tous les décès d'enfants de moins de 5 ans et 45% des décès néonataux ont lieu dans des pays touchés par des crises humanitaires et des conditions socio-politiques fragiles où les migrations forcées sont également courantes. Ce nombre croissant de preuves, soulignant la charge disproportionnée de la morbidité et de la mortalité féminines, met en évidence le besoin crucial d'évaluer le rôle des femmes dans le leadership, notamment dans l'élaboration de la recherche, des politiques et des interventions programmatiques en matière de santé dans les contextes humanitaires touchés par des conflits⁴³.

De nombreux pays d'Afrique de l'Ouest limitent l'intégration des femmes dans la prévention et la gestion des conflits ou dans les initiatives de consolidation de la paix avant et après le conflit. En raison des normes culturelles et des stéréotypes de genre, l'implication des femmes dans la résolution de conflits est entravée de la même manière⁴⁴. Pendant les crises par exemple, les femmes sont particulièrement exposées aux agressions et à l'exploitation sexuelles. De nombreux facteurs tels que structures sociales patriarcales, les

normes culturelles, les rôles traditionnels des hommes et des femmes, l'analphabétisme et les contraintes économiques contribuent à cette limitation et dans le pire des cas, à l'exclusion. Au niveau de la résolution des conflits, les femmes sont souvent considérées comme moins aptes ou moins compétentes que les hommes⁴⁵. Ainsi, l'implication des femmes est souvent limitée aux tâches non décisionnelles telles que le soutien logistique ou la prise en charge des victimes.

3. MÉTHODOLOGIE

3.1. Plan de recherche

L'étude se base sur une méthode de recherche structurée et utilise un plan de recherche descriptif. Les données ont été collectées grâce à des éléments quantitatifs et qualitatifs, et extraites de sources de données primaires et secondaires par le biais de questionnaires d'enquêtes et d'entretiens avec des informateurs clés (KII). La zone d'étude s'est concentrée sur cinq pays : le Sénégal, le Mali, le Burkina Faso, le Nigéria et le Niger. Des techniques d'échantillonnage raisonné ont été appliquées pour déterminer les personnes et les organisations à interroger en se concentrant sur celles qui occupaient ou avaient occupé des postes dans des organisations humanitaires. Les participant-e-s comprenaient des femmes actives dans le secteur humanitaire, en particulier celles chargées du recrutement et de l'embauchage ; des responsables de la diversité et de l'inclusion ; ainsi que des cadres supérieurs travaillant dans des ONG et des groupes de défense des droits et de l'autonomisation des femmes en Afrique de l'Ouest. Cela signifie qu'une liste de personnes à contacter et à interroger, a été établie à l'avance, et que des répondant-e-s supplémentaires ont été identifié-e-s sur la base des informations fournies par les répondant-e-s initialement identifié-e-s dans les cinq pays sélectionnés à dessein.

3.2. Taille des échantillons

Dans la présente étude, la détermination de la taille des échantillons a adopté une formule utilisée par Daniel (1977)⁴⁶. La formule est utilisée pour déterminer la taille d'une population inconnue dans une étude :

$$n = \frac{z^2 P(1-P)}{d^2}$$

où n = la taille de l'échantillon,

Z = les statistiques pour un niveau de confiance,

P = la prévalence ou proportion attendues (en proportion de un; si 50%, P = 0,5), et d = précision (en proportion de un; si 6%, d = 0.06). Statistic Z (Z) : pour un niveau de confiance de 95 qui est conventionnel, la valeur Z est de 1,96. Dans cette étude, l'équipe de consultants présente ses résultats avec des intervalles de confiance (IC) de 95%. L'étude a donc utilisé un échantillon de 76 participant-e-s.

3.3. Développement des outils d'études

La collecte des données d'exploitation a été effectuée dans tous les pays afin d'assurer une bonne représentation. Les outils de collecte des données d'exploitation ont été conçus pour recueillir les informations nécessaires au mappage des répondant-e-s. Le questionnaire d'enquête et les guides (KII) ont été utilisés pour interroger les personnes.

3.4. Méthodes de collecte des données

Dans la présente étude, les méthodes de collecte des données se concentrent sur les techniques de base de collecte de données primaire et secondaire en utilisant des mécanismes de données qualitatives et quantitatives.

3.4.1. Techniques de collecte des données primaires

Les sources de données primaires proviennent à la fois de méthodes qualitatives et quantitatives. Les sources qualitatives comprenaient des entretiens individuels menés dans le cadre d'enquêtes d'opinion et de discussions informelles. L'approche qualitative a été choisie parce que l'étude fait appel à un raisonnement inductif, compte tenu de sa nature descriptive. Les participant-e-s ont été sélectionné-e-s parmi

les anciens et les collaborateurs de HAWA. Une approche sélective à plusieurs niveaux a été adoptée pour choisir les répondant-e-s de l'échantillon. L'enquête a ciblé des hommes et des femmes de divers pays de l'Afrique de l'Ouest qui ont été employé-e-s dans l'aide humanitaire professionnelle à différents stades de leur carrière (débutants, intermédiaires et de cadres). L'inclusion d'hommes aux côtés des femmes, a permis une compréhension plus complète de la dynamique de genre dans le secteur, fournissant des indications sur la façon dont les deux sexes perçoivent et vivent les obstacles et les moteurs associés à l'entrée et à la progression des femmes dans les carrières humanitaires. Au total, 7 informateurs-clés ont participé à l'enquête. Les entretiens ont été menés à l'aide des guides d'entretien semi-structurés axés sur des thèmes-clés tels que les obstacles à l'entrée, la progression de carrière, le mentorat, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la culture organisationnelle. Les entretiens ont été menés physiquement ou sur une plateforme de visioconférence en fonction du lieu et de la disponibilité des participant-e-s. Les données quantitatives ont été collectées grâce aux questionnaires (n = 69) en utilisant Computer Assisted Web Interviewing (CAWI). L'enquête a ciblé sur un échantillon plus large et diversifié de répondant-e-s dans tous les pays d'Afrique de l'Ouest, y compris ceux qui travaillent actuellement dans l'aide humanitaire et ceux qui ont une expérience antérieure en la matière, ainsi que d'autres personnes de différents niveaux de leadership, secteur et rôle liés aux opérations humanitaires et à l'autonomisation des femmes. Les répondant-e-s interrogé-e-s l'ont été à l'aide d'un questionnaire structuré, programmé dans un système de collecte de données mobiles (Kobo Collect) et segmenté selon les thèmes définis dans l'étude. Les données ont été ensuite téléchargées pour être analysées par l'équipe chargée de l'étude.

3.4.2. Techniques de collecte des données secondaires

Une analyse documentaire, comprenant des données provenant de différentes sources secondaires a fait partie de la présente étude dès le début. L'analyse documentaire a consisté à examiner les documents sur le genre et l'intersectionnalité, y compris les moteurs et les obstacles qui empêchent les femmes d'Afrique de l'Ouest de s'engager dans l'assistance humanitaire professionnelle et de faire progresser leur carrière dans les contextes internationaux, ainsi que la stratégie de la composante du genre du projet HAWA. L'analyse documentaire s'est appuyée sur différentes

sources, notamment les politiques et les plans nationaux pertinents sur l'inclusion du genre dans les contextes humanitaires, les documents de projets pertinents signés par KAIPTC et ACP et des documents tels que des analyses contextuelles, des études sur les structures communautaires et les dynamiques socio-politiques, des articles de journaux évalués par des pairs, des documents et de la « littérature grise » sur le sujet. L'étude a également examiné les rapports et de la littérature d'autres agences de développement engagées dans le travail humanitaire et l'inclusivité du genre.

3.5. Saisie et analyse des données

Une pré-analyse préliminaire sur le terrain a été entreprise pour s'assurer que les données saisies soient exactes, bien organisées, complètes et conformes à l'objectif de la recherche. Une fois saisies, les données ont été « nettoyées », rassemblées, tabulées, organisées pour l'analyse et présentées sous différents formats descriptifs.

Les **données quantitatives** des questionnaires d'enquête ont été téléchargées à partir de KOBO Collect et sauvegardées en format MS Excel et codées en SPSS à des fins d'analyse. Les informations ont été analysées en fonction d'indicateurs liés aux objectifs de l'étude, d'une manière statistiquement saine et solide. Des protocoles d'analyse, une copie propre de l'ensemble des données finalisées et un dictionnaire de données ont été fournis à des fins de reproduction et de suivi des rapport futurs.

Les **données qualitatives** ont été transcrites, et les transcriptions gérées dans QSR NVivo à l'aide d'un cadre de codage développé par l'équipe de consultants. Le cadre de codage a été créé sur la base de plusieurs sources : les objectifs d'évaluation, les questions, les thèmes de la collecte de données et les résultats de l'analyse documentaire. Les données provenant des transcriptions d'entretiens et des notes de terrain obtenues par le biais des informateurs-clés ont été analysées à l'aide d'une analyse de contenu et d'une analyse thématique. La triangulation a été appliquée aux différents ensembles des données. L'analyse rigoureuse des données et l'établissement de rapports ont été essentiels pour garantir la qualité, l'exhaustivité et les résultats globaux de l'étude.

3.6. Normes et considérations éthiques

La présente étude a respecté des normes éthiques rigoureuses pour assurer la protection et le respect de tou-te-s les participant-e-s impliqué-e-s. Avant la collecte des données, le consentement éclairé de tou-te-s les participant-e-s a été demandé. Chaque participant-e a obtenu des informations détaillées sur l'objectif de l'étude, sur son rôle, sur la nature volontaire de sa participation et sur son droit de se retirer à tout moment sans pénalité. Le respect de la vie privée et la confidentialité étaient d'une importance capitale. Toutes les données à caractère personnel ont été anonymisées, et les informations d'identification stockées en toute sécurité n'ont été accessibles qu'aux membres de l'équipe de recherche. Une attention particulière a été accordée à la nature sensible des discussions sur le genre, les obstacles à la carrière professionnelle et sur les expériences personnelles, les participant-e-s étant encouragés à ne partager que ce qu'il-elle-s se sentaient à l'aise de divulguer. En outre, l'étude a pris en compte la sensibilité culturelle, en reconnaissant la diversité des origines des femmes d'Afrique de l'Ouest et ont eu recours à des méthodes de communication et de collecte de données culturellement appropriées.

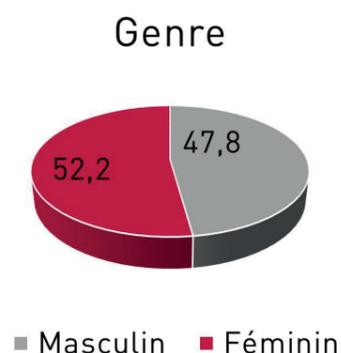
4. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

Cette section expose les résultats de l'étude. L'analyse se concentre sur les réponses aux questionnaires et sur les entretiens avec les informateur-riche-s-clés. Cette section vise donc à répondre aux objectifs de l'étude (voir section 1.3)

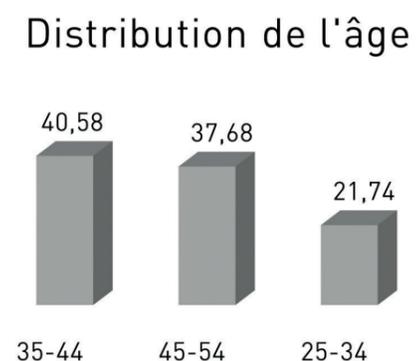
4.1. Profil démographique des répondant-e-s

4.1.1. Répartition par sexe

La répartition par sexe des répondant-e-s montre une légère majorité de participantes (52,2%), en comparaison avec les participants masculins : (47,8%).



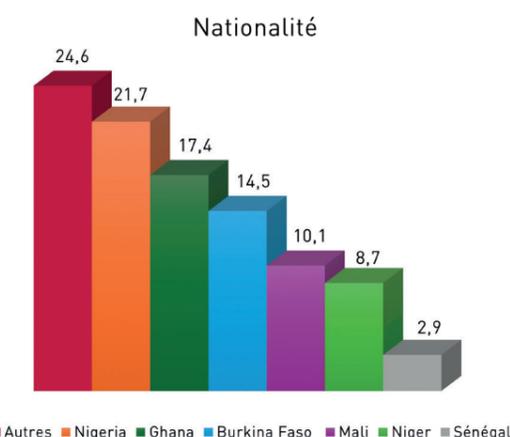
4.1.2. Répartition par âge



La répartition par âge des répondant-e-s indique que le groupe le plus important se situe dans la tranche d'âge 35 à 44 ans, représentant 40,58% de l'échantillon. Il est suivi de près par le groupe des 45 à 54 ans qui représentent 37,68% des répondant-e-s. Les 25 à 34 représentent 21,74% de l'échantillon. Cette distribution suggère qu'une proportion significative des répondant-e-s sont des professionnel-le-s en milieu de la carrière. La représentation relativement faible des jeunes professionnel-le-s (25 et 34 ans) peut indiquer qu'il est difficile d'attirer ou de retenir des jeunes dans ce secteur, ou peut refléter la trajectoire de carrière typique où des individus entrent dans le domaine humanitaire après avoir acquis une première expérience dans d'autres rôles.

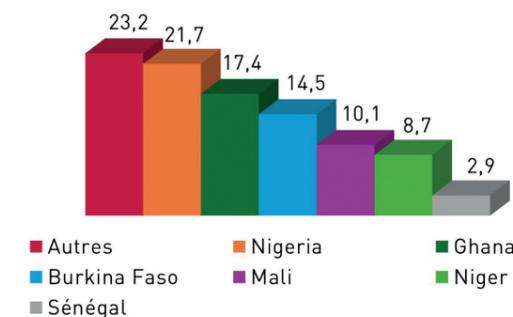
4.1.3. Nationalité, pays de travail

Les répondant-e-s représentent un large éventail de nationalités, le groupe le plus grand provenant d'un pays étant le Nigéria (21,7%), suivi par le Ghana (17,4%) et le Burkina Faso (14,5%). D'autres pays comme le Mali (10,1%), le Niger



(8,7%) ou le Sénégal (2,9%) sont également représentés. En outre, une part importante (24,6%) des répondant-e-s viennent d'autres pays, dont la Gambie, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Libéria et le Bénin. Cette diversité des nationalités souligne les perspectives et les expériences variées des travailleur-euse-s humanitaires dans les différents pays de l'Afrique de l'Ouest, fournissant un riche ensemble de données permettant d'examiner les différences régionales et les points communs dans les obstacles et les facilitateurs pour les femmes dans les carrières de l'aide humanitaire.

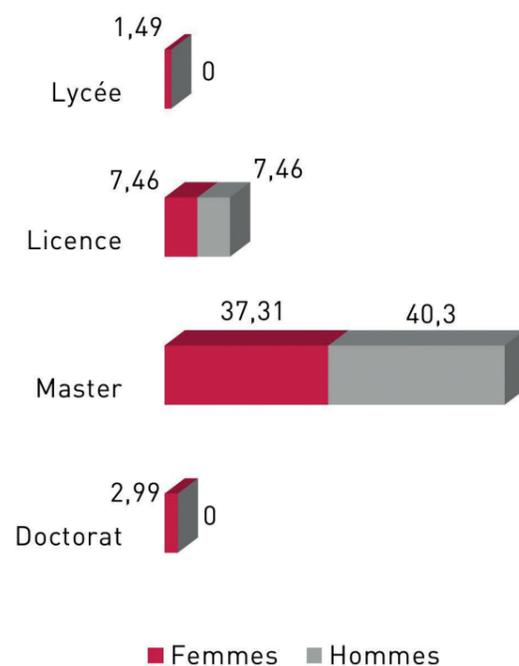
Pays de travail



La répartition des pays de travail reflète largement leur nationalité, le plus grand nombre de répondant-e-s travaillant au Nigéria (21,7%), suivi du Ghana (17,4%) et du Burkina Faso (14,5%). Les autres lieux de travail importants sont le Mali (10,1%), le Niger (8,7%) et le Sénégal (2,9%) ; une part notable (23,2%) travaillent dans d'autres pays dont la Gambie, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Libéria et le Bénin. L'inclusion de répondant-e-s travaillant dans l'ensemble de la région d'Afrique de l'Ouest renforce également la capacité de l'étude à généraliser les résultats dans les contextes nationaux en Afrique de l'Ouest.

4.1.4. Niveau d'instruction

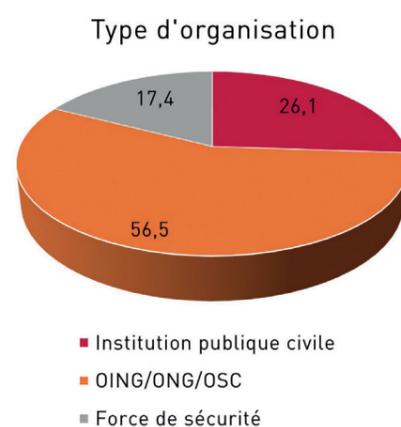
Niveau d'instruction



Les résultats concernant le niveau d'étude le plus élevé atteint par les répondants masculins et féminins, révèlent une répartition notable des qualifications, avec à la fois des similitudes et des différences entre les sexes. Parmi les participants masculins et féminins, la majorité est titulaire d'un master, avec 37,31% des femmes et 40,3% des hommes déclarant cette qualification. Cela suggère qu'une part importante des personnes travaillant dans l'humanitaire ont suivi une formation universitaire avancée, ce qui est souvent une condition préalable à l'évolution professionnelle dans le secteur. Les pourcentages relativement proches des hommes et des femmes titulaires d'un master indiquent que les deux sexes ont investi de la même manière dans l'enseignement supérieur en vue d'une évolution professionnelle. La proportion des répondant-e-s titulaires d'une licence est la même pour les deux sexes avec 7,46% pour les hommes et les femmes. L'obtention d'un doctorat constitue un point de divergence important. Alors que 2,99% des répondantes sont titulaires d'un doctorat, aucun des hommes interrogés

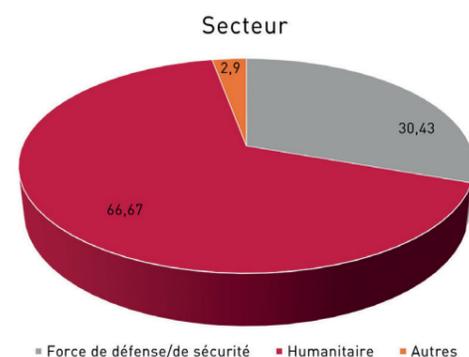
n'a déclaré avoir atteint ce niveau d'éducation. En outre, 1,49% des femmes ont déclaré que leur niveau d'études le plus élevé était le lycée, un chiffre qui ne se retrouve pas chez les hommes.

4.1.5. Typologie des organisations



La majorité des répondant-e-s travaillent dans des OING/ONG/OSC, soit 56,5% de l'échantillon. Ceux-elles travaillant dans des institutions publiques civiles représentent 26,1% alors que 17,4% font partie de forces de sécurité. Cette répartition met en évidence la diversité de la représentation des secteurs humanitaire et gouvernemental et le rôle important des ONG dans le secteur humanitaire.

4.1.6. Secteur



La majorité des répondant-e-s travaillent dans l'humanitaire, soit 66,67% de l'échantillon. Les personnes travaillant dans des forces de défense/sécurité représentent 30,43%, et 2,9% travaillent dans d'autres secteurs (institutions gouvernementales). Cela indique que les répondant-e-s se con-

centrent fortement sur les activités humanitaires, une partie importante d'entre eux-elles étant également impliquée dans développement et le travail lié à la sécurité.

4.2. La sous-représentation des femmes dans les rôles décisionnels

L'étude indique que si le secteur humanitaire s'efforce de plus en plus d'améliorer la représentation des hommes et des femmes dans les rôles décisionnels, ces efforts se concentrent souvent sur le genre et le handicap qui sont les domaines de disparité les plus visibles. Par conséquent, les femmes sont plus nombreuses à occuper des postes de décision, mais elles occupent principalement des postes subalternes ou de second plan plutôt que des postes de direction. Cette tendance met en évidence un écart persistant dans la réalisation d'une véritable équité entre les sexes aux niveaux les plus élevés de la prise de décision, suggérant que si des progrès sont réalisés, des obstacles importants empêchent encore les femmes d'accéder à des postes de direction au sein du secteur.

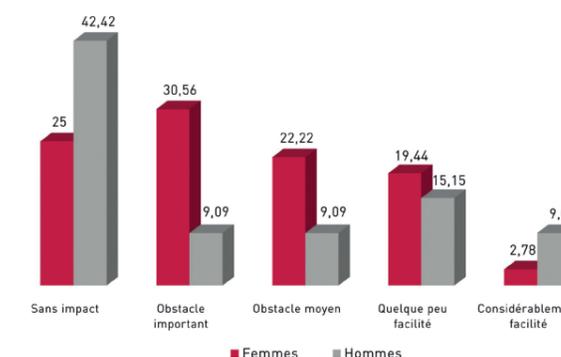
La sous-représentation des femmes est souvent due à une combinaison de normes culturelles, d'un accès restreint à l'éducation et au développement professionnel, et de préjugés systémiques qui entrave de manière persistante leur accession à des rôles de direction. Les attentes culturelles placent souvent les femmes dans des rôles perçus comme moins autoritaires ou moins orientés vers la prise de décision, ce qui limite leur participation au leadership. En outre, les préjugés systémiques inhérents aux structures et aux pratiques organisationnelles, jouent un rôle important, ce qui a souvent pour conséquence que les femmes ne sont pas prises en compte pour les promotions ou les opportunités de leadership.

« En général, de nombreuses candidates manifestent de l'intérêt pour ces postes. Cependant, l'impossibilité de voyager pour les femmes et les rôles qui leur sont attribués dans l'industrie, font que les professionnel-le-s des RH ont déjà un préjugé non enregistré à l'encontre des femmes lors de l'embauche, en connaissant les attentes du poste. Ceci est particulièrement vrai pour les rôles basés sur le terrain et requérant beaucoup de déplacements professionnels. » Personne interrogé-e

« Le niveau de représentation des femmes dans les rôles décisionnels est encore relativement faible. Les normes culturelles et les opportunités d'évolution professionnelles et les préjugés systémiques contribuent à cette sous-représentation. » Personne interrogé-e

4.3. L'influence du genre sur le progrès dans la carrière

Dans quelle mesure pensez-vous que votre sexe a eu un impact sur votre progression de carrière dans l'aide humanitaire ?

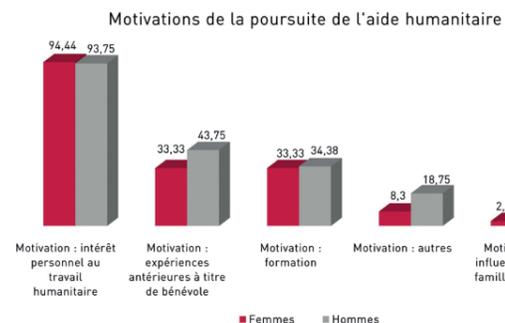


Le genre a un impact différent sur la progression de carrière des hommes et des femmes dans le secteur humanitaire. Pour 30,6% des femmes le genre est considéré comme un frein significatif à la progression de carrière, alors que seulement 9,1% des hommes sont de cet avis. Inversement, 24,2% des hommes estiment que leur sexe facilite considérablement leur progression de carrière contre seulement 2,78% des femmes. Cela met en évidence les disparités entre les sexes en matière de progression de carrière dans ce secteur.

4.4. Les moteurs de la poursuite d'une carrière dans l'aide humanitaire

4.4.1. Motivations de la poursuite de l'aide humanitaire

Les résultats relatifs à la motivation de poursuivre une carrière dans l'aide humanitaire révèlent surtout les similitudes entre les deux sexes, ainsi que quelques légères disparités au regard des facteurs qui influencent le choix de carrière dans ce secteur. Une part importante des répondants, des hommes et des femmes, ont cité l'intérêt personnel pour le



travail humanitaire comme leur principale motivation, avec 94,44% des femmes et 93,75% des hommes qui ont choisi ce facteur. Cela met en évidence une motivation intrinsèque partagée par les professionnel-le-s du secteur, où la passion d'avoir un impact positif est un facteur de motivation important, quel que soit le sexe. Les expériences antérieures de volontariat sont apparues également comme une influence notable avec un pourcentage légèrement plus élevé d'hommes (43,75%) que de femmes (33,33%) motivés par de telles expériences. Cela peut suggérer que les hommes sont plus susceptibles d'avoir été exposés tôt au travail humanitaire par le biais du volontariat, ce qui pourrait avoir renforcé leur décision de poursuivre une carrière dans ce domaine.

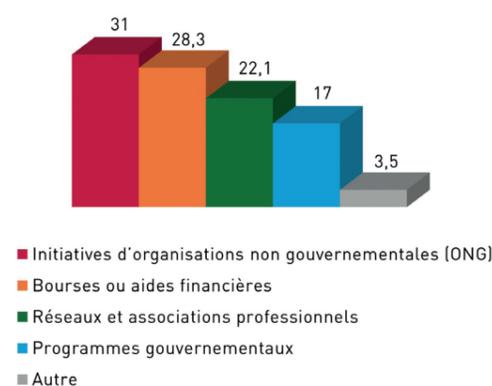
En revanche, le niveau d'études a joué un rôle relativement équilibré dans la motivation des femmes (33,33%) et des hommes (34,38%), ce qui permet de conclure que l'éducation formelle dans les domaines pertinents tels que des études en matière d'aide au développement et de relations internationales contribue de la même manière au choix de carrière dans l'aide humanitaire, quel que soit le sexe des personnes interrogées. Le pourcentage relativement faible des répondant-e-s citant l'éducation comme facteur de motivation, peut refléter un décalage entre la formation académique et l'engagement pratique sur le terrain. Cela montre que les établissements d'enseignement pourraient renforcer leurs programmes et leurs partenariats avec des organisations humanitaires, offrant ainsi aux étudiant-e-s des voies d'accès plus directes au secteur.

Une différence entre les sexes est apparue dans l'influence de la famille et des ami-e-s. Alors que seulement 2,78% des femmes ont indiqué avoir été motivées par ce facteur, 12,5% des hommes l'ont indiqué. Cela suggère que les hommes sont plus susceptibles de s'appuyer sur les réseaux sociaux lorsqu'ils décident de s'engager dans l'humanitaire,

tandis que les femmes accordent moins d'importance à ces influences externes. Finalement, la catégorie des autres raisons, y compris la perte de membres de la famille proche, le manque d'aide humanitaire dans certaines régions et les conflits persistants, reflète une proportion plus élevée d'hommes (18,75%) que de femmes (8,33%).

4.4.2. Opportunités et ressources-clés pour surmonter les obstacles structurels

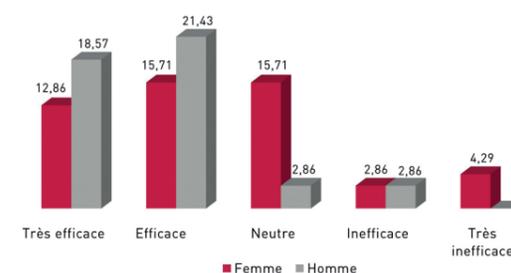
Opportunités pour les femmes



La question sur les opportunités et les ressources bénéfiques pour surmonter les obstacles structurels empêchant la poursuite d'une carrière dans l'aide humanitaire révèle des informations significatives sur la dynamique du soutien disponible pour les répondantes. Les initiatives des organisations non gouvernementales (ONG) sont considérées comme les opportunités les plus bénéfiques, selon 31% des réponses. Les bourses et l'aide financière jouent également un rôle important, selon 28,3% des réponses. Les réseaux et associations professionnels sont bénéfiques pour 22,1% des répondant-e-s, et les programmes gouvernementaux pour 15% d'entre eux-elles. Les autres opportunités représentent 3,5%. Dans l'ensemble, ces résultats suggèrent qu'une combinaison de soutien financier, de réseautage professionnel et d'initiatives menées par les ONG constitue un système de soutien-clé dans le parcours professionnel des personnes travaillant dans le secteur humanitaire. Ces éléments facilitateurs fournissent non seulement des ressources et des opportunités essentielles, mais favorisent également un environnement dans lequel la promotion professionnelle est plus accessible à ceux-elles qui s'engagent à faire la différence dans le travail humanitaire.

4.4.3. Politiques, stratégies et pratiques institutionnelles, RH

Promotion de l'égalité des sexes



Les résultats concernant la perception des répondant-e-s sur les efforts de leur organisation pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le recrutement et de l'avancement professionnel révèlent des informations importantes sur l'état actuel de l'égalité des sexes sur leur lieu de travail. Les données indiquent qu'un pourcentage plus élevé de répondants masculins jugent leurs organisations « efficaces » (21,43%) et « très efficaces » (18,57%) dans la promotion de l'égalité des sexes, par rapport aux femmes qui jugent leurs organisations « efficaces » (15,71%) et « très efficaces » (12,86%).

Il est intéressant de noter qu'une proportion notable des répondantes (15,71%) ont exprimé une position neutre, ce qui peut refléter une ambivalence ou incertitude quant à l'efficacité des initiatives de leur organisation en matière d'égalité des sexes. Cette position neutre est préoccupante, car elle suggère que les femmes ne se sentent pas suffisamment informées ou confiantes quant aux mesures prises pour soutenir leur avancement. En revanche, seul un faible pourcentage de répondants masculins (2,86%) ont déclaré une opinion neutre, ce qui indique une plus grande clarté ou confiance dans les efforts de leur organisation, de leur point de vue. En outre, les données montrent qu'un nombre minime de répondants des deux sexes ont qualifié leur organisation d'« inefficace » (2,86%) ou de « très inefficace » (4,29% des femmes). Cela suggère que, bien qu'il y ait une certaine reconnaissance des défis actuels, il peut également y avoir une certaine réticence à reconnaître ouvertement les lacunes dans les initiatives en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

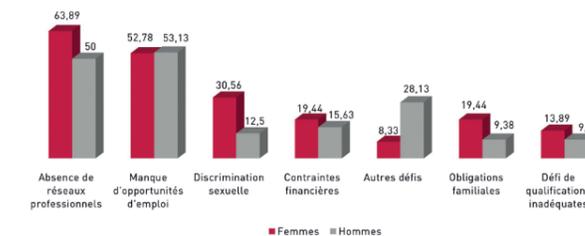
Dans l'ensemble, ces résultats mettent en lumière une disparité de perception entre les femmes et les hommes

interrogés en ce qui concerne les efforts déployés par les organisations pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. La présence de ces opinions divergentes souligne la nécessité pour les organisations d'évaluer et d'affiner en permanence leurs stratégies en matière d'égalité des sexes. Ce qui impliquerait d'organiser régulièrement des séances de feedback, d'accroître la transparence des processus de recrutement et de promotion, et de renforcer le soutien à l'avancement professionnel des femmes, en particulier dans les postes de direction.

4.5. Obstacles à l'évolution de la carrière dans les contextes internationaux

4.5.1. Défis rencontrés lors de l'entrée dans le secteur

Défis rencontrés lors de l'entrée dans le secteur

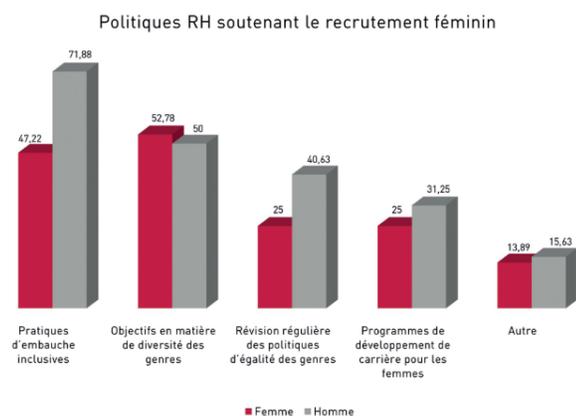


Les données mettent en évidence plusieurs défis majeurs auxquels sont confrontés les individus à la recherche d'une entrée dans le secteur humanitaire, le manque de réseaux professionnels et d'opportunités d'emploi apparaissant comme les obstacles les plus importants. Les femmes interrogées ont systématiquement fait état d'une incidence plus élevée de la plupart des défis, par rapport à leurs homologues masculins, ce qui montre clairement les obstacles distincts auxquels sont confrontées les femmes dans l'accès aux opportunités professionnelles dans ce secteur. Le manque de réseaux professionnels est le défi le plus fréquemment cité par les deux sexes, avec 63,89% des femmes et 50% des hommes l'identifiant comme obstacle. Le fait que les femmes soient plus nombreuses à signaler ce phénomène suggère qu'elles ont peut-être moins d'opportunités d'entrer en contact avec des décideur-euse-s, des mentors et/ou des pairs qui peuvent les aider dans leur carrière. Cela correspond à une recherche plus large, indiquant que les femmes ont souvent moins accès aux opportunités de réseautage qui sont pourtant cruciales pour obtenir des

emplois et progresser dans des domaines à prédominance masculine, tels que l'aide humanitaire⁴⁷.

La discrimination sexuelle est une autre difficulté notable, signalée par 30,56% des femmes interrogées, contre seulement 12,5% des hommes interrogés. Cet écart important témoigne des préjugés sexistes auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles entrent dans le secteur humanitaire et y progressent. La présence d'une discrimination fondée sur le sexe comme obstacle met en évidence les inégalités structurelles auxquelles les organisations doivent remédier pour créer un environnement de travail plus inclusif et plus équitable. Le manque d'opportunités d'emploi a été cité à des niveaux similaires par les deux sexes (52,78% pour les femmes, 53,13% par les hommes), ce qui indique que ce défi est largement ressenti dans le secteur, quel que soit le sexe. Les contraintes financières et les obligations familiales ont été plus fréquemment mentionnées par les femmes (19,44% pour les deux) que par les hommes (respectivement 15,63% et 9,3%). Il est intéressant de noter que davantage de répondants masculins (28,13%) ont cité « d'autres » défis tels que l'appartenance ethnique, par rapport aux femmes (8,33%) qui ont signalé les barrières culturelles, les problèmes de santé personnels et le manque de connaissance du secteur.

4.5.2. Perception des politiques et des stratégies de RH soutenant le recrutement et l'avancement des carrières féminins



Les résultats concernant la présence de politiques de RH spécifiques pour soutenir le recrutement et l'avancement professionnel des femmes dans les organisations, révèlent des variations intéressantes entre la perception des répondants masculins et féminins. Interrogés sur les pratiques

de recrutement inclusives, un pourcentage plus élevé des répondants masculins (71,88%) ont reconnu l'existence de telles politiques, par rapport aux répondantes (47,22%). Cette disparité peut suggérer que les hommes sont plus conscients de telles pratiques ou qu'ils perçoivent leur mise en œuvre de manière plus favorable, tandis que les femmes peuvent avoir le sentiment que les mesures d'embauche inclusives sont absentes ou ne sont pas communiquées ou appliquées de manière aussi efficace au sein de leur organisation.

Au regard des objectifs en matière de diversité de genre (quotas d'embauche, parité des sexes au bureau et objectifs de promotion), les répondants féminins et masculins ont reconnu l'existence de tels objectifs (à raison de 50,78% et 50% respectivement). Cela indique que les hommes et les femmes étaient relativement nombreux à réclamer un examen régulier des objectifs en matière de politique d'égalité des genres (25% et 40,65% respectivement). Le résultat traduit que, bien qu'il y ait quelques efforts pour évaluer ces politiques, elles ne sont pas une caractéristique dominante dans de nombreuses organisations. En ce qui concerne les programmes de développement de carrière pour les femmes, les deux sexes ont fait état d'une faible sensibilisation ou présence avec 25% des répondants féminins et 31,25% des répondants masculins indiquant leur disponibilité. Ces programmes qui peuvent inclure des mentorats, des formations au leadership et des ateliers de développement des compétences, sont conçus pour encadrer les femmes dans la maîtrise des obstacles structurels et culturels à la progression de leur carrière. Les chiffres aussi bas mettent en évidence un défi plus large au sein des organisations pour mettre en œuvre ou promouvoir efficacement des programmes sur mesure qui soutiennent activement la progression de carrières femmes. Enfin, la catégorie « autres » avec des pourcentages de 13,89% pour les femmes et de 15,63% pour les hommes, comprend la culture organisationnelle, le soutien à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'accès aux réseaux professionnels. Les résultats montrent que, bien que certaines organisations aient mis en place des politiques visant à soutenir le recrutement et progression de carrière des femmes, la visibilité, la mise en œuvre et la perception de l'efficacité de ces politiques varient entre les hommes et les femmes.

4.5.3. Avances sexuelles comme moyen de promotion

Les résultats mettent en évidence une pratique troublante au sein des organisations humanitaires où les avances sexuelles sont souvent utilisées comme moyen d'avancement professionnel. Cinq informateur-ice-s clés ont souligné ce problème, rapportant que les travailleuses, en particulier, subissent des pressions de la part de leurs supérieur-e-s hiérarchique pour entamer une relation sexuelle en échange de promotion ou d'affectations favorables. Cet environnement coercitif sape la méritocratie, perpétue l'inégalité des sexes et crée une culture professionnelle toxique. La normalisation de tels comportements entrave non seulement le développement professionnel des femmes, mais nuit également à la crédibilité des missions humanitaires. Il est essentiel de s'attaquer à ce problème pour cultiver un lieu travail inclusif et équitable où la promotion professionnelle est basée sur la compétence et non sur la coercition.

« J'ai vu des collègues être poussées dans des situations compromettantes où des faveurs sexuelles étaient implicitement exigées pour obtenir une promotion. C'est décourageant et démoralisant que de savoir que l'avancement dépend de l'exploitation plutôt que du mérite. » Personne interrogé-e

4.5.4. Obstacles financiers au soutien inclusif

Les participant-e-s ont fait valoir que l'inclusion des femmes dans le travail humanitaire nécessite dans la plupart des cas des investissements supplémentaires dans les infrastructures et les systèmes de soutien. Parmi les domaines-clés qui requièrent une attention particulière figurent l'aménagement d'espaces favorable à l'allaitement maternel, en raison de la gêne sociale que suscite l'allaitement maternel en public ou sur le lieu de travail dans certains contextes culturels, l'aménagement d'horaires de travail flexibles et les services de garde d'enfants. Ces mesures sont nécessaires pour répondre aux besoins spécifiques des femmes, en particulier celles qui ont des enfants en bas âge, et pour favoriser un environnement de travail plus inclusif et plus accueillant. Sans ces investissements, la participation des femmes au secteur reste limitée, ce qui renforce les disparités existantes entre les hommes et les femmes.

« L'investissement dans les infrastructures nécessaires telles que les infirmeries et les services de garde d'enfants, représente une dépense supplémentaire que beaucoup d'organisations redoutent, mais sans ce soutien, les obstacles à l'entrée et à l'épanouissement des femmes dans le travail humanitaire restent insurmontables. » Personne interrogé-e

4.5.5. Responsabilités familiales et limites géographiques

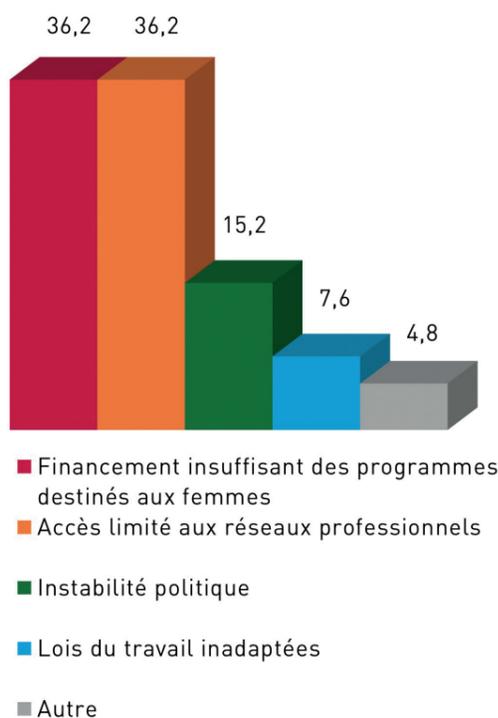
Les résultats indiquent que les rôles de genre et les barrières géographiques limitent considérablement les perspectives professionnelles des femmes dans le travail humanitaire. Par exemple, de nombreuses femmes ne sont pas en mesure de poursuivre des missions internationales en raison de leurs obligations familiales à titre d'épouse ou de mère. Ces rôles limitent leur capacité à accepter des postes qui nécessitent des absences prolongées de leur pays d'origine. Par conséquent, les missions de longue durée qui pourraient offrir une croissance professionnelle substantielle, ne sont souvent pas envisagées. Cette situation souligne la nécessité de mettre en place des modalités de travail flexibles et des systèmes de soutien, notamment en encourageant l'acceptation culturelle de la participation des femmes au travail humanitaire au-delà des rôles traditionnels. Encourager les communautés et les organisations à reconnaître et à valoriser le travail des femmes peut contribuer à remettre en question les normes qui confinent les femmes à des rôles domestiques ou de soignantes, permettant ainsi leur participation et leur avancement dans le secteur.

« J'ai des collègues qui ne veulent pas quitter leur pays parce qu'elles sont mariées et ont des enfants et que leur rôle d'épouse et de mère ne leur permet pas d'accepter un poste dans un autre pays si elle devait s'absenter plus d'une semaine. » Personne interrogé-e

« L'autre obstacle est d'ordre géographique, en particulier en cas de conflit. Les institutions ont tendance à ouvrir ces postes à des collègues masculins et non à des collègues féminines, en raison de la peur et de leur tendance de s'échapper en cas de conflits. Cela devient un obstacle à l'emploi pour certaines candidates. » Personne interrogé-e

4.5.7. Obstacles structurels à l'avancement des carrières féminines

Obstacles structurels



Les principaux obstacles structurels identifiés sont le financement insuffisant des programmes pour les femmes et l'accès limité aux réseaux professionnels, chacun représentant 36,2% des réponses. L'instabilité politique est également un obstacle notable, affectant 15,2% des répondant-e-s. L'inadéquation de la législation du travail constitue un défi pour 7,6%, et les autres obstacles représentent 4,8% des réponses. La catégorie « autres obstacles » indique qu'il existe des défis supplémentaires affectant la progression des carrières féminines dans le secteur humanitaire. Les informateur-riche-s-clés ont indiqué ici que ces obstacles comprennent des problèmes de culture organisationnelle, des défis logistiques ou des contraintes spécifiques au secteur qui n'ont pas été pris en compte dans les catégories principales. Le traitement de ces obstacles divers nécessite une compréhension globale des contextes et des besoins uniques des différentes régions et organisations.

Le **manque de financement adéquat pour les programmes** destinés aux femmes est un obstacle structurel majeur. Les

contraintes financières peuvent considérablement limiter la portée et l'efficacité d'initiatives conçues pour soutenir l'évolution professionnelle des femmes, la formation au leadership et les efforts en matière d'égalité des sexes. Sans un financement suffisant, les organisations peuvent avoir du mal à mettre en œuvre et à maintenir les programmes qui répondent aux besoins et aux défis spécifiques des femmes dans ce secteur. Cette limitation n'affecte pas seulement le développement des compétences professionnelles des femmes, mais entrave aussi la création d'une infrastructure de soutien qui favorise leur avancement.

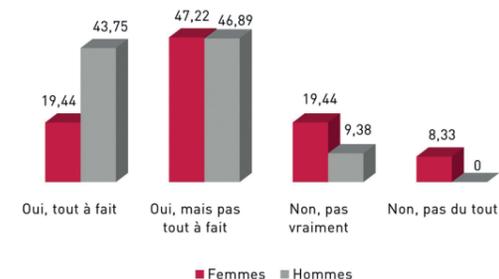
Les **réseaux professionnels** sont essentiels au développement de la carrière, car ils offrent des opportunités de mentorat, de collaboration et de partage d'informations. L'absence de réseaux solides peut restreindre la capacité des femmes à entrer en contact avec des parties prenantes clés, à accéder à des opportunités d'emploi et à gagner en visibilité dans le secteur. Pour résoudre ce problème, des efforts ciblés sont nécessaires pour construire et développer des réseaux professionnels qui soient inclusifs et accessibles aux femmes.

L'**instabilité politique** représente également un défi de taille, notamment dans les régions où le travail humanitaire est fortement influencé par l'environnement politique. L'instabilité politique peut perturber la mise en œuvre des programmes, créer des incertitudes et limiter les ressources disponibles pour les initiatives centrées sur le genre. Cette instabilité exacerbe souvent les disparités de genre existantes, ce qui rend plus difficile la réalisation et le maintien des progrès en matière d'égalité des sexes. En outre, une **législation du travail inadaptée** contribue aux obstacles structurels auxquels sont confrontées les femmes dans le secteur humanitaire. Des protections du travail faibles ou insuffisantes peuvent conduire à des problèmes tels que l'absence de sécurité de l'emploi, des congés parentaux inadéquats et des salaires inégaux. Ces lacunes juridiques sapent les efforts visant à créer un environnement de travail équitable et favorable, ce qui a un impact sur la capacité des femmes à progresser dans leur carrière et à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

4.5.8. Autonomisation et soutien organisationnel à l'expression des intérêts

Les résultats révèlent une expérience mitigée parmi les

« Votre organisation vous a-t-elle donné les moyens de vous exprimer et de faire part de vos préoccupations au sein de votre organisation et a-t-elle créé un environnement sûr pour que les femmes puissent s'épanouir ? »



répondant-e-s en ce qui concerne l'habilitation à exprimer leurs propres préoccupations au sein des organisations. Alors que certain-e-s participant-e-s ont indiqué que leur organisation offrait des plateformes pour un dialogue ouvert et encourageaient les femmes à communiquer leurs préoccupations, d'autres ont rapporté qu'il y avait un manque de structures de soutien concrètes ou d'une crainte de représailles. La création d'un environnement sûr permettant aux femmes de s'épanouir, varie considérablement d'une organisation à l'autre, certaines proposant des politiques et des pratiques complètes tandis que d'autres ne disposent pas des mécanismes nécessaires pour s'assurer que la voix des femmes est entendue et respectée. Dans l'ensemble, la culture organisationnelle a joué un rôle de pivot dans la détermination du degré d'autonomisation des femmes.

Les résultats concernant l'habilitation des employé-e-s à exprimer leurs préoccupations et la création d'un environnement sûr pour les femmes au sein des organisations révèlent des informations notables sur la dynamique organisationnelle et de l'inclusion du genre. 19,44% des femmes interrogées et 43,75% des hommes interrogés ont déclaré se sentir tout à fait habilité-e-s à exprimer leurs préoccupations. Ce pourcentage plus élevé chez les hommes pourrait indiquer un soutien perçu ou réel plus important pour un dialogue ouvert au sein des structures organisationnelles, ce qui pourrait refléter des normes culturelles plus profondes ou des attitudes de leadership. Une proportion significative de femmes et d'hommes interrogés ont indiqué un certain niveau d'habilitation, 47,22% des femmes et 46,89% des hommes déclarant être habilités à exprimer leurs préoccupations dans une certaine mesure. Ce résultat suggère un niveau fondamental de soutien à une communication ouver-

te, mais indique également qu'il y a des progrès à faire pour permettre aux employé-e-s de s'exprimer efficacement.

Toutefois, les réponses indiquant une autonomisation limitée suscitent un certain malaise : 19,44% des femmes et 9,38% des hommes estiment qu'il-elle-s n'ont pas vraiment la possibilité d'exprimer leurs préoccupations et 8,33% des femmes indiquent qu'elles n'ont pas du tout la possibilité d'exprimer leurs préoccupations. Ces chiffres soulignent les difficultés rencontrées pour créer un environnement sûr et favorable à l'épanouissement des femmes au sein de ces organisations. Les pourcentages plus faibles des hommes dans ces catégories peuvent suggérer un environnement plus favorable à un dialogue ouvert de leur point de vue, bien que la présence globale de répondant-e-s se sentant insuffisamment responsabilisé-e-s, indique la nécessité de renforcer les mécanismes de soutien. Les facteurs contribuant à ces lacunes pourraient inclure une formation insuffisante, un manque de visibilité ou de communication sur les ressources disponibles ou bien des réponses inadéquates aux problèmes signalés. Une personne faisant partie des KII a signalé :

« Mon organisation nous encourage à nous exprimer, mais lorsqu'il s'agit de prendre des mesures, il y a souvent peu de suivi, ce qui me fait hésiter à faire part de mes préoccupations. » **Personne interrogé-e**

À l'inverse, une autre personne interrogée rapporte :

« Nous organisons régulièrement des forums avec un débat ouvert sur des sujets concernant les femmes. Je suis sûre que ma voix est entendue et respectée. » **Personne interrogé-e**

Une proportion importante des répondant-e-s qui se sentent habilité-e-s souligne l'efficacité des politiques et pratiques organisationnelles qui soutiennent le plaidoyer et la création d'environnements sûrs pour les femmes. Cette responsabilité telle qu'elle est rapportée par les informateur-riche-s-clés découle de divers facteurs, notamment le soutien de la direction, des politiques claires de lutte contre le harcèlement, et l'encouragement actif des employé-e-s à s'exprimer. Les organisations qui parviennent à favoriser ce sentiment d'autonomie, sont susceptibles de disposer d'une main d'œuvre plus engagée et plus proactive, contribuant ainsi à une culture du lieu de travail plus sûre et plus équitable.

Pour combler ces lacunes, il faut s'efforcer de faire en sorte que tous les employé-e-s se sentent véritablement soutenu-e-s. Il peut s'agir de renforcer les programmes de formation sur la défense des intérêts et la sécurité, d'améliorer la communication sur les ressources et les systèmes de soutien et de solliciter activement le retour d'informations des employé-e-s qui se sentent moins responsabilisé-e-s. Ce n'est que lorsque l'autonomisation est vécue de manière uniforme dans l'ensemble de l'organisation qu'un environnement de travail véritablement inclusif et sûr se crée.

4.6. Exigences RH et qualifications d'entrée dans le secteur

4.6.1. Exigences RH

Les exigences RH les plus importantes pour les rôles de professionnel-le-s de l'aide humanitaire sont les expériences de travail pertinentes dans des contextes humanitaires (76,81%) et les diplômes universitaires dans des matières pertinentes (62,32%). Les certifications professionnelles et les compétences techniques sont également très appréciées [respectivement avec 59,42% et 49,28% des réponses]. Les compétences linguistiques (47,83%) et les compétences non techniques (42,03%) sont essentielles mais un peu mo-

ins prioritaires. Ces résultats soulignent l'importance accordée à l'expérience, la formation et aux compétences spécialisées exigées pour les rôles dans le secteur humanitaire.

4.6.2. Les exigences RH faisant obstacle

Les informateur-riche-s-clés ont rapporté que certaines exigences des RH pour rentrer dans le secteur humanitaire étaient rigoureuses, l'accent étant mis en particulier sur la possession d'un diplôme de bachelier et dans certains cas d'un diplôme universitaire. Cela représente un obstacle de taille pour beaucoup de femmes en Afrique de l'Ouest où l'accès à l'éducation supérieure reste limité. Bien que de nombreuses femmes participant à l'étude aient fait état d'un niveau d'instruction élevé, souvent supérieur à leurs homologues masculins, cela reflète un échantillon sélectif dans le domaine humanitaire. Des statistiques plus générales montrent que de nombreuses femmes de la région ne détiennent que des attestations ou des certifications en raison des barrières systémiques telles que les contraintes économiques, les attentes sociales et les mariages précoces qui les empêchent souvent de poursuivre des études supérieures. Par exemple, le taux de scolarisation des filles dans l'enseignement primaire a progressé, mais le passage à l'enseignement secondaire reste difficile avec seulement 40% des filles scolarisées contre environ 60% des garçons dans

des pays comme le Burkina Faso. En outre, les femmes ne représentent qu'environ 30% des places universitaires dans de nombreux pays de l'Afrique de l'Ouest, ce qui témoigne d'un grand écart entre les genres dans l'enseignement supérieur.⁴⁸

Par conséquent, l'accent mis sur les qualifications universitaires exclut souvent ceux qui possèdent les compétences pratiques, le dévouement et les qualités personnelles indispensables au travail humanitaire.

« L'exigence d'avoir un premier diplôme universitaire et parfois un second pour obtenir un poste pénalise souvent les titulaires de certifications qui peuvent posséder les compétences, la motivation et la personnalité nécessaires au travail d'assistance humanitaire. » Personne interrogé-e

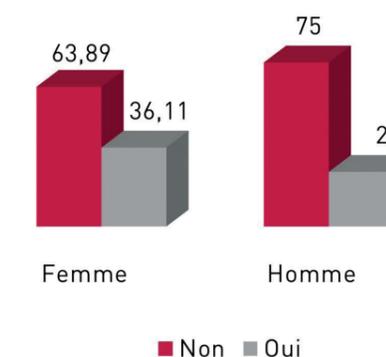
L'accent mis sur l'enseignement supérieur marginalise les femmes qui, en l'absence de documents officiels, pourraient exceller dans des rôles humanitaires en raison de leur expérience et leur capacité d'adaptation. Elle limite le vivier de candidates et néglige les diverses compétences essentielles à l'efficacité de l'aide humanitaire. Par conséquent, les processus de recrutement risquent de devenir trop rigides, laissant de côté des personnes dont les capacités et l'expérience sur le terrain pourraient correspondre davantage aux exigences du secteur qu'aux attentes universitaires classiques.

La reconnaissance et la valorisation de l'éducation non formelle et de l'expérience vécue pourraient créer des débouchés pour les femmes en Afrique de l'Ouest, leur permettant de progresser dans leur carrière grâce à une formation pratique en tant que premières intervenantes. Cette approche pourrait non seulement élargir l'accès, mais aussi créer des voies permettant aux femmes de développer leurs compétences et leur expertise dans le secteur humanitaire, favorisant ainsi une main d'œuvre plus inclusive qui reflète les communautés qu'elle sert.

4.6.3. Exclusion des opportunités d'emploi

Au total, 69 répondant-e-s ont partagé leurs expériences concernant l'exclusion des opportunités d'emploi dans le secteur humanitaire parce qu'elles ne possédaient pas certaines qualifications. Parmi les répondant-e-s pourtant, une

Exclusion des opportunités d'emploi



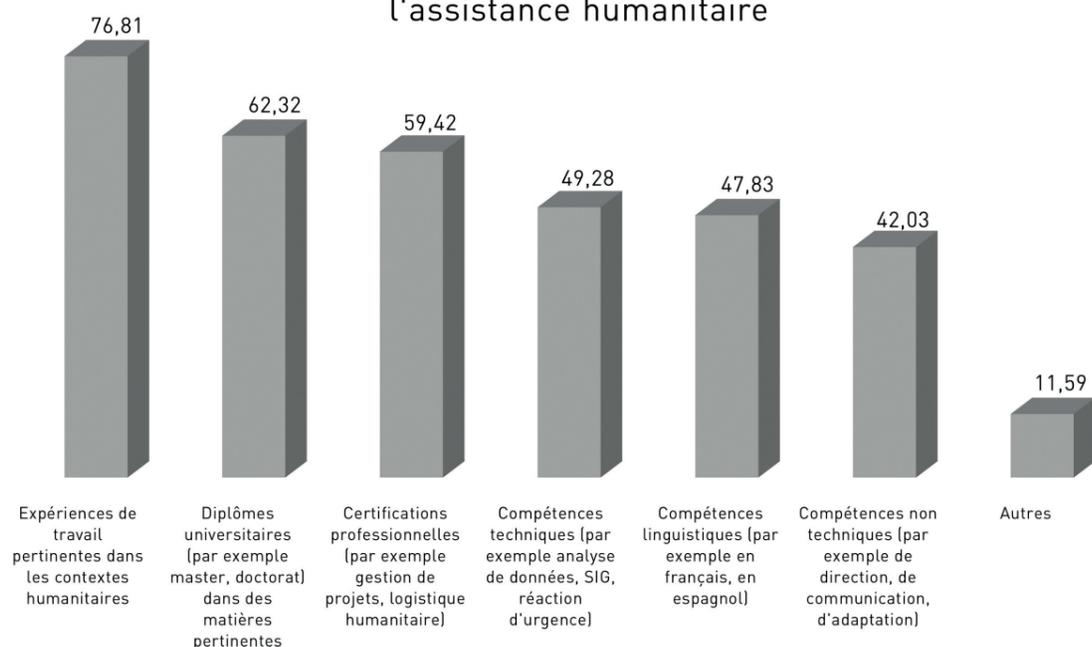
proportion importante (64% des femmes, 75% des hommes) a déclaré ne jamais avoir connu cette exclusion. Cependant, 36% des femmes et 25% des hommes ont indiqué avoir été victimes d'exclusion en invoquant diverses raisons. La barrière linguistique est un motif commun parmi celles et ceux qui ont signalé l'exclusion. De nombreux répondant-e-s ont mentionné le français comme un obstacle important, avec des remarques comme « la barrière du français ou « le français m'a limité ». De plus, on a souvent mentionné des problèmes liés à la maîtrise de l'anglais, avec des affirmations comme « le problème de la maîtrise de l'anglais mène souvent au blocage » ou « oui, la langue anglaise m'a limité-e dans les entretiens d'embauche à plusieurs reprises. Je ne parle pas couramment l'anglais. »

Ces résultats soulignent le besoin urgent de diplômes bilingues dans le secteur humanitaire. De bonnes compétences dans plusieurs langues sont de plus en plus souvent exigées dans un domaine qui opère dans des contextes divers et multilingues. Le manque de compétences linguistiques peut sérieusement limiter les possibilités des candidat-e-s et les empêcher de concourir efficacement pour un poste.

Les résultats d'entretiens qualitatifs indiquent que la discrimination fondée sur le genre, constitue un obstacle à l'emploi, comme le montrent les exemples ci-après :

« On m'a dit cela parce que je suis une femme, le poste exige disponibilité et dévouement, même si ne suis ni mariée, ni enceinte, c'est toujours un problème. » Personne interrogé-e

Exigences RH pour les rôles de professionnel-le-s de l'assistance humanitaire

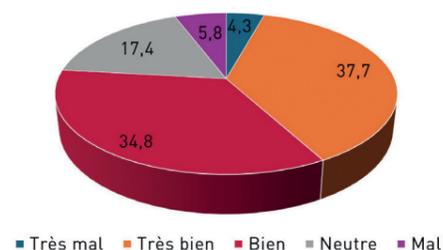


De plus, certains répondant-e-s ont souligné l'absence de qualifications spécifiques comme des diplômes d'études supérieurs ou des certifications, en formulant des commentaires comme « je n'avais pas le diplôme en gestion de projet exigé » ou « Oui, je n'avais pas le diplôme en gestion de projet requis. »

Bien que la majorité des répondant-e-s ne perçoivent pas l'exclusion liée à la qualification comme un obstacle majeur, ceux-elles qui ont fait l'expérience d'exclusion du processus de recrutement pour des motifs linguistiques, la perçoivent. Les organisations peuvent mieux appuyer un éventail de candidat-e-s en mettant en œuvre des mesures pratiques telles qu'un soutien linguistique pendant les entretiens et en fournissant des profils d'emploi clairs et concis qui donnent les préférences aux qualifications essentielles par rapport à des diplômes spécifiques.

4.6.4. La perception des exigences de qualification

À quel point les exigences de qualification correspondent-elles aux profils réels des emplois humanitaires ?



La majorité des répondant-e-s (72,5%) estiment que les qualifications requises pour les emplois humanitaires correspondent bien (34,8%) ou très bien au profil réel de l'emploi. Toutefois, une part notable demeure neutre (17,4%) et un pourcentage plus faible estime que les exigences reflètent mal (5,8%) ou très mal (4,3%) les besoins de l'emploi. Cela indique que, même si la plupart des répondant-e-s jugent les qualifications appropriées, il y a place pour certaines améliorations afin de mieux correspondre aux exigences du poste.

« Du point de vue du recrutement et de la sélection, les praticiens des RH sont alors réduits à s'occuper davantage d'un diplôme supérieur défini, par opposition aux personnes passionnées et motivées à travailler dans l'industrie. » Personne interrogé-e

Même si la majorité des répondant-e-s estiment que les exigences de qualification pour l'emploi correspondent bien au profil réel du poste, une partie de la main d'œuvre estime qu'il y a place à amélioration. En répondant aux préoccupations de ceux-elles qui trouvent que l'alignement fait défaut, et en réexaminant et en actualisant constamment les normes de qualification, le secteur humanitaire continuera à répondre aux besoins tant des postes que des candidat-e-s. Cette approche contribuera à accroître l'efficacité et l'inclusivité de la main d'œuvre, ce qui améliorera la capacité du secteur à remplir sa mission et d'atteindre ses objectifs.

Incidences sur l'amélioration

Pour répondre à ces préoccupations, les organisations pourraient envisager d'examiner régulièrement les critères de qualification, afin de s'assurer qu'ils reflètent fidèlement l'évolution des besoins du secteur. La collaboration avec les employé-e-s et les parties prenantes actuelles pour recueillir des commentaires sur l'efficacité et à la pertinence des exigences de qualification, peut aider à cerner les lacunes et des possibilités d'adaptation.

4.6.5. Disparités en matière protection contre le harcèlement sexuel

Les résultats des KII révèlent de graves lacunes dans les politiques de protection contre le harcèlement sexuel dans les contextes humanitaires. Si ces politiques protègent effectivement les civils, elles n'offrent souvent pas le même niveau de protection aux travailleur-euse-s humanitaires. Cette disparité s'explique par la priorité accordée aux membres de la communauté et par l'absence de mécanismes solides permettant de relever les défis particuliers auxquels sont confrontés les travailleur-euse-s humanitaires. De ce fait, le personnel humanitaire, en particulier les femmes, est toujours exposé au harcèlement et n'a que peu de recours et de soutien. Les résultats soulignent la nécessité d'adopter des politiques globales qui protègent à la fois la population civile affectée par la crise et les travailleur-euse-s humanitaires, en garantissant à tous un environnement de travail sûr et équitable.

« Bien que les politiques contre le harcèlement sexuel soient conçues pour protéger les civil-e-s, les travailleur-euse-s ne bénéficient souvent pas du même niveau de protection, ce qui les rend vulnérables et insuffisamment soutenues face au harcèlement. » Personne int.

4.7. Renforcement de la diversité et l'inclusion dans le secteur humanitaire

Cette section met l'accent sur plusieurs domaines essentiels à la promotion d'un environnement inclusif pour les femmes. Il s'agit notamment du rôle des politiques de RH conçues pour appuyer le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des femmes. Il aborde également les problèmes spécifiques au genre et l'importance de s'attaquer aux obstacles sociétaux qui peuvent limiter l'accès des femmes aux possibilités d'action humanitaire.

4.7.1. Politiques des RH en faveur des femmes

Il est essentiel de soutenir les politiques en matière de ressources humaines pour les femmes qui jouent un rôle sur le terrain humanitaire, ce qui leur permet de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Par exemple, les données de l'un des KII ont révélé que le fait de permettre aux femmes de télétravailler lorsqu'elles rentrent chez elles, leur donne la possibilité de passer du temps de qualité avec leur famille tout en veillant à leurs responsabilités professionnelles.

« Appuyer des politiques comme le télétravail afin que les femmes qui occupent des postes sur le terrain, puissent travailler à leur retour à domicile et passer plus de temps avec leur famille. Leur donner également des jours de congé immédiatement après le travail de mission pour être en mesure de renouer avec leur famille. » Personne interrogé-e

Des pratiques d'embauche inclusives sont essentielles pour garantir des processus de recrutement justes et équitables. En cherchant activement à réduire les préjugés et à élargir le vivier de candidat-e-s, les organisations peuvent créer des opportunités pour un éventail plus diversifié de candidat-e-s plus. Cette approche favorise non seulement l'égalité des sexes mais renforce le vivier des talents en valorisant la diversité des points de vue et des expériences. L'importance des pratiques de recrutement inclusives auprès des répondant-e-s donne à penser que les organisations accordent la priorité à ces efforts pour former un personnel plus diversifié et plus représentatif.

Les objectifs en matière de diversité des genres sont décisifs dans l'engagement de l'organisation en faveur de la parité des sexes. Ces objectifs fournissent des repères clairs et incitent les organisations à se concentrer sur l'amélioration de la représentation des genres. En fixant et en poursuivant des objectifs précis en matière de diversité, les organisations peuvent adopter une approche plus structurée pour corriger les déséquilibres entre les genres et favoriser un environnement de travail plus inclusif. L'attention considérable accordée aux objectifs de diversité des genres témoigne d'une attitude volontariste en faveur de la parité des genres dans le secteur.

Les programmes de développement professionnel pour les femmes comprennent généralement des initiatives comme le mentorat, la formations au leadership et des ateliers de développement de compétences. Bien qu'ils soient moins mis souvent en avant que les pratiques de recrutement inclusives et les objectifs de diversité, les programmes de développement professionnel sont essentiels pour aider les femmes à naviguer dans leur cheminement de carrière et à surmonter les obstacles à l'avancement professionnel des femmes. L'intérêt modéré accordé à ces programmes donne à penser que, même s'ils sont appréciés, il est possible d'y consacrer davantage d'attention et de ressources pour appuyer l'évolution professionnelle des femmes.

Enfin il est essentiel d'examiner régulièrement les politiques en faveur de l'égalité des sexes pour garantir leur efficacité et leur pertinence. L'évaluation continue permet aux organisations de s'attaquer aux nouveaux problèmes, de suivre le progrès et de procéder aux ajustements nécessaires pour améliorer l'égalité des genres. Cette pratique contribue au maintien d'une approche dynamique et réactive des problèmes de genre, bien qu'elle semble être moins mise en valeur que les pratiques de recrutement et les objectifs de diversité.

Bien que ces politiques et stratégies soutiennent collectivement l'égalité des genres, il est possible d'intensifier les efforts en matière de développement des carrières et de révision des politiques pour prêter plus de soutien aux femmes. En continuant d'accorder la priorité à ces domaines et à les renforcer, les organisations peuvent promouvoir l'égalité des genres et créer un environnement plus inclusif et plus favorable aux femmes du secteur.

Domaines à soutenir davantage

Malgré la réaction généralement positive, une plus faible proportion de répondant-e-s se sentent moins habilité-e-s à promouvoir des stratégies de protection. Cela suggère qu'il existe des lacunes dans la façon dont les initiatives de protection sont communiquées, soutenues ou mise en œuvre dans l'ensemble de l'organisation. Pour combler ces lacunes, les organisations pourraient se concentrer sur le soutien et l'autonomisation supplémentaires de tou-te-s les employé-e-s. Cela pourrait inclure des programmes de formation ciblés, une communication plus claire sur les rôles et les responsabilités en matière de protection et sur les mécanismes de feedback et de soutien. Pour maximiser l'impact de ces stratégies et favoriser une culture globale de sécurité et de respect, il est essentiel de veiller à ce que tou-te-s les employé-e-s se sentent équipés et encouragé-e-s à participer aux efforts de protection.

5. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

5.1. Conclusion

Les résultats de cette étude montrent la complexité et les défis rencontrés par les femmes d'Afrique de l'Ouest lors de l'entrée et la poursuite de leurs carrières dans le secteur humanitaire. L'étude révèle que d'une part, des moteurs très forts propulsent les carrières féminines dans l'aide humanitaire, et que d'autres part, des barrières hautes empêchent toujours leur progression notamment dans des contextes internationaux. L'un des moteurs principaux identifié est l'intérêt personnel fort des femmes pour le travail humanitaire ; de nombreuses répondant-e-s sont motivé-e-s par le désir d'avoir un impact significatif. Le fond éducationnel et les expériences antérieures de volontariat jouent également un rôle crucial, inspirant les femmes à entrer dans ce secteur. Or, ces moteurs « calent » souvent en présence de divers obstacles tels que les réseaux professionnels, la discrimination de genres et les contraintes financières. A ces défis, s'ajoutent des obstacles institutionnels de l'ordre d'un financement insuffisant des programmes s'adressant aux femmes, d'un accès limité aux réseaux professionnels, qui freinent encore plus l'avancement des carrières féminines dans le secteur. La pratique troublante des avances sexuel-

les comme un moyen d'avancer dans la promotion professionnelle- un phénomène cité par plusieurs répondant-e-s - est particulièrement alarmante et indique des préjugés de genre profondément enracinés qui persistent dans le secteur. L'étude souligne l'urgence d'interventions ciblées pour réagir aux barrières systémiques empêchant les femmes d'une participation à part entière et d'une progression de leurs carrières dans l'humanitaire. En promouvant un environnement de travail plus inclusif et plus favorable, le secteur humanitaire peut mieux tirer parti des perspectives et des talents divers des femmes, et finalement renforcer l'efficacité et l'impact des efforts humanitaires en tant que tels.

5.2. Recommandations

1. Renforcement de la collaboration entre les O(I)NG et les organisations communautaires de défense des droits des femmes

- Partenariats de long terme : les acteur-riche-s dans le secteur de l'assistance humanitaire sont appelé-e-s à établir des partenariats durables avec des organisations communautaires de défense des droits des femmes et à y investir. Il faut concevoir des réponses locales qui tirent parti des connexions communautaires et de l'expertise culturelle pour passer à des intervention efficaces et adaptées au contexte.

- Promotion de plateformes de dialogue. Les gouvernements et les O(I)NG sont appelés à mettre en place des plateformes de dialogue et de collaboration, afin d'aligner des stratégies transversales. Ces plateformes doivent inclure des groupes et des leaders communautaires et des acteur-riche-s de sécurité, afin d'assurer que la planification d'approches sensibles au genre prenne en compte diverses idées et expériences.

2. L'intégration de l'équité des genres dans la culture et les politiques organisationnelles

- Politiques de renforcement : les organisations humanitaires doivent développer et mettre en œuvre des politiques d'équité des genres alignées sur des cadres internationaux tels que le CEDAW et la résolution des NU 1325. Ces politiques doivent être appuyées par des pratiques de budgétisation sensibles au genre, priori-

sant des initiatives réactives au genre.

- Politiques et stratégies nationales : les gouvernements sont appelés à assurer que les politiques et stratégies nationales renforcent activement la participation des femmes dans les processus décisionnels. Les réseaux féminins et les acteur-riche-s de sécurité peuvent revendiquer l'adoption de processus de recrutement et d'embauchage sensibles aux genres, ce qui assurerait que les stratégies et politiques soient mises en œuvre de manière efficace.

3. Transformation des normes organisationnelles et les pratiques d'inclusivité des genres :

- Révision des processus de recrutement et d'évolution des carrières : les organisations humanitaires doivent réviser leurs pratiques de recrutement et de promotion professionnelle, introduire des quote-parts de genres, si nécessaires, et mettre en œuvre des programmes de formation favorisant l'épanouissement professionnel et l'avancement des carrières des femmes.

- Soutien de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : les employeurs dans le domaine de s'assistance humanitaire doivent développer des politiques favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes. Des formules souples de travail et des halte-garderies sur place pourraient par exemple renforcer les rôles des femmes. Des programmes de formation sur la prévention de la violence basée sur le sexe et les réactions doivent être intégrés pour améliorer les environnements de travail et pour en créer des plus sûrs.

4. Mise en œuvre d'audits de genre en matière d'inclusivité et de responsabilisation

- Audits de genre réguliers : les organisations humanitaires et les gouvernements doivent mettre en œuvre des audits de genre périodiques pour détecter des lacunes au niveaux des efforts en matière d'équité, et pour intégrer les résultats dans les plans d'actions basés sur des analyses des données.

- Collaboration avec des réseaux de femmes : les réseaux de femmes peuvent collaborer avec des organisati-

ons, afin de suivre les progrès, de partager les meilleures pratiques et de mettre à disposition des mesures de responsabilité afin que les normes en matière d'équité des genres soient maintenues.

5. Encouragement de mentorats, de formations et de renforcement des capacités

- Investissement dans les programmes de formation : des organisations humanitaires telles que HAWA doivent investir avec leurs organisations partenaires et les gouvernements, dans des formations de leadership et des programmes d'évolution professionnelle pour femmes. Cela inclut le renforcement des capacités dans des domaines stratégiques permettant une mobilité professionnelle.

- Mentorats : les réseaux féminins peuvent coopérer avec des organisations pour offrir aux femmes des mentorats et une orientation professionnelle. Les départements de HR doivent assurer que les femmes sont entraînées en matière de leadership et de compétences-clés, afin de les préparer aux rôles de cadre supérieure dans des contextes humanitaires.

6. Réaction contre la violence de genre et le harcèlement sexuel

- Stratégies tolérance zéro : les organisations humanitaires doivent mettre en œuvre des politiques et des stratégies étendues anti-violence et anti-harcèlement, avec des mécanismes de signalement transparentes et des investigations indépendantes. Ces politiques et stratégies doivent définir clairement la violence basée sur le genre, le harcèlement et l'exploitation et fixer des conséquences pour des malfaiteurs.

- Personnel de formation en matière de sécurité : les gouvernements doivent mettre en œuvre les conventions internationales assurant des environnements de travail sûrs, et le personnel de sécurité doit être formé en matière de protocoles de gestion des cas de violence basée sur le genre. Les réseaux féminins peuvent offrir des services de soutien, sensibiliser et plaider la mise en œuvre de mesures de protection.

- **Training Security Personnel:** Governments should en-

force international conventions ensuring safe work environments, and security personnel must be trained on protocols for handling cases of gender-based violence. Women's networks can offer support services, raise awareness, and advocate for the enforcement of protective measures.

7. Renforcement de la recherche et collecte de données dans le domaine des inégalités des genres :

- Collecte de données désagrégées : les organisations humanitaires doivent prioriser la collecte et l'analyse de données de genre désagrégées pour détecter des disparités hommes - femmes et les prendre en compte dans les stratégies. Ces données doivent orienter les efforts pour une meilleure représentation dans les postes de direction et pour développer des initiatives réagissant à ces lacunes.
- Initiatives de recherche : investir dans des initiatives de recherche permettra aux organisations de suivre l'impact sur les politiques et stratégies d'équité des genres. Les réseaux des femmes et acteur-riche-s de sécurité peuvent utiliser ces données pour soutenir un plaidoyer basé sur des preuves et pour développer des stratégies qui correspondent aux besoins identifiés.

8. Plaidoyers pour des réformes légales et des politiques spécifiques aux pays

- Soutien des efforts : les organisations humanitaires et les acteur-riche-s de sécurité doivent collaborer afin d'aligner les cadres nationaux en la matière selon des normes internationales en matière de genre. Cette collaboration doit être étendue pour soutenir les réseaux de soutien des femmes destinés à mobiliser les communautés, afin d'assurer la réussite de la mise en œuvre de mesures d'égalité des sexes.
- Respect de la légalisation et suivi : les réseaux des femmes et les organisations basées sur les communautés peuvent jouer un rôle en matière de suivi du respect et de l'efficacité des réformes de genre en préconisant des améliorations là où c'est nécessaire.

RÉFÉRENCES

- Adejumobi, S. (2004). Conflict and peace building in West Africa: the role of civil society and the African Union: Analysis. *Conflict, Security & Development*, 4(1), 59-77.
- Adf, & Adf. (2024, June 4). Analysts: Ghana faces security vulnerability at northern border. *Africa Defense Forum*. <https://adf-magazine.com/2024/06/analysts-ghana-faces-security-vulnerability-at-northern-border/#:~:text=In%202021%2C%20for%20example%2C%20extremists,vio%20have%20found%20few%20takers>.
- Adhvaryu, A., & Fenske, J. (2023). Conflict and the formation of political beliefs in Africa. *Economic Development and Cultural Change*, 71(2), 403-442.
- Alawemo, O., & Muterera, J. (2011). The Impact of Armed Conflict on Women: Perspectives from Nigerian Women. *Conflict Studies eJournal*.
- Andrada, P., Bhor, S., Khalil, M., & Wright, A. (2024). Evaluating Gender-Transformative Programming in Humanitarian Aid.
- Arbatli, C. E., Ashraf, Q. H., Galor, O., & Klemp, M. (2020). Diversity and conflict. *Econometrica*, 88(2), 727-797.
- Asante, S. (2024). A DISCOURSE ON THE BALANCE OF CULTURE AND LGBTQ RIGHTS IN GHANA (Master's thesis, University of South-Eastern Norway).
- Badmus, I. A. (2009). Explaining Women's Roles in the West African Tragic Triplet: Sierra Leone, Liberia, and Cote d'Ivoire in Comparative Perspective. *Journal of alternative perspectives in the social sciences*, 1(3).
- Black, A., Henty, P., & Sutton, K. (2017). Women in humanitarian leadership. *Humanitarian Advisory Group*.
- Bode, A. (2024). Gender dynamics in humanitarian leadership: navigating COVID-19 and beyond. *Journal of International Humanitarian Action*, 9(1), 9.
- Brickell, C. (2006). The sociological construction of gender and sexuality. *The Sociological Review*, 54(1), 87-113.
- Chitando, A. (2020). African women and peacebuilding. *Women and Peacebuilding in Africa*.
- Daigle, M. (2022). Gender, power and principles in humanitarian action. HPG report. ODI, London (<https://odi.org/en/publications/gender-power-andprinciples-in-humanitarian-action>).
- Danniel WW. *Biostatist: A Foundation for Analysis in the Health Science*. 7th ed. New York: John Wiley & Sons; 1999.
- Donati, J. (2024, March 21). Senegal votes in a presidential election that has fired up political tensions | AP News. *AP News*. <https://apnews.com/article/senegal-election-polls-votes-unrest-africa-b7dd5b8b85e71329df185b004583d463>
- Ediae, A. A., Chikwe, C. F., & Kuteesa, K. N. (2024). THE IMPACT OF GENDER MAINSTREAMING ON HUMANITARIAN AID DELIVERY: A POLICY ANALYSIS. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(4), 698-720.
- Gilmartin, N. (2022). Female Combatants and Peacebuilding. In *The Palgrave Encyclopedia of Peace and Conflict Studies* (pp. 390-396). Cham: Springer International Publishing.
- Global Humanitarian Overview 2024 [EN/AR/FR/ES]. (n.d.). OCHA. <https://www.unocha.org/publications/report/world/global-humanitarian-overview-2024-en-ar-fr-es>
- Global Protection Cluster. 2017. *Protection Mainstreaming Toolkit*.
- Global Women's Institute (2018). *Ethical Considerations for Research and Evaluation on Ending Violence Against Women and Girls*. Guidance Paper. Australian Aid.
- Horn, R., Puffer, E.S., Roesch, E. et al. Women's perceptions of effects of war on intimate partner violence and gender roles in two post-conflict West African Countries: consequences and unexpected opportunities. *Confl Health* 8, 12 (2014). <https://doi.org/10.1186/1752-1505-8-12>.
- Houldey, G. (2019). Humanitarian response and stress in Kenya: gendered problems and their implications. *Gender & Development*, 27(2), 337-353.
- Lafrenière, J., Sweetman, C., & Thylin, T. (2019). Introduction: gender, humanitarian action and crisis response. *Gender & Development*, 27(2), 187-201.
- Lawless, S., Cohen, P. J., McDougall, C., Mangubhai, S., Song, A. M., & Morrison, T. H. (2022). Tinker, tailor or transform: Gender equality amidst social-ecological change. *Global Environmental Change*, 72, 102434.
- Nigeria | World Food Programme. (2024, March 29). UN World Food Programme (WFP). <https://www.wfp.org/countries/nigeria#:~:text=Conflict%20and%20insecurity%2C%20rising%20inflation%20and%20the%20impact,people%20food%20insecure%20at%20the%20end%20of%202023>.
- Nuer, D. (2022). Homophobic Law and the Ghanaian Society: Understanding the Impact of Anti LGBTQ+ Proposed Bill on LGBTQ+ People and their Supporters.
- Nwoke, C. C., Becker, J., Popovych, S., Gabriel, M., & Cochrane, L. (2022). Gender transformation in humanitarian response: insight from northeast Nigeria. *Journal of Humanitarian Affairs*, 4(1), 36-47.
- Patel, P., Meagher, K., El Achi, N., Ekzayez, A., Sullivan, R., & Bowsher, G. (2020). "Having more women humanitarian leaders will help transform the humanitarian system": challenges and opportunities for women leaders in conflict and humanitarian health. *Conflict and health*, 14, 1-15.
- Reports | National Bureau of Statistics. (n.d.). <https://nigerianstat.gov.ng/elibrary/read/1241533>
- Rose, J., O'Keefe, P., Jayawickrama, J., & O'Brien, G. (2013). The challenge of humanitarian aid: An overview. *Environmental Hazards*, 12(1), 74-92.
- Salichs, T. S. (2021). Anti-Mine Action and Liberal Peace in Casamance, Senegal. *Cadernos de Estudos Africanos*, (42).
- Sharma, R. R., Chawla, S., & Karam, C. M. (2021). Global gender gap index: world economic forum perspective. In *Handbook on diversity and inclusion indices* (pp. 150-163). Edward Elgar Publishing.
- World Health Organization. 2007. *Putting Women First: Ethical and Safety Recommendations for Research on Domestic Violence Against Women*.

NOTES DE FIN

1 Women-in-Leadership-20170203 PDF (www.centreforhumanitarianleadership.org)

2 Global Humanitarian Overview 2024 [EN/AR/FR/ES]. (n.d.). OCHA. <https://www.unocha.org/publications/report/world/global-humanitarian-overview-2024-enarfres>

3 Rose, J., O'Keefe, P., Jayawickrama, J., & O'Brien, G. (2013). The challenge of humanitarian aid: An overview. *Environmental Hazards*, 12(1), 74-92.

4 Adhvaryu, A., & Fenske, J. (2023). Conflict and the formation of political beliefs in Africa. *Economic Development and Cultural Change*, 71(2), 403-442.

5 Arbatli, C. E., Ashraf, Q. H., Galor, O., & Klemp, M. (2020). Diversity and conflict. *Econometrica*, 88(2), 727-797.

6 Global Humanitarian Overview 2024 [EN/AR/FR/ES]. (n.d.). OCHA. <https://www.unocha.org/publications/report/world/global-humanitarian-overview-2024-enarfres>

7 Bode, A. (2024). Gender dynamics in humanitarian leadership: navigating COVID-19 and beyond. *Journal of International Humanitarian Action*, 9(1), 9.

8 Global Humanitarian Overview 2024 [EN/AR/FR/ES]. (n.d.). OCHA. <https://www.unocha.org/publications/report/world/global-humanitarian-overview-2024-enarfres>

9 Bode, A. (2024). Gender dynamics in humanitarian leadership: navigating COVID-19 and beyond. *Journal of International Humanitarian Action*, 9(1), 9.

10 Brickell, C. (2006). The sociological construction of gender and sexuality. *The Sociological Review*, 54(1), 87-113.

11 Brickell, C. (2006). The sociological construction of gender and sexuality. *The Sociological Review*, 54(1), 87-113.

12 Patel, P., Meagher, K., El Achi, N., Ekzayez, A., Sullivan, R., & Bowsheer, G. (2020). "Having more women humanitarian leaders will help transform the humanitarian system": challenges and opportunities for women leaders in conflict and humanitarian health. *Conflict and health*, 14, 1-15.

13 Lafrenière, J., Sweetman, C., & Thylin, T. (2019). Introduction: gender, humanitarian action and crisis response. *Gender & Development*, 27(2), 187-201.

14 Badmus, I. A. (2009). Explaining Women's Roles in the West African Tragic Triplet: Sierra Leone, Liberia, and Cote d'Ivoire in Comparative Perspective. *Journal of alternative perspectives in the social sciences*, 1(3).

15 Lawless, S., Cohen, P. J., McDougall, C., Mangubhai, S., Song, A. M., & Morrison, T. H. (2022). Tinker, tailor or transform: Gender equality amidst social-ecological change. *Global Environmental Change*, 72, 102434.

16 Adejumobi, S. (2004). Conflict and peace building in West Africa: the role of civil society and the African Union: Analysis. *Conflict, Security & Development*, 4(1), 59-77. .

17 AD432: Who wants COVID-19 vaccination? In 5 West African countries, hesitancy is high, trust low | Afrobarometer

18 Salichs, T. S. (2021). Anti-Mine Action and Liberal Peace in Casamance, Senegal. *Cadernos de Estudos Africanos*, (42)..

19 Aberfoyle International Security (www.aberfoylesecurity.com)

20 Donati, J. (2024, March 21). Senegal votes in a presidential election that has fired up political tensions | AP News. AP News. <https://apnews.com/article/senegal-election-polls-votes-unrest-africa-b7dd5b8b85e71329df185b004583d463>

21 BBC News 19/07/2021, Nigeria's security crises - five different threats

22 Nigeria | World Food Programme. (2024, March 29). UN World Food Programme (WFP). <https://www.wfp.org/countries/nigeria#:~:text=Conflict%20and%20insecurity%2C%20rising%20inflation%20and%20the%20impact,people%20food%20insecure%20at%20the%20end%20of%202023>.

23 The Nigerian Economic Summit Group | NESG issues a policy brief on the status of food security in Nigeria. (n.d.). <https://www.nesgroup.org/blog/NESG-Issues-a-Policy-Brief-on-the-Status-of-Food-Security-in-Nigeria#:~:text=The%20number%20of%20food%20insecure,straategies%20as%20of%20March%202024>.

24 Reports | National Bureau of Statistics. (n.d.). <https://nigerianstat.gov.ng/elibrary/read/1241533>

25 Aning/Lamptey 2021:5f; Recommandations de la Coalition citoyenne pour le Sahel, 2021, Sahel : Ce qui doit changer Pour une nouvelle approche centrée sur les besoins des populations.

26 Asante, S. (2024). A DISCOURSE ON THE BALANCE OF CULTURE AND LGBTQ RIGHTS IN GHANA (Master's thesis, University of South-Eastern Norway).

27 Adf, & Adf. (2024, June 4). Analysts: Ghana faces security vulnerability at northern border. *Africa Defense Forum*. <https://adf-magazine.com/2024/06/analysts-ghana-faces-security-vulnerability-at-northern-border/#:~:text=In%202021%2C%20for%20example%2C%20extremists,violence%20have%20found%20few%20takers>.

28 Alawemo, O., & Muterera, J. (2011). The Impact of Armed Conflict on Women: Perspectives from Nigerian Women. *Conflict Studies eJournal*.

29 Gilmartin, N. (2022). Female Combatants and Peacebuilding. In *The Palgrave Encyclopedia of Peace and Conflict Studies* (pp. 390-396). Cham: Springer International Publishing.

30 Patel, P., Meagher, K., El Achi, N., Ekzayez, A., Sullivan, R., & Bowsheer, G. (2020). "Having more women humanitarian leaders will help transform the humanitarian system": challenges and opportunities for women leaders in conflict and humanitarian health. *Conflict and health*, 14, 1-15.

31 Gilmartin, N. (2022). Female Combatants and Peacebuilding. In *The Palgrave Encyclopedia of Peace and Conflict Studies* (pp. 390-396). Cham: Springer International Publishing.

32 Lafrenière, J., Sweetman, C., & Thylin, T. (2019). Introduction: gender, humanitarian action and crisis response. *Gender & Development*, 27(2), 187-201.

33 Badmus, I. A. (2009). Explaining Women's Roles in the West African Tragic Triplet: Sierra Leone, Liberia, and Cote d'Ivoire in Comparative Perspective. *Journal of alternative perspectives in the social sciences*, 1(3).

34 Chitando, A. (2020). African women and peacebuilding. *Women and Peacebuilding in Africa*.

35 Patel, P., Meagher, K., El Achi, N., Ekzayez, A., Sullivan, R., & Bowsheer, G. (2020). "Having more women humanitarian leaders will help transform the

humanitarian system": challenges and opportunities for women leaders in conflict and humanitarian health. *Conflict and health*, 14, 1-15.

36 Sharma, R. R., Chawla, S., & Karam, C. M. (2021). Global gender gap index: world economic forum perspective. In *Handbook on diversity and inclusion indices* (pp. 150-163). Edward Elgar Publishing.

37 Lafrenière, J., Sweetman, C., & Thylin, T. (2019). Introduction: gender, humanitarian action and crisis response. *Gender & Development*, 27(2), 187-201.

38 Lafrenière, J., Sweetman, C., & Thylin, T. (2019). Introduction: gender, humanitarian action and crisis response. *Gender & Development*, 27(2), 187-201.

39 Andrada, P., Bhor, S., Khalil, M., & Wright, A. (2024). Evaluating Gender-Transformative Programming in Humanitarian Aid.

40 Houldey, G. (2019). Humanitarian response and stress in Kenya: gendered problems and their implications. *Gender & Development*, 27(2), 337-353.

41 Ediae, A. A., Chikwe, C. F., & Kuteesa, K. N. (2024). THE IMPACT OF GENDER MAINSTREAMING ON HUMANITARIAN AID DELIVERY: A POLICY ANALYSIS. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(4), 698-720.

42 Ediae, A. A., Chikwe, C. F., & Kuteesa, K. N. (2024). THE IMPACT OF GENDER MAINSTREAMING ON HUMANITARIAN AID DELIVERY: A POLICY ANALYSIS. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(4), 698-720.

43 Daigle, M. (2022). Gender, power and principles in humanitarian action. HPG report. ODI, London (<https://odi.org/en/publications/gender-power-and-principles-in-humanitarian-action>).

44 Ediae, A. A., Chikwe, C. F., & Kuteesa, K. N. (2024). THE IMPACT OF GENDER MAINSTREAMING ON HUMANITARIAN AID DELIVERY: A POLICY ANALYSIS. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(4), 698-720.

45 Nwoke, C. C., Becker, J., Popovych, S., Gabriel, M., & Cochrane, L. (2022). Gender transformation in humanitarian response: insight from northeast Nigeria. *Journal of Humanitarian Affairs*, 4(1), 36-47.

46 Daniel WW. *Biostatistics: A Foundation for Analysis in the Health Science*. 7th ed. New York: John Wiley & Sons; 1999

47 Babcock, L., & Laschever, S. (2021). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. <https://uis.unesco.org/en/news/Global-Education-Data-Release2024-and-brand-new-knowledge-products1>



**Austrian
Centre for Peace**
SCHLAINING · VIENNA

Österreichisches Friedenszentrum (ACP)
Rochusplatz 1, 7461 Stadtschlaining, Austria
Telefon: +43 3355 2498, Fax: +43 3355 2662, E-Mail: ac4p@ac4p.at
www.ac4p.at |  ACP_Schlaining |  ACP.Schlaining



PEFC

PEFC/06-39-364/20