



## Réseau des Femmes Elues Locales d'Afrique Chapitre Bénin

# Stratégie de plaidoyer du REFELA-Bénin



Ce document a été élaboré avec le soutien technique et financier de l'ANCB à travers le Projet PMI-FPL financé par les Affaires Mondiales Canada par l'entremise de la Fédération des Municipalités du Canada

1





Octobre 2024

## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	3
<b>1. Brève présentation du REFELA Bénin</b> .....	5
<b>2. Analyse de la situation</b> .....	6
<b>2.1. Problématique</b> .....	6
<b>2.2. Le Contexte politique et social</b> .....	6
<b>2.3. Exposé des enjeux</b> .....	9
<b>3. Cadre stratégique de plaidoyer du REFELA-Bénin</b> .....	12
<b>3.1. Précis communicationnel de la stratégie</b> .....	12
<b>3.2. Exposé de la position du RéFELA Bénin</b> .....	13
<b>3.3. Axes et objectifs de la stratégie de plaidoyer</b> .....	14
<b>3.4. Les cibles et alliés de plaidoyer</b> .....	15
<b>a. Les cibles</b> .....	15
<b>b. Les alliés</b> .....	16
<b>3.5. Communication et messages clés</b> .....	17
<b>3.6. Tactiques de plaidoyer</b> .....	18
<b>3.7. Les grandes actions de plaidoyer</b> .....	19
<b>4. Cadre opérationnel de mise en œuvre de la stratégie de plaidoyer du REFELA-Bénin</b> .....	22
<b>4.1. Plan d'actions opérationnel 2024-2026</b> .....	23
<b>4.2. Cadre organisationnel de mise en œuvre de plaidoyer</b> .....	30
<b>4.3. Mécanisme de suivi et d'auto-évaluation des actions de plaidoyer</b> .....	30
<b>4.4. Mécanisme de financement des actions de plaidoyer retenues</b> .....	31
<b>4.5. Conditions de réussite de la stratégie de plaidoyer</b> .....	32
<b>Conclusion</b> .....	35



## Introduction

Les femmes demeurent éloignées des centres de décision. Leur faible participation dans les instances politiques facilite une telle situation. Pour contrer ces tendances négatives, il est nécessaire de faire évoluer les politiques et les législations restreignant l'inclusion des femmes dans les instances politiques et les arcanes de décision.

En effet, la démocratie ne peut s'épanouir que lorsque l'égalité des droits et des chances est garantie à tous les individus, indépendamment de leurs sexe, race, religion, ethnie... Cela joue un rôle essentiel dans l'avènement de sociétés plus justes, pacifiques, durables et inclusives.

Des initiatives pouvant donner aux groupes marginalisés, notamment les femmes, les moyens d'agir et de promouvoir l'égalité d'accès aux postes de responsabilité et de direction des organes de gestion de la cité doivent être encouragées et soutenues.

Cette stratégie vise à pallier l'absence de cadre clair et précis pour accompagner le REFELA Bénin et ses membres dans leur action de plaidoyer.

L'Association Nationale des Communes du Bénin (ANCB) œuvre pour l'engagement des femmes dans les instances locales, dans les processus de prise de décision et au renforcement de leur participation politique dans la sous-région. A cet effet, le Réseau des Femmes Élues Conseillères au Bénin (RéFEC) s'est récemment hissé au rang des grands réseaux féministes tels que le Réseau des Femmes Élues Locales d'Afrique (REFELA) en devenant une branche nationale avec l'appui du projet **Partenariats Municipaux pour l'Innovation – Femmes en Politique Locale (PMI-FPL)**.

Le Projet Partenariats Municipaux pour l'Innovation-Femmes en Politique Locale est une initiative du Gouvernement du Canada par l'entremise de la Fédération Canadienne des Municipalités (FCM) qui soutient le leadership des femmes dans la gouvernance locale. Démarré depuis 2021, le projet PMI-FPL contribue à accroître la jouissance dans droits des femmes notamment celles issues des groupes marginalisés au Bénin, au Ghana, en Zambie, au Sri-Lanka et au Cambodge en soutenant une forte représentation des femmes dans les conseils communaux, en augmentant la performance des femmes fonctionnaires des mairies et en accompagnant les communes à fournir des services municipaux inclusifs et sensibles aux genres.

Cette stratégie a été élaborée dans une démarche participative à travers les phases suivantes :

- Une étude d'analyse et d'identification des principaux obstacles qui freinent l'accomplissement de la mission de REFELA Bénin ;



- La préparation et l'organisation d'un atelier avec les femmes élues pour identifier et prioriser les axes stratégiques de plaidoyer ;
- Les échanges et séances de travail au sein d'un groupe de travail réunissant les femmes élues et les experts pour faire
  - l'identification des défis majeurs, les préoccupations axées sur le genre
  - l'élaboration du plan d'action pour le plaidoyer et la finalisation de la stratégie.

Ce document décrit une analyse de la situation, le cadre stratégique et opérationnel de la stratégie de même que les mécanismes de financement et de suivi-évaluation de ses actions.



## 1. Brève présentation du REFELA Bénin

Le Réseau des Femmes Elues Conseillères au Bénin (REFEC-BENIN) devenu Réseau des Femmes Elues Locales d'Afrique chapitre du Bénin (RéFELA-Bénin) le 06 décembre 2023 suite à l'Assemblée Générale Ordinaire ayant consacré sa modification.

### ■ Missions

Le REFELA Bénin a pour missions de :

- œuvrer à la prise en compte des préoccupations des femmes dans tous les domaines de la vie locale ;
- promouvoir une meilleure participation des femmes à la politique au niveau local et dans les instances de gestion des collectivités territoriales ;
- contribuer au renforcement des capacités des femmes élues locales et au développement du leadership féminin dans la gestion des affaires publiques au niveau local ;
- porter la voix des femmes élues locales du Bénin dans les instances du REFELA, et dans toutes autres instances aux niveaux national, régional et international.

### ■ Organes statutaires

L'organisation est composée des organes ci-après :

- Assemblée Générale ;
- Conseil National ;
- Bureau Exécutif ;
- Conseil de Surveillance ;
- Secrétariat Permanent.

### ■ Responsabilités des membres

Les membres des organes sont pécuniairement, individuellement ou solidairement responsables des fautes commises dans l'exercice de leurs fonctions. Même après l'expiration de son mandat, un membre d'un organe demeure en fonction jusqu'à ce qu'il soit réélu un autre pour le remplacer. La réduction du nombre des membres d'un organe ne met pas fin au mandat de ceux qui demeurent en fonction.



## 2. Analyse de la situation

### 2.1. Problématique

Les femmes élues locales font face à des obstacles considérables tels que le manque de soutien politique, des préjugés et discrimination sexistes, des menaces, du harcèlement, ainsi qu'un accès limité aux ressources et à la formation. Elles sont souvent sous-représentées dans les instances de décision. De plus, elles sont parfois marginalisées dans les discussions politiques importantes dans un contexte marqué par :

- Un manque de volonté au niveau des parties politiques de les positionner sur les listes électorales ;
- Le manque de dynamisme de la femme en politique ;
- L'absence d'un cadre juridique contraignant ;
- Les problèmes ethniques qui ne favorisent pas la présence des femmes en milieu politique dans certaines ethnies ;
- Les violences et intimidations ;
- Le manque de valorisation des figures féminines et des réseaux politiques des femmes.

### 2.2. Le Contexte politique et social

Les femmes représentent environ 52% de la population selon le RGPH 4 de 2013. Cette statistique est totalement en déphasage avec leur représentation dans les organes de gestion et de décision de la gouvernance locale au niveau des communes du Bénin.

Depuis l'avènement de la décentralisation, non seulement on note une faible implication des femmes dans la gouvernance locale, mais il y a une tendance de plus en plus confirmée d'une faible représentation des femmes dans les instances citées – plus haut – au niveau des communes notamment les conseils communaux et de façon plus criarde dans les exécutifs communaux. Après quatre expériences électorales communales et municipales (2002-2003, 2008, 2015 et 2020) les femmes font moins de 5% des conseillers communaux au Bénin.

Au lendemain des dernières élections communales et municipales qui ont eu lieu en 2020, seules 79 femmes sont élues conseillères sur les 1815 élus que compte le Bénin. Parmi celles-ci, quatre seulement ont été élues maires sur les 77 avant que l'une d'elles ne perde son poste quelques mois plus tard au profit d'un homme. Ce qui donne un faible taux de 4%.

Or il existe un fort lien entre une démocratie prospère, la démocratie locale, l'implication de la femme en politique et sa participation aux instances de décision en vue d'une politique et d'une gouvernance inclusives. Les discours et les professions de foi ne cessent de le clamer de façon solennelle chaque fois que cela est nécessaire. Mais les actes trahissent en permanence



ces discours, professions de foi et engagements. Car les femmes sont flouées lors de la confection des listes électorales non pas seulement pour des considérations socioculturelles et sociologiques, mais aussi par peur des hommes de perdre des places qui seront accordées aux femmes, empêchant ceux-ci de jouir des avantages du pouvoir. Cette compilation d'éléments est à la base de la faible représentation des femmes dans les arènes politiques et les centres de décision.

Heureusement que les données changent grâce à la volonté politique des actuels gouvernants au sommet de l'Etat béninois notamment le Chef de l'Etat. A l'occasion de l'élection présidentielle de 2021, une femme est élue Vice-Présidente de la République après avoir été choisie colistière par l'actuel Président de la République. Peu avant cette élection, la loi électorale a intégré dans ses lignes l'obligation d'un taux de présence et de positionnement des femmes sur les listes de candidatures pour les élections législatives. Cette disposition électorale a permis de passer d'environ 7% de femmes au parlement lors de la huitième législature à environ 30% avec 29 femmes pour la neuvième législature en cours de mandature.

A l'occasion de la sélection et de la nomination des cadres administratifs des communes, en termes de mise en œuvre de la réforme de l'administration territoriale, un quota pour les femmes a été défini et appliqué dans la nomination des secrétaires exécutifs et des directeurs et responsables techniques<sup>1</sup>. Cette volonté politique qui a permis de prendre des mesures pour assurer une représentativité accrue des femmes à l'Assemblée nationale est de plus en plus en vogue dans de nombreux pays. Ce courant mondial qui demande de faire recourir à des discriminations positives par voie législative s'est déjà concrétisé dans de nombreux pays dont certains des pays musulmans. On peut citer entre autres la Belgique et la France et en Afrique le Sénégal, Le Rwanda qui ont déjà adopté des lois pour des quotas de femmes et des obligations de positionnement sur les listes électorales.

Dans les fonctionnements internes des partis politiques au Bénin, il y a encore de grandes avancées à faire en raison de considérations personnelles, claniques, socioculturelles et sociologiques qui plombent encore l'audace des chefs de partis ou des décideurs à franchir le courageux pas. Car en réalité, sans prétendre que la représentativité des décideurs devrait être proportionnelle à la représentativité des femmes au niveau de la population, il est nécessaire d'assurer une certaine équité, une inclusivité à travers la prise en compte des spécificités liées à chaque composante de la société dans la conduite du développement de sorte que la participation politique des femmes soit sensiblement améliorée.

---

<sup>1</sup> On note même une équitabilité de 50% d'hommes et de 50% de femmes au niveau de la nomination des secrétaires exécutifs des communes à statut particulier.



Cette participation politique de la femme doit prendre en compte non seulement le nombre d'élues conseillères, mais aussi – c'est très important – leur présence dans les instances de décision et surtout la direction des organes de décision.

Cet aboutissement est tout un processus. En initiant l'élaboration de sa stratégie de plaidoyer, le Réseau des Femmes Elues Locales d'Afrique – Chapitre Bénin (RéFELA-Bénin) se donne la mission et le challenge d'accompagner les actions du Chef de l'Etat et de toutes les institutions de la République dans le sens de la promotion et de l'amélioration de la participation politique de la femme béninoise.

La présente stratégie de plaidoyer vise entre autres à appuyer et à aider le gouvernement et toutes les institutions de la République à faire de l'année électorale 2026<sup>2</sup>, une année symbolique de la promotion de la femme en politique et de la valorisation de la contribution et de la participation importantes des femmes élues locales au développement inclusif des communes au Bénin.

Pour ce faire, le RéFELA se donne de grands objectifs parmi lesquels parvenir, grâce à un plaidoyer bien organisé et réussi, d'avoir des femmes maires à la tête du tiers (1/3) des communes du Bénin à l'issue des élections communales et municipales qui auront lieu dans le cadre des élections générales de 2026.

Pour y parvenir, il faut d'abord qu'il y ait beaucoup de femmes sur les listes électorales, un bon positionnement de ces femmes et surtout un travail d'incitation des femmes à s'impliquer en politique, une amélioration de l'environnement sociopolitique, socioculturel et sociologique à accepter et à promouvoir l'engagement et la promotion de la femme en politique et de la femme politique.

Tout cela doit être soutenu par un programme de renforcement des capacités des femmes politiques ou aspirantes politiques pour booster leur militantisme, leur culture politique, leur leadership et leurs capacités managériales en termes de gestion politique, institutionnelle et publique.

De même, il existe des opportunités pour promouvoir la participation des femmes dans la gouvernance locale notamment l'augmentation de la sensibilisation autour des questions de genre et des droits des femmes, les initiatives internationales comme les Objectifs de Développement Durable (ODD), les mouvements féministes et les financements externes qui peuvent être mobilisés pour renforcer les capacités des femmes élues locales.

Dans le cadre de la présente stratégie, le RéFELA Bénin prévoit mener plusieurs actions dans une logique d'efficacité et d'efficience afin de convaincre tous les acteurs et parties prenantes au niveau national et local à se positionner dans une direction commune pour valoriser la

<sup>2</sup> Trois élections consécutives en 2026 dont les cinquièmes élections communales et municipales



femme élue locale, faciliter son positionnement sur les listes électorales pour atteindre l'élection de femmes-maires à la tête d'au moins 1/3 des communes du Bénin. Il s'agira surtout de sensibiliser les législateurs, les chefs de partis politiques et les leaders d'opinion afin de leur donner les moyens de prendre avec une approche intersectionnelle des mesures audacieuses représentant tou(te)s les électeur(rice)s pour la mise en œuvre d'institutions démocratiques solides.

### **2.3. Exposé des enjeux**

Les enjeux sont, d'un point de vue global, à décliner selon :

- ***La disponibilité, la capacité et la compétence des femmes* ;**

Les femmes sont censées connaître les attentes de la société et plus disposées à mieux prendre en compte les problèmes dans une approche plus globale et plus inclusive. Leur présence en nombre important dans les instances de gouvernance influence bien évidemment la prise en compte des besoins spécifiques à chaque composante notamment les hommes, les femmes, les enfants, les personnes handicapées et tous autres groupes marginalisés ou en difficulté lors de la formulation et de la mise en œuvre des politiques publiques. Plus recommandée encore est leur désignation au poste de décision pour mieux gérer et résoudre ces questions. Cela est d'autant plus important que les problèmes des populations et leurs attentes de solutions ne se limitent plus aux frontières intangibles des communes, mais appellent à une résolution dans des ensembles liés aux défis communs. Ce qui nécessite qu'outre la présence en nombre des femmes en tant qu'élues locales conseillères, elles portent l'écharpe d'idylles pour être présentes dans les intercommunalités pour y intégrer la prise en compte des besoins spécifiques à valeur inclusive énumérés plus haut.

Mais pour ce faire, il faut que les femmes soient disponibles à s'engager en politique. Cet engagement implique qu'elles s'affranchissent des obstacles. Ces obstacles sont multiples et multiformes. L'enjeu, dans le cadre de la présente stratégie de plaidoyer, est de mieux les identifier, de les analyser et de trouver à chacun d'entre eux les réponses adaptées qui lèvent les barrières individuelles et collectives. Toutefois, il ne suffit pas de lever les barrières pour créer la magie de l'implication des femmes en politique. Il faut qu'il y ait d'abord de la volonté individuelle et le leadership nécessaire à ce milieu pour s'y éclore. Cette volonté est à susciter et à encourager. Ce qui implique un travail réel à faire sur le plan du développement personnel pour rendre les femmes capables d'abord en tant que conseillères, mais surtout en qualité de maires à relever non seulement le défi de la bonne gouvernance, mais aussi de la compétence à assumer le management public comme tout citoyen.

- ***Les perceptions socioculturelles séculaires* ;**



Ces perceptions impactent négativement la participation politique de la femme selon les préjugés tenaces et l'équilibre familial. Dans la plupart des sociétés patriarcales comme nos groupes socioculturelles au Bénin, il est encore difficile de promouvoir politiquement les femmes. Lorsqu'une femme notamment dans les zones rurales ou semi-urbaines – et même encore en zone urbaine – se décide à engager une ascension sociale, soit elle est vite découragée par les critiques et interprétations diverses soit elle subit la pression de sa proximité familiale voire professionnelle.

Ces contraintes ne motivent pas beaucoup de femmes à faire le pas décisif non pas par manque de volonté ou d'ambition, mais beaucoup plus par la peur de ce que dira la société et des conséquences qui en découlent. Dans la même logique, des pressions à caractère familial, c'est le manque d'ouverture des hommes à accepter l'ascension politique de leurs épouses. Il est vrai qu'il circule facilement, à tort ou à raison, dans la société que les femmes politiques ne doivent leur ascension politique qu'à leurs entrejambes. Ces genres de considérations motivent les peurs et les retenues des hommes qui, dans nos sociétés patriarcales, sont les chefs de famille à laisser leurs épouses s'engager en politique par peur d'actes répréhensibles par celles-ci sur les plans moral et éthique. L'égalité homme-femme étant encore loin d'être en cohérence avec les considérations traditionnelles, il convient de travailler à briser les limites étanches de ces perceptions tant au niveau des détenteurs de la tradition et de la sagesse, des hommes de manière générale et autres gardien(ne)s du temple et les rassurer. Ce qui implique qu'il y a de la besogne pour les convaincre à voir les choses autrement.

#### *- La justice sociale*

On ne cessera pas de recourir aux statistiques en faveur des femmes qui constituent plus de 52% de la population béninoise et plus de la moitié de la population mondiale. L'article 3 du Chapitre premier de la constitution de 1990 modifié en 2019 dispose que les hommes et les femmes sont nés égaux devant la loi. Pourquoi ne pas parvenir à l'équilibre genre et sexiste dans le domaine politique et de partage équitable des postes de responsabilité, de gouvernance et de prise de décision ? C'est peut-être une ambition précoce de notre part en termes de recherche d'un équilibre des sexes.

Mais il est nécessaire que les lignes bougent progressivement au nom de la justice sociale qui confère à la société une gouvernance à son image et donne l'opportunité aux femmes d'accorder elles-mêmes ou de faire accorder de l'intérêt à leurs problèmes, leurs besoins et ceux des groupes marginalisés.

#### *- L'audace politique et le cadre juridique*



Au-delà des herses ci-dessus énumérées, comment réussir à mobiliser les énergies pour intégrer dans le management des organisations politiques, la notion essentielle d'implication des femmes en politique et surtout engager les acteurs politiques à de meilleurs positionnement des femmes ? Comment convaincre que le positionnement des femmes n'est pas une menace pour les places des hommes, mais est un élément essentiel d'une meilleure compétition politique et d'une dynamisation du militantisme ?

Comment soutenir les responsables des partis politiques à s'affranchir des pressions pour une cause d'envergure mondiale et d'utilité politique dans une logique d'avant-gardiste ? L'appui du RéFELA Bénin à travers cette stratégie de plaidoyer à faire trouver les réponses et les astuces à ces acteurs pour avancer sur le chemin de la promotion politique de la femme va permettre ce qui semble être un signe indien. Vaincre le signe indien, c'est redéfinir le cadre juridique. Ce cadre juridique passe par une refonte du code électoral, de la charte des partis politiques et des valeurs du système partisan. En parler ne suffit pas, l'enjeu est de mettre à disposition des idées voire des modèles de modifications pouvant faciliter des avancées plus rapides dans une logique de dialogue et de concession.



### 3. Cadre stratégique de plaidoyer du REFELA-Bénin

Le cadre stratégique de plaidoyer a été conçu en tenant compte :

- ☛ des orientations nationales axées sur la décentralisation et le développement local et les ODD
- ☛ de l'étude sur les obstacles de développement du REFELA-Bénin
- ☛ et des échanges avec les acteurs directs en atelier notamment les femmes élues du REFELA-Bénin.

Il définit sur la base des éléments du diagnostic, des grandes lignes directrices de la stratégie.

Il aborde :

- le précis communicationnel de la stratégie
- l'exposé de la position du RéFELA Bénin
- les axes et objectifs de la stratégie de plaidoyer
- les cibles et alliés de plaidoyer
- la communication et les messages clés
- les tactiques et les grandes actions de plaidoyer

#### 3.1. Précis communicationnel de la stratégie

Ce précis vise à mettre l'accent sur les lignes directrices de la stratégie qui sont comme des valeurs pouvant renforcer l'efficacité et l'efficience dans la mise en œuvre de la stratégie :

- **La synergie et la durabilité** : Cette stratégie sera basée d'une part, sur la nécessité de synergies pertinentes et fortes des différents acteurs du REFELA Bénin et les alliés impliqués pour des interventions cohérentes sur le terrain, et d'autre part, sur la nécessité d'une durabilité des actions à travers la responsabilisation plus accrue des autres parties prenantes qui seront amenées à jouer le rôle de relais de la communication sur les activités de plaidoyer.
- **Communiquer avec une seule voix** : Cette stratégie est également basée sur le principe fort de « Communiquer avec une seule voix ». Cela signifie qu'il faut s'assurer que le message de toutes les parties prenantes est cohérent et unique. Dans ce contexte, tous les acteurs s'alignent sur la même ligne directrice communicationnelle. Le rôle et la responsabilité du REFELA Bénin est notamment d'appuyer le plaidoyer et la mobilisation des partenariats pour la mise en œuvre de la stratégie. Il faut noter que la communication



à une voix ne remplace pas la communication des différents acteurs impliqués dans la mise en œuvre du plaidoyer. Elle doit, au contraire, être vue comme une opportunité pour renforcer la cohérence et l'efficacité dans la gestion de l'information autour des activités du plaidoyer.

### **3.2. Exposé de la position du RéFELA Bénin**

Après de profondes analyses et évaluation de la place des femmes dans les organes de décision au niveau local, le RéFELA est parvenu au résultat que les femmes constituent un grand réservoir de compétences, d'expertises et de savoir-faire qui est gaspillé alors que la communauté devrait en disposer et en profiter pour son essor.

Le RéFELA note que le développement social et économique local a besoin des femmes pour la prise en compte des besoins de cette couche.

Pour que les droits des femmes, des enfants et des personnes en situation de handicap soient pris en compte, les femmes doivent être en nombre suffisant dans les conseils communaux et municipaux, mais aussi surtout à la tête de plusieurs communes pour favoriser une diversité de points de vue dans les instances locales, intercommunales et régionales de formulation et de mise en œuvre des politiques locales. Le RéFELA a la conviction que pour une gestion plus transparente, équilibrée, plus proche du citoyen, plus inclusive, il faut suffisamment de femmes dans les fauteuils de maires au Bénin. Le RéFELA Bénin y croit et y engage toute son énergie avec ses 20 ans<sup>3</sup> d'existence, son organisation interne et sa visibilité institutionnelle.

RéFELA Chapitre Bénin fait partie du RéFELA qui est une organisation d'envergure mondiale avec une présence un peu partout en Afrique soit 32 chapitres. RéFELA Bénin travaille en étroite collaboration avec l'ANCB et plusieurs autres partenaires techniques et financiers. Le Réseau est subventionné par l'Etat béninois et a ainsi l'avantage d'avoir l'oreille attentive des responsables au sommet de l'Etat. Il dispose également d'un portefeuille projets important avec plusieurs partenaires internationaux dont la Fédération Canadienne des Municipalités dans le cadre d'un projet PMI-FPL. RéFELA Bénin a une vision et une mission clairement déclinées dans un plan stratégique avec des axes bien définis. L'initiative de cette stratégie de plaidoyer entre bien dans ce cadre.

La notoriété de RéFELA ajoutée au recours à des spécialistes bien avertis pour peaufiner la présente stratégie devrait permettre d'aboutir à la présence plus soutenue des femmes au niveau des instances de gouvernance au niveau locale et aussi d'avoir au lendemain des

<sup>3</sup> RéFELA Bénin est officiellement et légalement enregistré depuis le 24 octobre 2003.



élections communales et municipales de 2026, l'élection de femmes maires à la tête de 26 communes du Bénin.

### 3.3. Axes et objectifs de la stratégie de plaidoyer

#### ■ Les axes de plaidoyer

Les axes sont identifiés en fonction des grands domaines dans lesquels les actions de plaidoyer seront menées. Chaque axe de plaidoyer résulte d'une analyse des problèmes spécifiques liés à la présence des femmes dans les instances de décision au niveau local et qui demandent un engagement et une action (changement de comportement ou de politique, prise de décision) des acteurs clés dans le but d'un changement.

Sur cette base, les axes retenus dans la stratégie sont :

- ☒ Financement
- ☒ Partenariat et visibilité
- ☒ Renforcement des capacités
- ☒ Renforcement du volet juridique

#### ■ Objectif global :

Renforcer la participation et l'efficacité des femmes élues locales dans les instances de décision politique locale, tout en créant un environnement de travail inclusif et respectueux. Il s'agira pour le REFELA-Bénin à travers cet objectif global de réaliser entre autres une augmentation du nombre de femmes occupant des postes de responsabilité au niveau local (30% de femmes élus locales dont 26 femmes maires en 2026).

#### ■ Thèmes et objectifs stratégiques de plaidoyer

A chacun de ses axes sont rattachés des thèmes de plaidoyer ainsi que des objectifs stratégiques consignés dans le tableau suivant :

. N°	AXES DE PLAIDOYER	THEMES DE PLAIDOYER	OBJECTIFS STRATEGIQUES
1	<b>Financement</b>	Mobilisation des ressources pour le financement de la mise en œuvre des activités du REFELA-Bénin	<b>OS1</b> : Convaincre le Gouvernement pour l'institutionnalisation des subventions allouées au REFELA BENIN ainsi que les PTF à mettre à la disposition du réseau des ressources substantielles pour le financement de ses activités
2	<b>Partenariat et visibilité</b>	Renforcement des relations de collaboration et de	<b>OS2</b> : œuvrer au renforcement des alliances, synergies et visibilité entre le



. N°	AXES DE PLAIDOYER	THEMES DE PLAIDOYER	OBJECTIFS STRATEGIQUES
		communication avec les alliés, les ministères, les PTF et les médias	REFELA-Bénin et toutes les parties prenantes œuvrant pour la promotion des femmes
3	<b>Renforcement des capacités</b>	Renforcement des compétences des femmes élus locales pour assurer leur rôles et responsabilités	<b>OS3</b> : Assurer la formation continue des femmes élues locales pour renforcer leurs compétences
4	<b>Renforcement du volet juridique</b>	Renforcement de l'arsenal juridique en faveur du positionnement des femmes au sein des parties politiques	<b>OS4</b> : Influencer les pouvoirs publics pour le renforcement de l'arsenal juridique favorisant le positionnement des femmes sur les listes électorales et leur participation au sein des instances de décision au niveau au niveau local

### 3.4. Les cibles et alliés de plaidoyer

#### a. Les cibles

Le public cible est un ensemble d'acteurs identifiés et choisies capable de prendre des décisions pour un changement ou influencer l'opinion des décideurs. Il convient de noter deux catégories de publics cibles : public cible primaire ou cibles directes (levier de changement) et public cible secondaire ou cibles indirectes (facilitateur du changement).

■ **Les cibles directes** : Ce sont les décideurs qui ont le pouvoir effectif de changer, renforcer, amender une loi, un comportement, etc. Leur décision affecte directement l'objectif de plaidoyer. Les publics cibles primaires sont donc les acteurs directs du changement que l'on cherche à réaliser par des actions de plaidoyer. Les pouvoirs publics constituent, en général, la première cible directe du plaidoyer. Les pouvoirs publics, c'est l'ensemble des autorités assurant la conduite des affaires publiques de l'Etat. Le REFELA Bénin doit les cibler pour influencer les orientations favorables à leurs intérêts. Ce groupe pourrait être très divers par exemple :

- Le Président de la République,
- Les ministres clés
- Les députés, (Caucus des Femmes Parlementaires)
- La Cour constitutionnelle,
- La Cour suprême,
- Les chefs de partis politiques ainsi que les membres des instances de direction de ces organisations politiques,
- Etc.



■ **Les cibles indirectes** : Ce sont ceux qui ne décident pas du changement, mais sont capables d'influencer très fortement les décideurs dans un sens ou dans un autre dans la mesure où leurs opinions influencent les publics primaires : ils peuvent favoriser ce changement ou s'y opposer. Ce groupe pourrait être très divers par exemple :

- les conseillers des partis politiques,
- les organisations féminines,
- les personnalités respectables influentes,
- la société civile organisée,
- les médias,
- les syndicats
- Les leaders d'opinion, les leaders religieux, les chefs traditionnels et têtes couronnées,
- Les conjoints des femmes engagées en politique,
- L'Institut de la Femme
- Les artistes les chanteurs (cible et alliés.
- Les femmes députées
- Etc.

Si elles n'ont pas le pouvoir de décider directement, ces cibles peuvent jouer un rôle vital et décisif dans la stratégie de plaidoyer. Il s'agit donc aussi de bien les identifier, de comprendre leurs motivations/intérêt à soutenir ou non le REFELA Bénin.

### b. Les alliés

Deux catégories d'alliés sont à définir : les alliés soutenant financièrement la stratégie de plaidoyer et les alliés opérationnels. Les premiers sont les partenaires techniques et financiers nationaux (personnalités physiques et morales), les organismes internationaux accrédités au Bénin et les médias. Les alliés opérationnels sont des organismes ou personnalités physiques d'influence qui n'ont pas d'intérêts directs à tirer des résultats positifs du succès de la stratégie.

■ **Alliés principaux :**

- **Femmes élues locales** : Membres de l'association, qui sont au cœur du plaidoyer. Actrices du changement, leur implication active est cruciale. Impliquer directement les élues dans la conception et la mise en œuvre du plaidoyer.
- **Association des Femmes d'Affaires** et Chefs d'Entreprises du Bénin :



- **Partis politiques** : S'assurer que les partis intègrent des mesures de promotion des femmes dans leur programme. Pression pour que les partis intègrent des mesures spécifiques pour la promotion des femmes.
- **Société civile** : Collaborer avec des ONG locales et internationales œuvrant pour les droits des femmes et l'égalité de genre. Collaborer avec des associations de défense des droits des femmes pour le soutien technique, financier, et la formation.
- **Institutions locales et nationales** : Travailler avec les mairies, les conseils locaux, les ministères concernés et les partis politiques pour l'adoption de lois et de politiques en faveur des femmes et influencer la législation et les pratiques qui affectent la participation des femmes.
- **Groupes de défense des droits des femmes** : Établir des partenariats avec des ONG, des réseaux féministes et des associations de défense des droits des femmes pour un appui technique et logistique.
- **Médias et influenceurs** : Utiliser les médias pour sensibiliser à la cause, en particulier sur les obstacles auxquels font face les femmes élues locales.
- **Partenariats stratégiques** : Rechercher des coalitions avec d'autres organisations, acteurs communautaires ou experts pour renforcer votre plaidoyer.

#### ■ **Opposants potentiels :**

- Certains acteurs politiques traditionnels qui pourraient résister aux réformes favorables aux femmes et à la montée en responsabilité des femmes.
- Certains groupes conservateurs pourraient voir les femmes élues comme une menace pour l'ordre traditionnel.
- Il en est de même pour les acteurs sociaux traditionnels qui s'opposent à la participation accrue des femmes en politique.

### **3.5. Communication et messages clés**

Un plan de communication sera mis en place. Il déclinera entre autres les outils, les supports et les canaux à utiliser. Ce plan s'appuiera sur les messages clés ci-après :

#### ■ **Message principal**

« Les femmes élues locales dans la gouvernance locale sont essentielles pour construire un développement équilibré, des communautés plus inclusives, transparentes et responsables. »

#### ■ **Messages spécifiques :**



- **Égalité de genre dans la gouvernance locale** : « Les femmes élues locales jouent un rôle crucial dans le développement local. Leur voix doit être pleinement valorisée pour une gouvernance inclusive. »
- **Lutte contre le harcèlement** : « Les femmes élues doivent travailler dans un environnement sans intimidation ni violence. Protéger leur intégrité, c'est protéger la démocratie. » « Protéger les femmes élues du harcèlement politique est une question de droits humains et de justice. » « Garantir un environnement politique exempt de harcèlement pour les femmes, c'est garantir une démocratie inclusive. »
- **Soutien institutionnel** : « La formation et le soutien des femmes élues locales renforcent leur capacité à répondre aux besoins des citoyens et à innover au niveau local. »
- **Gouvernance locale inclusive** : « Une gouvernance locale qui intègre les femmes est plus efficace et plus représentative des besoins de tous les citoyens. »
- **Égalité des chances** : « Former et soutenir les femmes élues permet de renforcer la démocratie et le développement local. »
- **Égalité des genres** : « La parité dans les instances locales est une question de justice sociale et de développement durable. »
- **Contribution des femmes élues** : « Les femmes élues locales sont des actrices de changement, et leur implication permet d'adresser des enjeux communautaires négligés. »

### 3.6. Tactiques de plaidoyer

#### ■ **Lobbying direct et plaidoyer législatif**

- **Rencontres avec les décideurs** : Organiser des réunions avec les responsables politiques locaux et nationaux pour discuter des réformes qui améliorent les conditions de travail des femmes élues et favorisent leur accès à des postes décisionnels, telles que l'introduction de quotas de femmes dans les postes de responsabilité. Rencontrer directement les décideurs ou leurs conseillers.
- **Rédaction de propositions de loi** : Travailler avec des experts juridiques pour rédiger des propositions de loi qui protègent les femmes contre le harcèlement politique et promeuvent leur inclusion. Plaider pour des lois protégeant les femmes élues contre la violence politique et assurant un accès équitable aux ressources et à la formation.

#### ■ **Campagnes de sensibilisation**



- **Utilisation des médias locaux** : Lancer une campagne médiatique sur les radios et télévisions locales pour sensibiliser le public à l'importance des femmes dans la gouvernance locale.
- **Réseaux sociaux** : Créer des campagnes en ligne avec des témoignages de femmes élues pour sensibiliser sur leurs contributions et leurs défis. Créer sur ces réseaux des plateformes de partage d'expériences entre les femmes élues pour qu'elles puissent échanger, se soutenir mutuellement et collaborer sur des initiatives communes.
- **Relations avec les médias** : Travailler avec les médias pour diffuser les messages via des interviews, des articles ou des reportages.

#### **Mobilisation communautaire**

- **Forums publics** : Organiser des discussions ouvertes dans les communautés locales pour promouvoir le rôle des femmes élues et encourager le soutien communautaire.
- **Engagement des citoyens** : Impliquer les communautés locales et les citoyens pour qu'ils soutiennent activement les femmes élues par des pétitions, des lettres ouvertes ou des événements publics pour demander aux législateurs de mettre en place des quotas de femmes dans les instances décisionnelles locales.

#### **Formation et renforcement des capacités**

- **Formations pour les femmes élues** : Mettre en place des programmes de formation annuels en leadership, communication politique, gestion de projet, la gestion des conflits et gestion des finances publiques.
- **Programmes de mentorat** : Mettre en place un système de mentorat où des femmes leaders politiques expérimentées coachent les jeunes élues ou celles qui sont nouvellement élues.

### **3.7. Les grandes actions de plaidoyer**

Toutes les actions identifiées ont toutes pour objectif d'informer les décideurs et de construire des relations de confiance en vue d'obtenir des changements face aux problèmes de présence des femmes dans instances de décision au niveau local. Elles peuvent être menées de deux manières :

- ✍ Officiellement : en discutant, en négociant ou en rendant visite aux décideurs et autres cibles pour les informer ;
- ✍ Officieusement : en participant à des conversations de couloir, à des réunions informelles, à des conférences, à des séminaires ou à des manifestations qui ne sont pas directement liés au plaidoyer/lobbying



Axes	Objectifs stratégiques	Actions de plaidoyer
<b>Financement</b>	<b>OS1</b> : Convaincre le Gouvernement sur l'institutionnalisation des subventions allouées au REFELA BENIN ainsi que les PTF à mettre à la disposition du réseau des ressources substantielles pour le financement de ses activités	Elaboration et présentation au Gouvernement, aux PTF et aux alliés un document sur le rôle des femmes dans la gouvernance locale Discussion et campagne de plaidoyer autour du budget avec les ministres pour l'institutionnalisation des subventions allouées au REFELA BENIN et le transfert effectif des subventions Organisation des séances de négociations avec les PTF sur les enjeux, l'importance des femmes dans la gouvernance locale et le financement des plans d'actions de REFELA Bénin
<b>Partenariat et visibilité</b>	<b>OS2</b> : œuvrer au renforcement des alliances, synergies et visibilité entre le REFELA-Bénin et toutes les parties prenantes œuvrant pour la promotion des femmes	Echanges avec les représentants résidents des PTF, les ministres de tutelle et autres organisations de la société civile pour la signature des accords de partenariat avec le REFELA Bénin Campagnes médiatiques sur les radios et télévisions pour sensibiliser le public à l'importance des femmes dans la gouvernance locale Mise en place d'un mécanisme de reconnaissance du mérite des femmes élues Campagnes en ligne sur les réseaux sociaux avec des témoignages de femmes élues pour sensibiliser sur leurs contributions et leurs défis Création sur les réseaux des plateformes de partage d'expériences entre les femmes élues pour qu'elles puissent échanger, se soutenir mutuellement et collaborer sur des initiatives communes Mise en place d'un cadre de collaboration avec les médias pour diffuser les messages via des interviews, des articles ou des reportages Organisation des discussions ouvertes dans les communautés locales pour promouvoir le rôle des femmes élues et encourager le soutien communautaire Développement des actions citoyennes de soutien actif aux femmes élues par des pétitions, des lettres ouvertes ou des événements publics Organisation d'une conférence nationale annuelle sur le rôle des femmes dans la gouvernance locale Organisation des rounds de négociations politiques (partis politiques...)



Axes	Objectifs stratégiques	Actions de plaidoyer
<b>Renforcement des capacités</b>	<b>OS3 : Assurer la formation continue des femmes élues locales pour renforcer leurs compétences</b>	<p>Mise en place d'un programme de formation pour les femmes élues locales en leadership, droit et gestion des défis politiques, communication politique, gestion des projets, gestion des conflits et gestion des finances publiques.</p> <p>Mise en place d'un système de mentorat où des femmes leaders politiques expérimentées coachent les jeunes élues ou celles qui sont nouvellement élues</p>
<b>Renforcement du volet juridique</b>	<b>OS4 : influencer les pouvoirs publics pour le renforcement de l'arsenal juridique favorisant le positionnement des femmes sur les listes électorales et leur participation au sein des instances de décision au niveau au niveau local</b>	<p>Pourparlers avec les ministères et les institutions sur les changements législatifs nécessaires</p> <p>Pour parlers avec l'Assemblée nationale pour la modification du cadre juridique des élections locales en y insérant des mesures discriminatoires en faveur des femmes</p> <p>Rencontres avec les décideurs et responsables politiques locaux et nationaux pour discuter des réformes qui améliorent les conditions de travail des femmes élues et favorisent leur accès à des postes décisionnels, telles que l'introduction de quotas de femmes dans les postes de responsabilité</p> <p>Prise de position du REFELA Bénin sur les textes et lois relatifs à la protection des femmes élues</p> <p>Élaboration et discussion avec les autorités concernées d'une proposition de loi sur le quota dans les postes de décision locale</p> <p>Suivi de la mise en œuvre des dispositions du nouveau cadre juridique, en l'occurrence les dispositions relatives aux obligations des partis politiques dans le positionnement des femmes sur les listes de candidatures aux élections locales</p>



#### 4. Cadre opérationnel de mise en œuvre de la stratégie de plaidoyer du REFELA-Bénin

Ce cadre opérationnel de la stratégie définit :

- Le Plan d'actions opérationnel 2025-2027
- Le Cadre organisationnel de mise en œuvre de plaidoyer
- Le Mécanisme de suivi et d'auto-évaluation des actions de plaidoyer
- Le Mécanisme de financement des actions de plaidoyer retenues



#### 4.1. Plan d'actions opérationnel 2024-2026

Le plan d'action de la stratégie a tenu compte des échéances électorales de 2026 pour caler le calendrier sur 6 semestres (de 2025 à 2027)

Actions	Cibles primaires	Cibles secondaires	Canaux/Outils	Responsables/alliés	Calendrier						Changement majeurs/ Indicateurs	
					2025		2026		2027			
					S1	S2	S1	S2	S1	S2		
<b>OS1 : Convaincre le Gouvernement pour l'institutionnalisation des subventions allouées à REFELA BENIN ainsi que les PTF à mettre à la disposition du réseau des ressources substantielles pour le financement de ses activités</b>												
Elaboration et présentation au Gouvernement, aux PTF et aux alliés un document sur le rôle des femmes dans la gouvernance locale	Les ministres et responsables des PTF	Les Maires, les organisations de la société civile	Audiences Séances avec les services financiers des ministères	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des organisations de la société civile	X						100% des ministres et 50% des PTF connaissent défis et enjeux liés au rôle des femmes dans la gouvernance locale et y adhèrent	
Discussion autour du budget avec les ministres pour l'institutionnalisation des subventions allouées au REFELA BENIN et le transfert effectif des subventions	Les ministres et responsables des PTF	Les Maires, les organisations de la société civile	Audiences Séances avec les services financiers des ministères	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des organisations de la société civile	X	X	X				Taux d'accroissement des subventions de l'Etat de 20% chaque année	
Organisation des séances de négociations avec les PTF sur les enjeux, l'importance des femmes dans la gouvernance locale et le financement des plans d'actions de REFELA Bénin	Responsables PTF et autres organisations internationales intervenant sur la question des femmes dans la gouvernance locale	Les organisations de la société civile	Audiences Table ronde des bailleurs Cadre de concertation	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion et personnes ressources	X	X	X				Au moins 30% du budget du REFELA Bénin provenant des PTF chaque année	



Actions	Cibles primaires	Cibles secondaires	Canaux/Outils	Responsables/alliés	Calendrier						Changement majeurs/ Indicateurs	
					2025		2026		2027			
					S1	S2	S1	S2	S1	S2		
	Les ministres											
<b>OS2 : œuvrer au renforcement des alliances, synergies et visibilité entre le REFELA-Bénin et toutes les parties prenantes œuvrant pour la promotion des femmes</b>												
Echanges avec les représentants résidents des PTF, les ministres et les OSC pour la signature des accords de partenariat avec REFELA Bénin	Responsables PTF et autres organisations internationales Les ministres	Les organisations de la société civile, les services déconcentrés	Audiences Réunions, Cadre de concertation	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion	X	X	X	X	X		100% des documents stratégiques mettent au cœur le REFELA Bénin et les questions des femmes dans la gouvernance locale	
Campagne médiatique sur les radios et télévisions pour sensibiliser le public à l'importance des femmes dans la gouvernance locale	Présidents des institutions et des partis politiques Maires	La population	Déclarations Mémorandum Conférence de presse Audiences Emissions radio et télé	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion et personnes ressources		X	X	X			Nombres et portée des actions de communication et de sensibilisation	
Mise en place d'un mécanisme de reconnaissance du mérite des femmes élues	Présidents des institutions et des partis politiques Maires	La population	Déclarations Mémorandum Conférence de presse Audiences Emissions radio et télé	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion et personnes ressources		X		X		X	Nombre de femmes dont les mérites sont reconnues chaque année	
Campagnes en ligne sur les réseaux sociaux avec des témoignages de femmes élues pour sensibiliser sur leurs contributions et leurs défis	Présidents des institutions et des partis politiques Maires	La population	Déclarations Mémorandum Conférence de presse Audiences	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion et		X	X	X			Nombres et portée des témoignages Nombre de followers et de likes	



Actions	Cibles primaires	Cibles secondaires	Canaux/Outils	Responsables/alliés	Calendrier						Changement majeurs/ Indicateurs	
					2025		2026		2027			
					S1	S2	S1	S2	S1	S2		
			Emissions radio et télé	personnes ressources							Nombre de pages sur les réseaux sociaux	
Création sur les réseaux des plateformes de partage d'expériences entre les femmes élues pour qu'elles puissent échanger, se soutenir mutuellement et collaborer sur des initiatives communes	Femmes élues locales	La population	Plateforme et page sur les réseaux sociaux	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion et personnes ressources		X	X	X	X		Nombres et portée des expériences partagées Nombre de followers et de likes Nombre de pages sur les réseaux sociaux	
Mise en place d'un cadre de collaboration avec les médias pour diffuser les messages via des interviews, des articles ou des reportages	Les journalistes et hommes des médias	La population	Cadre de concertation avec les acteurs des médias	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion et personnes ressources		X	X	X	X		Nombres médias partenaires et qui adhèrent aux idéaux de REFELA Bénin et communiquent sur les actions du réseau	
Organisation des discussions ouvertes dans les communautés locales pour promouvoir le rôle des femmes élues et encourager le soutien communautaire	Communautés organisées	La population	Cadre de concertation avec les communautés organisées	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion et personnes ressources		X	X	X	X		Nombres et portée des actions de communication et de sensibilisation	
Développement des actions citoyennes de soutien actif aux femmes élues par des pétitions, des lettres ouvertes ou des événements publics	Communautés organisées	La population	Déclarations Mémorandum Conférence de presse Audiences	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion et		X	X	X	X		Nombres et portée des actions de communication et de sensibilisation	



Actions	Cibles primaires	Cibles secondaires	Canaux/Outils	Responsables/alliés	Calendrier						Changement majeurs/ Indicateurs	
					2025		2026		2027			
					S1	S2	S1	S2	S1	S2		
			Emissions radio et télé	personnes ressources								
Organisation d'une conférence nationale annuelle sur le rôle des femmes dans la gouvernance locale	Présidents des institutions et des partis politiques Maires	La population	Emissions radio et télé	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC,					X			
Organisation des rounds de négociations politiques (partis politiques...)	Présidents des partis politiques Maires	La population	Cadre de concertation	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC,				X	X		Nombre de femmes portées sur les listes	
<b>OS3 : Assurer la formation continue des femmes élues locales pour renforcer leurs compétences</b>												
Mise en place d'un programme de formation pour les femmes élues locales en leadership, droit et gestion des défis politiques, communication politique, gestion de projet, gestion des conflits et gestion des finances publiques.	PTF	Gouvernement, Partis politiques	Ateliers formation	Coordination, membres bureau ANCB	X	X	X	X	X		✓ Nombre de femmes élues locales formées ✓ Nombre de thématiques de formation	
Mise en place d'un système de mentorat où des femmes leaders politiques expérimentées coachent les jeunes élues ou celles qui sont nouvellement élues	PTF	Gouvernement, Partis politiques	Coaching ateliers formation	Coordination, membres bureau ANCB		X	X	X	X	X	✓ Nombre de femmes élues locales ayant un mentor	



Actions	Cibles primaires	Cibles secondaires	Canaux/Outils	Responsables/alliés	Calendrier						Changement majeurs/ Indicateurs	
					2025		2026		2027			
					S1	S2	S1	S2	S1	S2		
<b>OS4 : influencer les pouvoirs publics pour le renforcement de l'arsenal juridique favorisant le positionnement des femmes sur les listes électorales et leur participation au sein des instances de décision au niveau au niveau local</b>												
Pourparlers avec les ministères et les institutions sur les changements législatifs nécessaires	Ministres, Président des Institutions	Les Maires, les responsables des partis politiques	Audiences et séances de travail avec les Ministres et Président des Institutions	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion et personnes ressources intellectuelles influentes		X	X	X				Un répertoire des lacunes constatées dans les textes en relation avec les femmes élus est dressé et partagé avec les cibles
Pourparlers avec l'Assemblée nationale pour modifier le cadre juridique des élections locales en y insérant des mesures discriminatoires en faveur des femmes	Président de l'Assemblée Nationale et des commissions des lois, députés	Les Maires, les responsables des partis politiques	Audiences et séances de travail avec les députés et commissions des lois et Ministres	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion et personnes ressources intellectuelles influentes		X	X	X				Un répertoire des propositions de modification est dressé et partagé avec les députés et ministres
Rencontres avec les décideurs et responsables politiques locaux et nationaux pour discuter des réformes qui améliorent les conditions de travail des femmes élues et favorisent leur	Président des partis politiques	Les Maires, les responsables coutumiers et des chefferies,	Audiences et séances de travail avec les Présidents des partis politiques	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion et personnes		X	X	X				Augmentation chaque année de 10% des femmes élues dans les conseils communaux



Actions	Cibles primaires	Cibles secondaires	Canaux/Outils	Responsables/alliés	Calendrier						Changement majeurs/ Indicateurs	
					2025		2026		2027			
					S1	S2	S1	S2	S1	S2		
accès à des postes décisionnels, tels que l'introduction de quotas de femmes dans les postes de responsabilité				ressources intellectuelles influentes								
Prise de position de REFELA Bénin sur les textes et lois relatives à la protection des femmes élues	Président de l'assemblée nationale, présidents des commissions des lois à l'assemblée, députés, ministres concernés	Les Maires, les responsables coutumiers et des chefferies, les partis politiques majoritaires, Les organisations de la société civile,	Déclarations Mémorandum Conférence de presse Audiences	Coordination, membres bureau ANCB, les leaders d'opinion et personnes ressources intellectuelles influentes	X	X					Au moins une déclaration publique par an	
Élaboration et discussion avec les autorités concernées d'une proposition de loi sur le quota dans les postes de décision locale	Président de l'assemblée nationale, présidents des commissions des lois à l'assemblée, députés, ministres concernés	Les Maires, les responsables coutumiers et des chefferies, les partis politiques majoritaires, Les organisations de la société civile, les leaders d'opinion	Séances avec les experts	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion et personnes ressources intellectuelles influentes						X	Au moins une loi votée en faveur de l'élection d'un grand nombre de femmes dans les Communes	
Suivi de la mise en œuvre des dispositions du nouveau cadre juridique, en l'occurrence les dispositions relatives aux obligations des partis politiques dans le positionnement des femmes sur les listes de	Les partis politiques	Les Maires	Séances de suivi avec les partis politiques	Coordination, membres bureau ANCB et réseau des OSC, les leaders d'opinion			X	X	X	X	Un rapport de suivi chaque année	



Actions	Cibles primaires	Cibles secondaires	Canaux/Outils	Responsables/alliés	Calendrier						Changement majeurs/ Indicateurs	
					2025		2026		2027			
					S1	S2	S1	S2	S1	S2		
candidatures aux élections locales												



## 4.2. Cadre organisationnel de mise en œuvre de plaidoyer

La réussite de la mise en œuvre de la stratégie passe par les performances des structures chargées de son pilotage. Il est donc nécessaire de mettre en place une équipe de plaidoyer qui sera un groupe d'acteurs individuels engagés dans l'atteinte d'un but commun. Si l'intérêt commun doit primer, il ne faut pas perdre de vue que les membres d'une équipe de plaidoyer peuvent avoir des conflits d'intérêts liés au positionnement, à l'image recherchée par les alliés et à la nature des responsabilités affectées à certaines personnes.

Dans la mesure où il s'agit d'une stratégie multi-acteurs, toutes les structures du secteur de la gouvernance locale seront impliquées dans la mise en œuvre. Mais pendant les échanges au cours de l'atelier avec les acteurs, il est décidé que la coordination de la mise en œuvre de la stratégie sera assurée par le Bureau exécutif de REFELA Bénin.

Cette coordination peut prendre appui sur d'autres acteurs selon les besoins et les compétences requises dans la mise en œuvre des actions de plaidoyer. A cet effet, elle :

- élabore les plans annuels et de veiller à leur mise en œuvre ;
- communique le planning aux membres ;
- recherche l'information sur la thématique ou le problème objet de plaidoyer ;
- prend les rendez-vous (selon l'outil de plaidoyer retenu) ;
- prépare les documents de base du plaidoyer ;
- convoque les séances préparatoires ;
- documente les conclusions, les niveaux atteints pendant le plaidoyer, la suite à donner à un processus de plaidoyer enclenché ;
- élabore les stratégies de communication et de mobilisation de ressources.
- assure la gestion des connaissances ;
- assure le suivi des actions enclenchées ;
- prépare et anime l'auto évaluation d'une action de plaidoyer ;

Etant donné que la stratégie est élaborée pour 3 ans, sa mise en œuvre pour être efficace nécessite une déclinaison en plans d'action annuels. Les plans annuels seront à leur tour déclinés en plans trimestriels au plus tard deux semaines avant le début du trimestre.

## 4.3. Mécanisme de suivi et d'auto-évaluation des actions de plaidoyer

Le suivi est un processus qui consiste à observer et surveiller continuellement l'avancement du plaidoyer tout au long de sa mise en œuvre à l'aide de critères assortis d'indicateurs de performance. Les résultats de cette activité permettent de corriger les écarts, de renforcer ou de réorienter le plaidoyer.



A chaque séance de la coordination, un point de la mise en œuvre des actions sera fait pour apprécier l'avancement de la mise en œuvre des actions. Ce point permettra d'identifier et d'évaluer les problèmes potentiels et le succès de la stratégie. Il fournira la base des mesures correctives destinées à améliorer la qualité des actions et d'informer régulièrement les acteurs pour maintenir la crédibilité des structures chargées de son exécution.

Il est élaboré par la coordination, un rapport trimestriel rendant compte des activités exécutées, les difficultés rencontrées et les approches de solutions proposées.

L'évaluation est un processus qui consiste à apprécier périodiquement les changements descriptibles induits par des réalisations visibles dans les conditions des femmes élues locales concernées. Il est souhaitable que la stratégie soit évaluée deux fois avant son terme. Une évaluation à mi-parcours et une autre au terme de la durée du plan qui permettra de vérifier si elle a connu le succès sur le plan de son impact concret, de sa durabilité, de son équité et de sa contribution au renforcement des capacités des femmes élues locales pour leur pleine participation.

La maîtrise de l'exercice du plaidoyer comme outil efficace de communication d'influence dépend de la capacité de l'équipe mise en place à s'autoévaluer pour améliorer son rendement.

Le système d'autoévaluation efficace peut se focaliser sur

- des rencontres-bilan de chaque action de plaidoyer
- Des séances périodiques de régulation (trimestrielle)
- Les rencontres réglementaires des membres du REFELA Bénin (réunions restreintes et élargies)
- Des enquêtes périodiques seront menées pour évaluer l'impact des formations et des campagnes de sensibilisation.

#### **4.4. Mécanisme de financement des actions de plaidoyer retenues**

Les ressources peuvent provenir de plusieurs sources : ressources internes et externes.

Avant de commencer le travail de mobilisation de ressources, il importe que les acteurs notamment le bureau du REFELA-Bénin précise les raisons de la collecte de fonds et de s'assurer de la crédibilité de l'initiative en termes d'utilité des questions de participation des femmes à la gouvernance locale.

Le financement de la stratégie est ouvert aussi à tous les acteurs au niveau locale et national ainsi qu'aux partenaires techniques et financiers.



Type de financement	Comment ?	Observations
<b>Budget des communes</b>	La coordination rencontre chaque commune avec l'appui de l'ANCB pour les inciter à prévoir une ligne budgétaire dédiée à la promotion du genre dans son budget pour assurer le financement de certaines activités de la stratégie.	Profiter des rencontres des Conseils communaux (CC) notamment celle consacrée à l'étude du budget pour sensibiliser les acteurs communaux à prévoir des ressources communales allouées à la promotion de la participation des femmes dans la gouvernance locale
<b>Les ressources de l'Etat et des services déconcentrés de l'Etat</b>	La coordination rencontre les acteurs clés des ministères sectoriels et fait le lobbying pour la prise en compte des actions de la « stratégie » par les services déconcentrés de l'Etat	Engager des échanges avec ces acteurs pendant la préparation de leurs budgets en vue d'intégrer les actions de la stratégie de lobbying et plaidoyer
<b>Appui financier des partenaires techniques et financiers</b>	✓ Vulgariser le document auprès des PTF ✓ Veiller à rappeler les actions de la « stratégie » aux PTF lors de l'élaboration de leur planification opérationnelle et de leur budget pour qu'ils les intègrent.	Tenir compte des contraintes liées aux procédures et domaines d'intérêt des PTF pour bien cibler le moment opportun pour les solliciter

#### 4.5. Conditions de réussite de la stratégie de plaidoyer

Certaines conditions sont nécessaires pour réussir une action de plaidoyer. Il s'agit de la mise en place des alliances, de la prise en compte de la dimension genre, de la définition d'une bonne argumentation pour plaidoyer, de la formulation des messages adaptés et de la prise de parole en public.

Les acteurs de REFELA Bénin qui seront impliqués dans la mise en œuvre des actions de cette stratégie doivent prendre en compte ces différents éléments.

##### ■ Mise en place des alliances

Une alliance est un regroupement d'acteurs motivés à atteindre les mêmes objectifs. Elle constitue un cadre partenarial de partage d'expériences, de renforcement des capacités des membres et d'influence des politiques publiques pour résoudre des problèmes de celles-ci. L'enjeu de la constitution d'une alliance est de disposer d'une importante et puissante force d'influence pour un changement positif en matière d'implication et d'inclusion des femmes dans la gouvernance locale, résultant des apports pluriels et féconds de ces membres en



termes d'image et de réputation, d'expertise, de ressources, de réseaux relationnels, d'engagement et de militantisme.

La contribution des alliances dans le cadre de la mise en œuvre de cette stratégie de plaidoyer peut prendre diverses formes telles que le partage d'informations et d'idées, la concertation, le dialogue politique, la négociation avec les autorités, le financement des activités et la mobilisation des ressources.

Il appartient au REFELA Bénin de bien choisir ses alliés crédibles, ayant des intérêts communs avec eux avec un niveau de capacités et d'engagement élevé.

Il est fortement recommandé les étapes suivantes pour la création et le développement des alliances :

- l'identification des enjeux et des intérêts des acteurs ;
- le repérage et l'identification des grands acteurs et de groupes intéressés par la problématique au niveau local ;
- le profilage des alliés potentiels, la hiérarchisation et le choix des principaux acteurs en tenant compte des critères tels que les domaines d'intérêt et les activités, le niveau d'engagement sur les questions spécifiques des femmes élues locales, le niveau d'investissement, la qualité de la prise de position et de mobilisation sociale ;
- la définition de la nature de la contribution de chaque acteur ;
- la formulation de stratégies de rencontre et de maintien des relations durables des acteurs.

#### ■ **La prise en compte de la dimension genre**

La prise en compte de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes constitue un des principes fondateurs qui sera considéré comme un critère d'appréciation de la stratégie.

Les stratégies de plaidoyer ne mettent pas parfois suffisamment l'accent sur cet aspect et il est nécessaire que la présente stratégie prenne toutes les dispositions nécessaires en vue de la prise en compte des préoccupations des couches défavorisées.

Toutefois, au-delà des efforts nécessaires que cette option nécessite, l'intégration de la dimension de genre apportera une réelle plus-value à cette stratégie: elle ajoute une dimension et contribue à l'amélioration de la qualité dans l'offre des services aux populations car elle permettra d'appréhender de manière plus fine les publics-cibles qui ne seront plus abordés dans leur globalité mais selon une approche genre sensible (prendre en compte les besoins pratiques et stratégiques selon le sexe), et de mieux cibler les objectifs en fonction desdits besoins et de leurs attentes.



Mais, faire du genre un thème transversal à cette stratégie ne suffira pas toujours à éradiquer les discriminations et installer concrètement l'égalité. Il faut parfois recourir à des actions spécifiques et volontaristes en faveur d'un « sexe » en particulier la femme ; il s'agira d'adopter des mesures discriminatoires positives en faveur du sexe défavorisé (discriminations positives) dans les initiatives de développement local.

Pour réussir donc ce pari, il est nécessaire que dans le cadre de cette stratégie de plaidoyer, certaines conditions sont remplies. Au nombre de ces conditions favorables, on peut retenir :

- la volonté politique au plus haut niveau dans les Ministères impliqués, la préfecture, les communes : pour faire de genre un axe transversal, cela implique un engagement clair du plus haut niveau hiérarchique des organisations impliquées. Ceci peut prendre la forme d'une charte, d'une déclaration qui sera communiquée à l'ensemble des parties prenantes et qui pourra être reprise dans les accords de partenariat avec toutes ces structures.
- L'engagement de tous les partenaires : L'engagement de tous les partenaires est nécessaire afin d'éviter que cet aspect ne soit simplement mis sur le côté. Ceci implique, de la part de tous, une ouverture au changement dans les rapports entre les sexes.
- Des compétences et une expertise partagée : Toutes les actions de renforcement des capacités prévues dans le cadre de la mise en œuvre de cette stratégie doivent aborder le genre. Les ressources humaines des organes en charge de la mise en œuvre de la stratégie doivent avoir des aptitudes sur le genre ; il en est de même des consultants et des structures qui seront associés dans sa mise en œuvre.
- L'empowerment : Il s'agira de donner la parole aux femmes (et aux hommes) des groupes-cibles, afin qu'elles (et ils) déterminent elles (eux)-mêmes leurs attentes et leurs besoins, d'améliorer leur compréhension du contexte qui est le leur et des rapports sociaux de sexe, de renforcer leurs capacités de négociation et de décision ; de les faire participer à toutes les étapes.

■ **Définition de l'argumentation, construction du message et prise de parole en public**

- **L'argumentation** est le processus par lequel le REFELA Bénin doit bâtir un ensemble éléments explicatifs en termes de preuves ou de démonstration logique sur les problèmes de participation des femmes à la gouvernance locale pour justifier, étayer, établir, soutenir une idée, une cause ou une thèse. Cette argumentation devra être aussi le résultat recherché du processus pour convaincre, persuader, faire adhérer, ou susciter l'adhésion. Cette argumentation doit présenter les caractéristiques suivantes : pertinence, cohérence et logique.



➤ Le **message** doit résulter d'un processus d'analyse, de réflexion et d'une construction basée sur un axe de communication. Il doit être un énoncé succinct et convaincant sur l'objectif visé et doit forcément inclure l'action que les membres de REFELA Bénin souhaitent réaliser, accompagnée de ses motivations et raisons, l'approche de sa réalisation et l'action que la cible doit entreprendre. Les principaux critères du message sont : la clarté, la simplicité et la précision en termes de temps et de lieu. Les conditions pour une bonne formulation du message sont la maîtrise du contexte et de la problématique, la connaissance des cibles et la solidité des arguments.

La démarche de formulation d'un message de plaidoyer est constituée des étapes suivantes :

- ✓ définition de l'objet du plaidoyer ;
- ✓ choix de l'axe de communication ;
- ✓ identification et sélection des informations à communiquer ;
- ✓ organisation des idées à communiquer ;
- ✓ recherche d'arguments, avec des preuves (expériences vécues, statistiques, témoignages d'acteurs, proverbes etc....) ;
- ✓ conduite d'actions de sensibilisation et de mobilisation sociale.

➤ La **prise de parole en public** est un élément important dans la réussite d'une action de plaidoyer. Dans le cadre de cette stratégie, Elle doit être comprise comme la présentation d'un ensemble de messages argumentés par lequel les membres du REFELA Bénin cherchent à sensibiliser et motiver des cibles pour susciter l'action, retourner des situations en faveur du renforcement de la participation des femmes à la gouvernance locale. Le porte-parole est une personne dont le rôle est de prendre la parole au nom du REFELA Bénin pour faire connaître leurs idées, leurs situations, leurs exigences et leurs espoirs.

Pour réussir la prise de parole en public, il faut bien organiser les arguments, choisir des mots et des formules appropriés et faire une bonne présentation orale.

## Conclusion

Cette stratégie de plaidoyer pour le REFELA Bénin vise à transformer les conditions de travail des femmes élues, à renforcer leur participation aux postes décisionnels et à assurer un environnement politique équitable et sans discrimination. Le succès de cette stratégie repose sur la collaboration étroite entre les parties prenantes, l'utilisation de canaux de communication efficaces et un engagement ferme en faveur de l'égalité des genres dans la gouvernance locale.



L'Etat béninois a grand intérêt à changer sa législation pour faire une meilleure place aux femmes dans les instances décisionnelles. Un meilleur positionnement des femmes en politique permettra de résoudre les disparités sociales liées au sexe et d'accélérer le développement socioéconomique. Les élections générales de 2026 constituent une grande fenêtre d'opportunité. La modification du cadre juridique et la sensibilité des acteurs politiques doivent permettre d'accroître significativement le nombre de femmes maires et ainsi d'améliorer la qualité de la gouvernance locale qui indubitablement impactera la qualité de vie des populations à la base.

En agissant sur plusieurs fronts — politique, médiatique, institutionnel et communautaire —, elle peut contribuer à l'émancipation des femmes dans les gouvernements locaux et à une gouvernance plus équitable et efficace.

L'engagement à long terme et la collaboration avec les parties prenantes clés seront essentiels pour réussir à instaurer un changement durable.