



**PROGRAMME : ESPOIR POUR LES FEMMES**

*Atelier national de formation sur*

**"FEMME ET LEADERSHIP POLITIQUE"**

*Bamako, Mali, 17 au 19 juillet 2013*

**GUIDE DE LA PARTICIPANTE**

**Par Rokia Bâ Touré  
Formatrice**

*Les points de vue exprimés dans ces textes n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion du ROFAP*



## 1. Présentation, adoption du programme et du calendrier

## 2. But et objectifs de la formation

Le but de cet atelier est de renforcer les capacités des leaders clés d'organisations de femmes pour entreprendre des activités visant à promouvoir la participation des femmes dans la vie politique.

Les objectifs sont :

1. Familiariser les participantes avec les méthodes, stratégies, rôles et style du leadership.
2. Outiller les participantes sur les techniques leur permettant d'exercer un leadership efficace.
3. Amener les participant-e-s à développer une profusion d'idées de projets susceptibles de promouvoir le leadership des femmes de leur communauté

## 3. Attentes des participantes

(par écrit sur du bristol) à afficher dans la salle

## 4. Femme et vie publique au Mali

La société est composée d'hommes et de femmes et pour un bon équilibre des différents groupes composant cette société, chacun doit jouer sa part de partition. Cette part à mon sens, n'est pas celle que certains membres de la société s'arrogent le droit d'attribuer à certains autres. Mais cette part devrait être celle que chaque individu de la société se sent capable d'apporter aux autres. En d'autres termes,

« tous les hommes et toutes les femmes ont été créés égaux ; leur créateur les a dotés de certains droits inaliénables : la vie, la liberté et la recherche du bonheur ».



La réalité est cependant bien différente. En revendiquant des droits au début du mouvement féministe, les femmes s'étaient placées dans une position en apparence contraire à la vertu.

Revendiquer ses droits signifie également revendiquer la responsabilité de ses actions. C'est pourquoi les femmes élargissent le champ de leurs activités au domaine social, pour exercer leur intelligence pour améliorer leurs conditions de vie dans la cité.

L'amélioration des conditions de vie dans la cité suppose la participation des hommes et des femmes à la vie de cette cité. Or si la participation des hommes paraît normale, celles des femmes semble par contre aller à l'encontre d'une certaine « morale ». En effet, il y a en gros, deux modes de jugement qui débouchent sur deux constructions du domaine moral généralement admises :

- l'une est associée par tradition à la masculinité et au monde public du pouvoir social
- et l'autre à la féminité et à l'intimité du cercle familial.

Et les théories du développement ont jusqu'à présent considéré que le mode de jugement masculin était plus approprié que celui des femmes.

Mais, « la tutelle des hommes n'est plus une réalité sur le papier,...mais elle l'est encore dans les esprits... et dans le vocabulaire! On ne se libère pas si facilement d'une tutelle millénaire.

C'est en laissant aux femmes la possibilité de se tromper, de faire des faux-pas, et des malhonnêtetés, comme les hommes, sans risquer de déchoir à tout jamais, que l'égalité deviendra réalité ».

*Femmes - vie publique : un couple discordant ?*



Les femmes occupent très peu de postes dans les instances décisionnelles, cela est tellement visible que c'est une lapalissade d'en parler. Mais pourquoi cette situation ?

La première opinion serait que les femmes ne s'intéressent pas à la politique, la deuxième serait que les hommes ne laissent pas la place aux femmes sur la scène politique. Mais, considérer seulement ces deux aspects serait restrictif et extrémiste. Nous devons sortir de ce discours manichéen fondé sur l'opposition homme/femme. Nous devons raisonner autrement et considérer l'histoire de la place de la femme dans la vie publique.

En Europe, par exemple, les femmes n'ont pu s'exprimer officiellement dans la vie politique que depuis 1948 (droit de vote accordé aux femmes).

Au Mali en milieu bamanan pour annoncer la naissance d'un bébé de sexe masculin, on dit « l'enfant est dans le vestibule » et pour annoncer l'arrivée d'une petite fille, on dit « l'enfant est dans la cuisine ». C'est dire que le ton est donné dès la naissance : l'homme décide du sort de l'humanité et la femme occupe la place de nourricière, de gardienne de la famille. Il lui revient de tisser la trame de tous les rapports humains.

Et des femmes africaines on dit volontiers « courageuses, elles ne ménagent pas leur peine pour faire vivre leur famille dont elles sont de plus en plus souvent le chef. En butte à de lourdes discriminations, elles commencent cependant à faire reconnaître leurs droits : les lois changent petit à petit, les mentalités évoluent et de plus en plus de femmes occupent des postes importants ».

Comment faire pour que cette place ne soit pas issue seulement d'une revendication ou d'un droit (parité homme/femme), mais qu'elle soit le résultat d'une réelle implication de la femme dans le monde politique ?

D'abord, les femmes doivent prendre conscience qu'elles ont une place à tenir. Cette place doit être fondée sur le respect qu'elles doivent initier et imposer, ainsi que sur des actes.



Ensuite, se pose la question du pouvoir, puisque être élu(e) c'est accepter le pouvoir que les électeurs vous confient. Les femmes ont-elles peur du pouvoir ou a-t-on peur de donner du pouvoir aux femmes?

Les femmes ont-elles une conception du pouvoir identique à celle des hommes? La conception du pouvoir n'étant pas la même chez les hommes et les femmes et le pouvoir politique étant conçu selon une représentation masculine, les femmes sont obligées de se battre sur un terrain masculin.

Pour que les femmes puissent intégrer, investir les champs politiques, il faut qu'elles le fassent selon leur propre représentation du pouvoir qui reste à construire. Dans le sens commun, ne dit-on pas d'une femme de pouvoir qu'elle se conduit comme un homme? C'est bien qu'elle y perd son identité. A-t-elle d'imposer la sienne et ainsi d'échapper à un modèle qui ne lui correspond pas et la piège dans une conception typiquement masculine du pouvoir.

Les femmes auront-elles une place dans le monde politique en tant qu'individus et non plus en tant que femmes ?

### *Les enjeux de la participation des femmes à la vie publique*

La Déclaration universelle des droits de l'homme stipule que « toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays ». Une gestion et une administration transparente et responsable et un développement durable dans tous les domaines ne seront possibles que si les femmes ont plus de pouvoir d'action et plus d'autonomie et si elles jouissent d'une meilleure situation sociale, économique et politique.

Au Mali, la constitution du 25 février 1992 représente un progrès indéniable pour la promotion et la protection des droits de la personne, mais en pratique, il existe un



décalage entre les principes tels que proclamés dans la constitution et la manière dont ils sont appliqués.

En effet, en dépit de leur contribution intense aux activités socio-économiques, les femmes qui constituent pourtant 51,7 % de la population, sont socialement maintenues dans des liens de dépendance quasi généralisés. Le statut juridique de la femme est marqué par :

- son infériorisation
- son inféodation, légalisée à travers la législation (code du mariage), les interprétations abusives et/ou erronées des lois, leur ignorance et/ou leur non-application.

Les rapports de force qui empêchent les femmes de s'épanouir existent à tous les niveaux et dans tous les domaines de la société, du plus privé au plus public. L'égalité de participation aux prises de décisions n'est pas seulement une simple question de justice et de démocratie; on peut y voir aussi une condition nécessaire pour que les intérêts des femmes soient pris en considération. Sans une participation active des femmes et la prise en compte de leurs points de vue à tous les niveaux de la prise de décisions, les objectifs d'égalité, de développement et de paix sont impossibles à réaliser.

*Quels sont donc les véritables enjeux de cette participation des femmes à la vie publique ?*

Parler d'enjeux, revient à voir les deux aspects clés de la problématique qui sont :

- ce que perdent les femmes en participant à la vie publique et
- ce qu'elles gagnent en participant à la vie publique

*Inconvénients de la participation des femmes à la vie publique : les entraves*

On est tenté ici de mettre l'accent plus sur les contraintes qui barrent la route de la vie publique aux femmes, que sur les inconvénients. Pour parler bamanan, comment peut-on raser une tête en l'absence du/de la propriétaire de la tête? Au Mali, quelques-unes des contraintes majeures identifiées à la participation des femmes à la vie publique, sont les suivantes :



- Analphabétisme, méconnaissance par les femmes de leurs droits
- Poids de la tradition et des coutumes
- Multiplicité et la pénibilité des travaux domestiques
- Manque de formation et peu de technicité
- Accès difficile à la justice (sous information, coût, lenteur judiciaire)
- Méconnaissance et complexité des procédures
- Manque de formation des magistrats et avocats en « genre »
- Etat de santé précaire (taux de morbidité et de mortalité élevés)
- Manque de moyens de production et les difficultés d'accès aux crédits.

Selon le Programme d'Appui au renforcement de l'Équité Hommes/Femmes, la situation des femmes du Mali est marquée par :

- un taux de fécondité élevé : 6,7 enfants par femme
- le mariage précoce : 16 ans pour 50 % d'entre elles contre 25,8 ans pour les hommes
- par une mortalité maternelle très élevée : 577 décès pour dix mille naissances vivantes pour la période 1991-1996
- le faible niveau d'alphabétisation : 14,1 % pour les femmes en 1994 contre 32,3 % pour les hommes
- le taux de scolarisation également faible : 33,4 % pour les filles contre plus de 50 % pour les garçons en 1995-1996
- la malnutrition aiguë pour une forte proportion des femmes : 16 %.

Tous ces facteurs contribuent à faire des femmes le groupe le plus vulnérable à la pauvreté et à la paupérisation donc « inéligibles » d'office car préoccupées par sa survie et celle de sa famille.

Malgré le mouvement généralisé de démocratisation dans la plupart des pays, les femmes sont largement sous-représentées à pratiquement tous les niveaux de l'administration, en particulier dans les ministères et autres organes exécutifs ; elles ne sont guère plus nombreuses à avoir accédé au pouvoir politique au sein des organes



législatifs et l'objectif de parvenir à une proportion de 30 % de femmes aux postes de prise de décisions avant la Quatrième Conférence Mondiale sur les Femmes, (Beijing 1995), qu'avait fixé le Conseil économique et social, n'est pas atteint.

Dans l'ensemble du monde, seuls 10 % des sièges dans les parlements et un pourcentage encore plus réduit des portefeuilles ministériels sont actuellement détenus par des femmes. En fait, dans certains pays, y compris des pays qui connaissent des changements politiques, économiques et sociaux profonds, le nombre des femmes siégeant dans les organes législatifs a beaucoup diminué. Bien que les femmes représentent plus de la moitié de l'électorat dans pratiquement tous les pays et qu'elles aient le droit de vote et soient éligibles dans presque tous les États Membres de l'ONU.

En ce qui concerne les gouvernements, les femmes ne détiennent que 4% des postes existant dans le monde. Et, dans plus de 80 pays, aucune femme n'est titulaire d'un ministère quelconque. La plupart des ministères dirigés par des femmes relèvent de domaines traditionnellement associés à des « préoccupations de femmes ».

Au Mali, la situation bien que « améliorée » depuis la Révolution de Mars 91, n'est toujours pas à hauteur de souhait, les chiffres des femmes élues sont éloquentes selon Wildaf Mali (Women In Law and Development/ Femme - Droit et Développement en Afrique)

Nombre de femmes aux postes de décision	Femmes	Hommes	Total
Députés	14	147	151
Maires	11	690	701
Conseillers municipaux	281	8134	8415
Ministres	4	25	29
Membres du conseil économique et social	3	4	47
Cour Constitutionnelle	3	6	9
Ambassadeurs	3	19	22
Hauts Commissaires	0	9	9
Préfets	0	56	56
Sous-préfets	0	280	280

Concernant l'Emploi : sur 36 716 salariés de la fonction publique, 9 203 sont des femmes, soit 25,6 %



Quant à l'Education, le niveau d'instruction des femmes est très bas :

Aucun	81,1 %
Primaire-fondamental	11,9 %
Secondaire ou plus	7,1 %

### ***Avantages de la participation des femmes à la vie publique***

Selon les psychologues, la vie des femmes, comparée à celle des hommes, se nourrit davantage des interactions sociales et des rapports personnels. Ceci a contribué à considérer le comportement masculin comme la norme et le comportement féminin comme une sorte de « déviance ». Lorsque les femmes ne se conforment pas selon ces standards établis, la conclusion habituelle a été que quelque chose n'allait pas chez elles.

C'est le cas, lorsque les femmes occupent des postes politiques et de responsabilités dans les gouvernements et les organes législatifs, elles exercent une influence qui amène à redéfinir les priorités politiques, à inscrire dans les programmes politiques de nouvelles questions qui reflètent leurs préoccupations spécifiques, leurs valeurs et leurs expériences, et à répondre à ces préoccupations.

C'est ainsi que les femmes ont montré qu'elles sont capables d'être des chefs aussi bien dans des organisations communautaires et informelles que dans des fonctions publiques.

A partir de là, comment feindre d'ignorer plus de la moitié des compétences que compte notre société ?

Les femmes confirment leurs appartenances à la société en adoptant ses valeurs comme le devoir, devoir envers toute la société. Donc, la participation de la femme dans la vie publique, tout comme celle de l'homme, ne peut que bénéficier à la société toute entière.

Très tôt en effet, elles se sont investies dans les programmes de santé, éducation, environnement, économie, justice, médias. Même la citadelle « la grande muette » fut prise d'assaut. La politique elle aussi a été conquise par les femmes.



Quant aux perspectives, on peut citer :

- la Réforme du droit de la famille en cours
- le Lobbying et le plaidoyer en cours pour l'introduction des droits de la femme dans les curriculas
- et le lobbying et le plaidoyer pour une réforme du nouveau Code de la famille adopté le 2 décembre 2011, discriminatoire à l'égard de la femme

Exercice 1 : Chaque participante parle de son expérience

### 5. Le leadership : concept et définition

Selon le site Wikipédia « Leadership » vient de l'anglais *leader*, le chef, désigné par ses pairs, d'un parti politique en Grande-Bretagne, et du suffixe *-ship*.

D'une manière générale, il peut être défini comme « la capacité d'un individu à influencer, à motiver, et à rendre les autres capables de contribuer à l'efficacité et au succès des organisations dont ils sont membres ». Il désigne les comportements que l'on peut reconnaître à celui qui assure la « fonction du leader ».

Le leadership est donc l'influence d'un individu sur un groupe.

C'est une relation de confiance temporaire (et parfois éphémère) et réciproque (le leader doit autant avoir confiance dans le groupe que la majorité du groupe a confiance en lui).

Elle se manifeste par sa capacité à fédérer et à mobiliser les énergies autour d'une action collective. Elle se traduit par une élection formelle ou informelle, explicite ou implicite, au cours de laquelle la majorité des membres du groupe reconnaît un des leurs comme le leader légitime et lui délègue son pouvoir de décision (leur liberté de décider).



Le leadership se manifeste dans quatre principaux domaines :

- La politique (Mahatma Gandhi, John F. Kennedy, Nelson Mandela, etc.) ;
- Les entreprises privées (Coco Chanel, Steve Jobs, etc.) ;
- L'armée (William Wallace, Général Soumaré, etc.) ;
- Le reste, comprenant les associations (avec par exemple Eleanor Roosevelt), les organisations à but non lucratif (avec Sœur Emmanuelle, l'abbé Pierre, Coluche, etc.), les explorations (Ernest Shackleton, etc.) ou encore la direction d'orchestre (avec par exemple Louis Armstrong).

Avec ces exemples, on voit que le leadership **est un concept d'excellence et de bien-être du groupe. Ce n'est pas un titre qu'on s'octroie soi-même. Le leader est celui/celle qui excelle dans un domaine, un rôle ; c'est celui/celle qui ouvre la voie pour les autres.**



### Caractéristiques d'un leader

Les comportements personnels	Les comportements de considération	Les comportements liés à l'organisation
Le leader est courageux et sait prendre des décisions	Le leader est amical et facile d'approche	Le leader fait savoir aux membres du groupe ce qu'il attend d'eux
Il est persévérant	Il pose de nombreux gestes pour agréments le vie du groupe	Il favorise l'utilisation des procédures uniformes
Il croit en lui-même	Il adopte certaines suggestions amenées par le groupe	Il décide des tâches à accomplir et de la méthode à utiliser
Il a une vision de ce qui devrait être	Il prévient les membres du groupe des changements qui s'annoncent	Il distribue minutieusement les tâches parmi les membres
Il a de la détermination	Il parle peu de lui même	Il s'assure que son propre rôle dans le groupe soit correctement perçu et compris par tous les membres
Il est capable d'apprendre à partir de ses succès et de ses échecs	Il se préoccupe des besoins et du bien-être des membres du groupe	Il établit les plans de travail précis
C'est un feu qui brûle	Il accepte de modifier ses décisions	Il impose des normes strictes de rendement Il exige que tous respectent les règles et procédures établies

Pour ce faire, **le leader doit avoir les aptitudes suivantes :**

- ✓ Savoir capter l'attention de son entourage ;
- ✓ Savoir communiquer l'essentiel d'une situation ;
- ✓ Savoir gagner la confiance des gens ;



- ✓ Savoir se maîtriser.

**Comme on le voit, le leader est une personne ordinaire qui accomplit des choses extraordinaires. On ne naît pas leader, on le devient.**

Le leadership fait qu'on reste **constant** dans sa conviction.

Le leadership est donc une question de passion. Au-delà du savoir et de l'effort, c'est votre passion pour les choses qui conditionne votre réussite. Qu'est-ce qui vous enthousiasme, vous fait plaisir, décuple votre énergie, vous fait vous sentir plein de vie ? Pour vivre votre passion, vous devez éliminer non seulement les mots, mais aussi les croyances « ne peut pas » ou « impossible ».

Vous devez croire que vous avez la réponse, que vous êtes la réponse, que quelque soit les problèmes et les défis auxquels vous aurez à faire face, vous possédez les ressources pour les dépasser

*Il est évident qu'il y a des limites à ce qu'une personne peut faire. Cependant, ces limites sont très largement étendues au-delà de ce que nous oserons imaginer pouvoir accomplir.*

**Exercice 2 : Pensez-vous que :**

- vous êtes un leader ?
- vous pouvez être un leader ?

**Si oui, pourquoi et dans quel domaine ?**

**Si non, pourquoi ?**

Prendre conscience de ce qu'on est, de ce qu'on doit faire. Avoir la force de reconnaître ses forces !



## 6. A la découverte de notre potentiel

Exercice 3 : Se lever et parler de soi :

- Qui suis-je ? (connaissance de soi, fière de qui on est, de sa culture) donc se valorise, exorciser les points négatifs
- Qu'est-ce que je veux ? quels sont mes objectifs politiques
- Qu'est-ce que je peux ?

## 7. Le leadership et le changement politique

Se dire : La vie est un tout dont je suis le centre. Donc le projet de développement individuel doit être planifié.

Exercice 4 : Jeu du « carré » :

*Il consiste à tester l'esprit d'initiative, « l'audace », l'imagination et l'astuce des participantes. Il permet de voir les « disciplinées » et celles qui « osent », innovent et qui se disent « tout ce qui n'est pas interdit est donc permis », les leaders ( ?).*

Relier ces points par 4 droites sans lever la main

x	x	x
x	x	x
x	x	x

**Soyons sûres que ce que nous faisons est notre choix. Donc contrôlons l'acte que nous posons.**



**Ne restons pas dans le carré qu'on a tracé pour nous, sortons du carré qu'on a tracé pour nous, imaginons quelque chose pour nous.**

**Concept de changement** : Changer, c'est le fait de penser différemment, de faire les choses différemment, de se comporter différemment, etc. Le changement peut affecter les domaines économique, politique, organisationnel, humain, etc.

**Intérêt du changement** : Le changement le plus souhaitable est celui qui est voulu et planifié.

**Processus de changement** : Il comprend 3 phases :

- l'analyse
- le changement
- la consolidation.

**Résistances et freins aux changements** à travers diverses manifestations comme :

- les efforts à fournir
- le dénigrement, le rejet, l'indifférence auxquels on s'expose
- l'incertitude à propos des causes et des effets du changement
- l'incrédulité
- le malaise, le choc que cela pourrait causer
- le manque d'implication au processus de changement
- la résistance à abandonner les avantages existants
- la détection de faiblesses dans le changement proposé (mauvaise analyse).

## **8. Conditions et stratégies pour impulser le changement : planification d'un projet de femme leader**

**Comment vaincre la résistance ?** : Plusieurs méthodes :

- L'information, l'éducation, la communication



- La participation active
- La facilitation et l'appui
- La négociation
- La manipulation et la coopération.

Lors de la planification d'un projet de femme leader, il importe de faire attention au « carré » dans lequel nous évoluons et notre besoin d'harmonie. Pour découvrir notre potentiel de leader, il y a lieu d'analyser trois points :

- La conscience de son identité individuelle : qui suis-je ? quelle image ai-je de moi-même ?
- L'ambition que l'on nourrit pour soi-même et pour les autres : nous avons le choix et c'est à nous de décider. Se poser toujours la question suivante : qu'est-ce que je veux à court, moyen et long termes par rapport à
  - . ma vie de famille
  - . ma carrière
  - . mes relations sociales
  - . ma santé
  - . mes finances
  - . mon style de vie, etc.
- Les capacités que l'on a (je peux) : faire l'inventaire de ses capacités.
- Savoir se fixer des objectifs

### **Exercice 5 : Jeu de la bouteille**

*Il consiste à tester la connaissance des objectifs. Les participantes doivent remplir la bouteille avec les ingrédients. Chaque ingrédient représente un objectif déterminé selon le rang occupé lors du remplissage de la bouteille.*

**Ingrédients** : 1 bouteille, de l'eau, du sable et de gros et petits cailloux.

L'exercice consiste à remplir la bouteille avec tous les ingrédients.



Un objectif doit être SMART (en anglais : *Specific, Measurable, Accepted, Realistic, Time-bound*), c'est-à-dire, précis, réalisable, inscrit dans le temps et mesurable.

### 9. Les contraintes au leadership et les techniques pour les lever

Identifier les contraintes qui pourraient compromettre la réalisation des objectifs :

- ❖ La peur du risque, de l'effort et/ou du changement
- ❖ Le manque de confiance en soi
- ❖ Le manque de volonté
- ❖ Le manque de soutien moral, financier, matériel

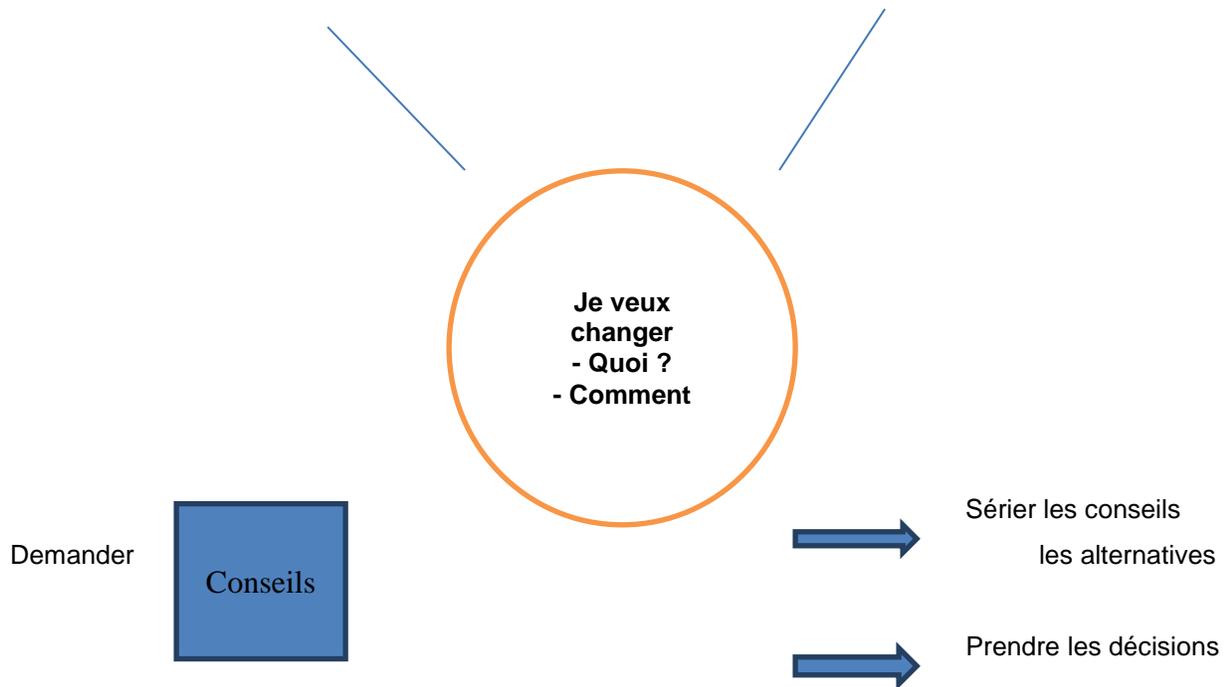
### 10. Techniques pour lever les contraintes

- a) Oser prendre des risques : vaincre la peur : avoir foi au plan d'action qu'on souhaite élaborer car dans notre société, il est difficile de prendre une décision et de s'en tenir
-



Pourquoi ça ne va pas

Qu'est-ce qui ne va pas (lister)



b) La confiance en soi : c'est la caractéristique la plus importante, la plus essentielle : **c'est votre personnalité qui va conduire les autres à vous traiter de telle ou telle manière**

Pour cultiver la confiance en soi, se servir de techniques comme :

- l'auto valorisation par rapport à son apparence, son attitude (pas de vanité, ne pas se sous-estimer)
- l'auto suggestion (j'y arriverai !)
- la pratique
- la tolérance avec soi-même
- le respect de soi et des autres

c) Désirer, vouloir ce que l'on fait et accepter de payer le prix



Le niveau de la volonté est fonction du niveau de désir, donc, sachez exactement vous voulez et acceptez d'en payer le prix.

d) Bénéficiaire du soutien des autres

Savoir identifier des personnes pour vous aider.

### 11. Esquisse d'un plan d'action pour l'élection présidentielle du 28 juillet 2013

Le lien de solidarité que nous devons développer avec les autres femmes, doit reposer sur des actions concrètes que nous devons engager à réaliser après cette formation.

- **Engagement à effectuer des changements personnels**
- **Engagement à assurer le leadership pour la résolution des problèmes que rencontrent les femmes.**

*« Si nous ne savons pas où nous allons, nous pourrions emprunter plusieurs chemins, mais comment saurons-nous quand nous serons arrivées ? ».*

Le plan d'action en leadership, c'est :

- D'abord l'analyse de :
  - **Son propre potentiel (connaissance de soi, de sa philosophie de la vie, de ses compétences et des forces et faiblesses**
  - **Du potentiel qu'offre son environnement (opportunités socioculturelles et économiques, personnes ressources= et des forces d'opposition avec lesquelles négocier**
- Ensuite un objectif que l'on se fixe, tenant compte des risques qu'on serait capable de prendre



- **Enfin, la ou les stratégies et actions que l'on s'engage à mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs, y compris le mécanisme de suivi et d'évaluation.**

### **Bibliographie**

- André Rauch. "Le premier sexe". "Mutations et crise de l'identité masculine". Éd. Hachette. Littératures. Christine Strohl-Grün
- Rokia Bâ Touré – Femme et vie publique. – Bamako 2004, 8p
- Carol Gilligan - Une si grande différence. – Nouveaux Horizons, 1986
- Les femmes en politique : Point de vue exprimé par Annie et Josiane Coustellet.
- Nations Unies - Rapport de la Quatrième Conférence Mondiale sur les Femmes, (Beijing, 4-15 septembre 1995),
- République du Mali : MPFEF ; PNUD ; PAREHF.- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- Ambassade Royale des Pays-Bas: Emancipation politique de la femme et bonne gouvernance au Mali, par Nènè E. Sissoko ; Bamako, novembre 1995
- **Ministère de la Famille, de la promotion de la Femme et de l'Enfant** : Politique Nationale Genre du Mali ; Bamako, janvier 2011 ; 96p
- **Sites web** : [fr.wikipedia.org](http://fr.wikipedia.org) - [wildafmali.over-blog.com](http://wildafmali.over-blog.com) - [www.malijet.com](http://www.malijet.com) - <http://www.recofem.org>.