Rapport final

Camp de leadership féminin KITAB 2026

Programme de Leadership Féminin – 2e édition

Période : 3 octobre – 21 novembre 2026

Format : En ligne, 7 semaines

Zone : 10 pays d'Afrique francophone

Préparé par : Awa Maïga, KITAB

Date : Novembre 2026

Sommaire

1. Résumé exécutif

2. Contexte et justification

3. Objectifs et résultats attendus

4. Conception et mise en œuvre du programme

5. Méthodologie d'évaluation

6. Profil des candidates

7. Évaluation initiale : le point de départ

8. Évaluation finale : les progrès des participantes

9. Atteinte des cibles

10. Valeur et impact du programme

11. Budget et financement

12. Difficultés rencontrées

13. Leçons apprises et recommandations

14. Durabilité et prochaines étapes

15. Conclusion

16. Annexes

1. Résumé exécutif

Le Camp de leadership féminin KITAB 2026 (2e édition) a accompagné 31 jeunes femmes de 10 pays d'Afrique francophone pendant 7 semaines en ligne. Il visait à renforcer leur leadership, leur confiance en soi et leur préparation aux opportunités académiques et professionnelles.

En 7 semaines, les participantes sont passées d'un niveau auto-évalué « moyen » à « bon » : la moyenne des 11 compétences de leadership monte de 2,97 à 3,96 sur 5 (+1,0 point), et la préparation aux opportunités professionnelles de 2,68 à 3,96 (+1,3 point).

- **Demande forte** : 241 candidatures reçues pour 31 places, soit près de 8 candidatures par place ; 98 % de femmes et 83 % de 18–25 ans.
- **Cibles** : 7 cibles sur 10 sont atteintes ou dépassées. L'assiduité reste en deçà : présence moyenne de 74 % (cible 80 %) et taux de complétion de 74 % (cible 85 %).
- **Progrès** : les plus fortes hausses portent sur la préparation aux candidatures (+1,4), le réseautage (+1,3), la confiance en soi (+1,3) et la prise de parole en public (+1,1). Parmi les 18 participantes appariées, 83 % ont progressé en prise de parole.
- **Projets finaux** : 6 équipes ont présenté une proposition répondant à un problème de leur communauté.
- **Valeur perçue** : 100 % des répondantes recommanderaient le programme ; 96 % estiment qu'il a renforcé leur confiance en elles.
- **Financement** : programme entièrement financé sur les fonds propres de la fondatrice : 500 000 FCFA de dépenses directes (environ 16 100 FCFA par participante) et environ 145 heures de travail bénévole, estimées à 7 250 $.
- **Point d'attention** : le mentorat individuel est l'élément le plus souvent jugé « à améliorer » (11 mentions) ; c'est la priorité pour 2027.

2. Contexte et justification

Dans un marché de l'emploi de plus en plus compétitif, les compétences techniques ne suffisent plus. La communication, la confiance en soi, l'intelligence émotionnelle, la collaboration, la résolution de problèmes et l'esprit d'initiative sont déterminants pour accéder aux études, aux emplois et aux responsabilités. Ces compétences transversales sont pourtant rarement enseignées dans les parcours académiques des jeunes femmes d'Afrique francophone.

Le Programme de Leadership Féminin KITAB répond à ce besoin. Après une première édition en 2025 (25 jeunes femmes, 6 pays, 5 semaines), la deuxième édition a été élargie à 7 semaines et à 10 pays.

Les besoins exprimés par les candidates confirment la pertinence du programme : renforcement des capacités (125 mentions), études et bourses (122), réseau professionnel (110) et mentorat (109). Au démarrage, 56 % des participantes se disaient peu ou pas confiantes en leadership et 47 % peu à l'aise pour prendre la parole en public.

3. Objectifs et résultats attendus

Objectif général. Renforcer les capacités de jeunes femmes d'Afrique francophone afin qu'elles exercent leur leadership avec davantage de confiance, développent des compétences transversales utiles à leur parcours professionnel et soient mieux préparées à saisir des opportunités.

Objectifs spécifiques. À la fin du programme, les participantes devaient être mieux capables de :

- comprendre leurs forces, leurs valeurs et leur potentiel de leadership ;
- communiquer et prendre la parole avec confiance ;
- collaborer efficacement et gérer les relations professionnelles ;
- analyser des problèmes, prendre des décisions et passer à l'action ;
- valoriser leurs compétences et saisir des opportunités académiques et professionnelles ;
- construire un réseau avec d'autres jeunes femmes de la région.

Résultats attendus.

Niveau	Résultats attendus
Extrants	30 participantes sélectionnées et formées ; 7 sessions hebdomadaires ; des projets finaux réalisés en équipe.
Effets	Compétences de leadership et confiance en soi renforcées ; meilleure préparation aux opportunités professionnelles ; réseau entre pairs.
Impact à long terme	Davantage de jeunes femmes qui accèdent à des études, des emplois et des responsabilités, et qui mènent des initiatives dans leurs communautés.

Théorie du changement. Des sessions interactives, des exercices pratiques, des interventions de professionnelles, le mentorat et un projet final en équipe renforcent les connaissances, la confiance et les compétences pratiques des participantes. Ces acquis améliorent leur capacité à prendre la parole, à collaborer et à saisir des opportunités. À terme, ils contribuent à leur autonomie économique et à leur engagement dans leurs communautés.

4. Conception et mise en œuvre du programme

Le camp s'est déroulé entièrement en ligne du 3 octobre au 21 novembre 2026, chaque samedi de 16 h 30 à 18 h 30 GMT, avec des échanges continus sur WhatsApp. Le dispositif combine modules de formation, intervenantes et intervenants invités, exercices pratiques individuels et collectifs, mentorat individuel et accompagnement par l'équipe KITAB. Chaque session suit la logique : apprentissage → réflexion → pratique → échange → action.

Sélection. L'appel à candidatures, ouvert pendant 10 jours en septembre, a reçu 241 candidatures. La sélection a pris en compte la motivation, le potentiel de leadership, l'engagement communautaire, la disponibilité et la diversité géographique. 31 participantes ont été inscrites (taux de sélection de 13 %) : Bénin et Burkina Faso (8 chacun), Mali (5), Cameroun, Côte d'Ivoire et Togo (2 chacun), Guinée, Madagascar, Sénégal et Tchad (1 chacun).

Activités réalisées.

Semaine	Module	Compétences principales	Statut
1	Introduction au leadership	Identité de leader, valeurs, vision personnelle	Réalisé
2	Conscience de soi et intelligence émotionnelle	Forces, émotions, confiance	Réalisé
3	Communication et prise de parole	Écoute, storytelling, expression orale	Réalisé
4	Collaboration et leadership d'équipe	Travail en équipe, gestion des conflits	Réalisé

5	Résolution de problèmes et prise de décision	Pensée critique, créativité, décision	Réalisé
6	Leadership en action	Initiative, influence, passage à l'action	Réalisé
7	Projets finaux et clôture	Présentation, feedback, évaluation	Réalisé

Des thèmes complémentaires ont été abordés : développement professionnel, éducation financière et utilisation responsable de l'intelligence artificielle.

Participation. Le registre de présence montre une bonne mobilisation au départ : 28 participantes sur 31 (90 %) ont assisté à l'orientation et 27 (87 %) à la première session. La présence baisse ensuite jusqu'à 18 participantes (58 %) à la session 5, début novembre, puis remonte à 23 (74 %) pour la séance de clôture et les présentations finales. Sur l'ensemble des 7 sessions, la présence moyenne est de 74 %.

Session	Date	Présentes (sur 31)	Taux de présence
Orientation	3 octobre	28	90 %
Session 1 – Introduction au leadership	10 octobre	27	87 %
Session 2 – Conscience de soi et intelligence émotionnelle	17 octobre	25	81 %
Session 3 – Communication et prise de parole	24 octobre	23	74 %
Session 4 – Collaboration et leadership d'équipe	31 octobre	23	74 %
Session 5 – Résolution de problèmes, décision et IA	7 novembre	18	58 %
Session 6 – Leadership en action	14 novembre	22	71 %
Session 7 – Présentations finales et clôture	21 novembre	23	74 %

23 participantes (74 %) ont assisté à au moins 5 sessions sur 7 et rempli l'évaluation finale ; 17 ont assisté à au moins 6 sessions. À l'inverse, 2 participantes n'ont assisté à aucune session et 5 à seulement 3 ou 4 sessions.

5. Méthodologie d'évaluation

Trois sources de données ont été analysées :

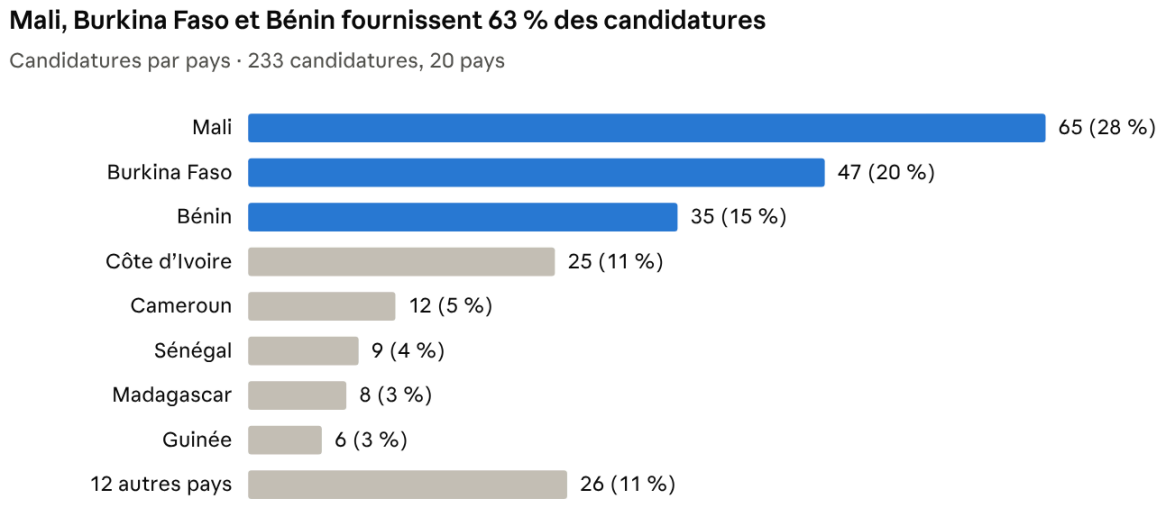
Source	Répondantes	Contenu utilisé
Formulaire de candidature	233 réponses exploitables (241 reçues)	Profil, motivations, compétences et opportunités recherchées
Évaluation initiale	34	Auto-évaluation de 11 compétences et 6 capacités professionnelles (échelle 1–5)
Évaluation finale	27	Mêmes échelles, satisfaction, changements observés, recommandations

Les moyennes avant/après portent sur toutes les répondantes et ont été comparées aux cibles du cadre de mise en œuvre. Les réponses ouvertes ont fait l'objet d'une analyse thématique. Pour contrôler l'effet d'attrition, 18 participantes ont pu être appariées par leur nom entre les deux évaluations ; leurs résultats confirment la tendance.

Limites. Il s'agit d'auto-évaluations, à lire comme une perception de progrès et non comme une mesure externe. L'évaluation initiale a reçu 34 réponses pour 31 inscrites (doublons ou réponses hors cohorte probables). Les critères de certification n'ayant pas été formalisés par écrit, la complétion est définie ici comme la présence à au moins 5 sessions sur 7 et la réponse à l'évaluation finale.

6. Profil des candidates

Le camp a reçu 241 candidatures. L'analyse du profil porte sur les 233 réponses exploitables du formulaire, venant de 20 pays : un public très jeune (83 % de 18–25 ans), majoritairement étudiant, venant surtout d'Afrique de l'Ouest francophone.

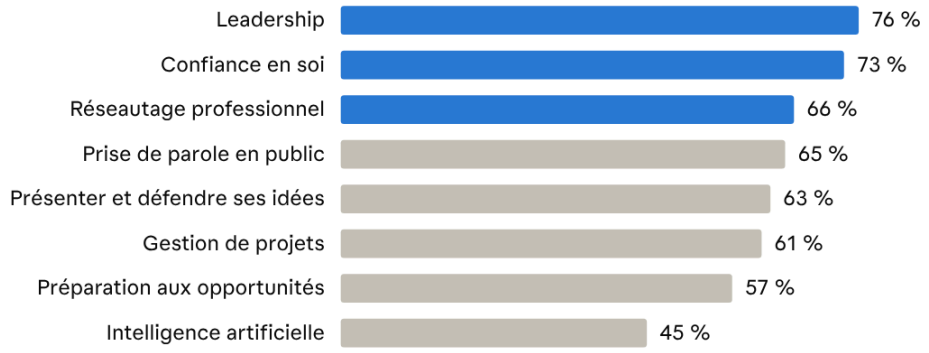


Formulaire d'inscription KITAB 2026 · 233 réponses · pays harmonisés

- **Âge** : 193 candidates de 18–25 ans, 21 de 26–29 ans, 19 de plus de 30 ans.
- **Genre** : 229 femmes (98 %) et 4 hommes.
- **Situation** (choix multiples) : 128 étudiantes, 67 jeunes diplômées, 59 en recherche d'emploi, 47 entrepreneures ou porteuses de projet, 34 en recherche de stage, 18 en emploi.
- **Expérience de leadership** : 143 candidates (61 %) déclarent avoir déjà exercé des responsabilités.
- **Engagement** : 230 (99 %) confirment leur disponibilité les samedis ; la connexion internet est la principale contrainte citée.

Leadership, confiance en soi et réseau : les attentes prioritaires

Part des 233 candidates ayant choisi la compétence (choix multiples)



Formulaire d'inscription KITAB 2026 · 233 réponses · 8 compétences les plus choisies sur 16

Côté opportunités, les candidates recherchent d'abord le renforcement de capacités (125), les études et bourses (122), le réseau professionnel (110) et le mentorat (109), puis un premier emploi (92).

7. Évaluation initiale : le point de départ

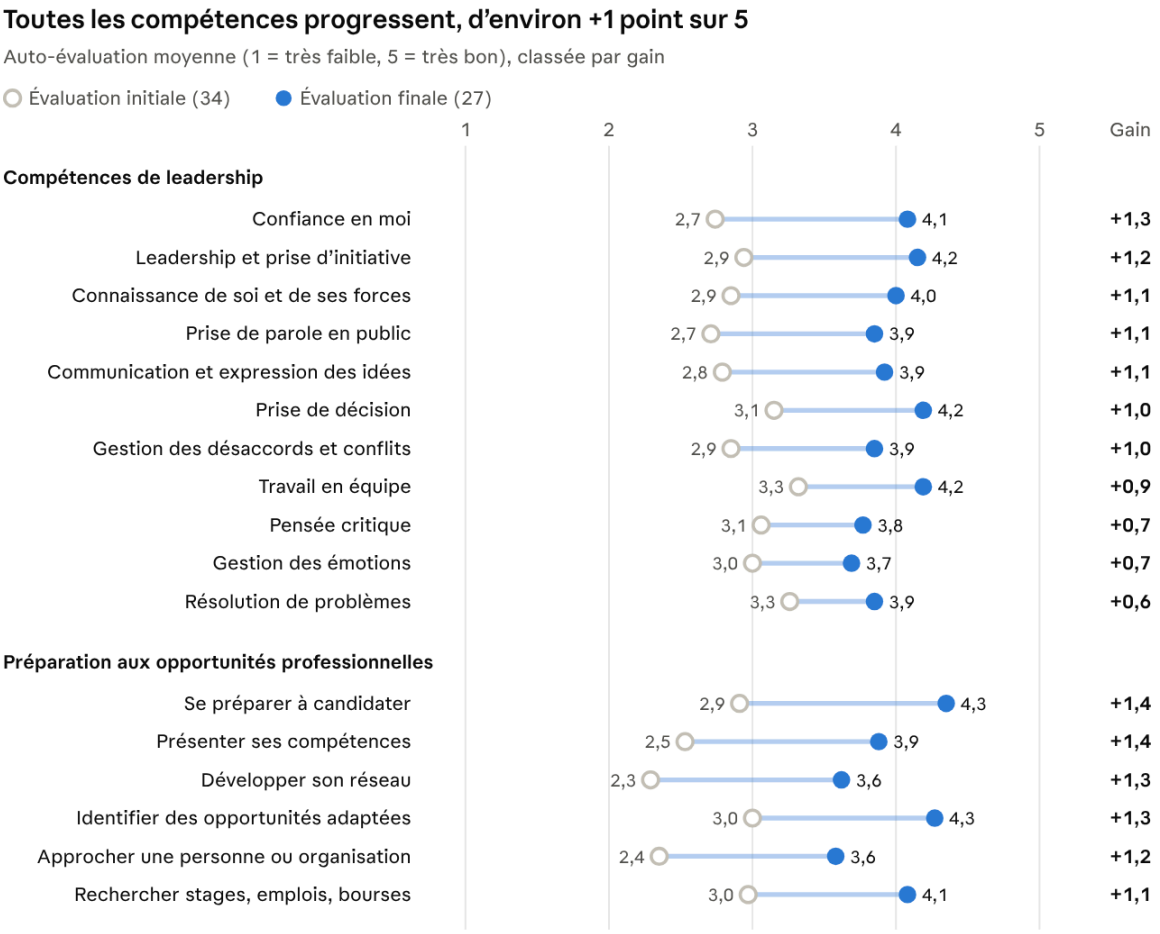
Au démarrage, la majorité des participantes se disaient peu confiantes en leadership : 19 sur 34 (56 %) « peu » ou « pas du tout confiantes », une seule « très confiante ».

- **Profil de la cohorte** : 15 étudiantes, 12 jeunes professionnelles et 10 jeunes diplômées (réponses multiples), de 10 pays — Burkina Faso (10), Bénin (8), Mali (6), Côte d'Ivoire, Cameroun et Togo (2 chacun), Guinée, Sénégal, Madagascar et Tchad (1 chacun).
- **Prise de parole** : 16 sur 34 (47 %) peu ou pas du tout à l'aise pour s'exprimer en public.
- **Communication professionnelle** (CV, e-mail, LinkedIn) : utilisée « parfois » par 20 participantes, « rarement » par 4, « souvent » par 9 seulement.
- **Points les plus faibles** (sur 5) : développer un réseau professionnel (2,29), approcher une personne ou une organisation (2,35), réseautage en général (2,50), présenter clairement ses compétences (2,53).
- **Points relativement forts** : travail en équipe (3,32) et résolution de problèmes (3,26).

Ce diagnostic rejoint les candidatures : le réseau professionnel et la confiance en soi figuraient déjà parmi les attentes prioritaires.

8. Évaluation finale : les progrès des participantes

Les 17 dimensions mesurées progressent toutes. La moyenne des compétences de leadership passe de 2,97 à 3,96 sur 5, celle de la préparation professionnelle de 2,68 à 3,96.



Évaluations initiale (34 réponses) et finale (27 réponses) KITAB 2026 · moyennes sur 5

- **Les plus fortes hausses** concernent la préparation aux candidatures (+1,4), la présentation de ses compétences (+1,4), le réseau et la confiance en soi (+1,3 chacune) : ce sont précisément les points faibles du départ.
- **Les plus faibles hausses** portent sur la résolution de problèmes, la gestion des émotions et la pensée critique (+0,6 à +0,7), déjà mieux notées au départ.
- **Résultats appariés** : pour les 18 participantes présentes aux deux évaluations, la moyenne de leadership passe de 3,13 à 3,97. 83 % ont progressé en prise de parole et 78 % en gestion des conflits.
- **Prise de parole** : 16 participantes sur 34 se disaient peu ou pas à l'aise à l'oral au départ ; en fin de programme, la prise de parole atteint 3,85 sur 5.

Ces résultats indiquent que les objectifs spécifiques liés à la confiance, à la communication et à la préparation aux opportunités sont atteints. L'objectif lié au réseau progresse fortement mais reste le moins maîtrisé en fin de programme.

9. Atteinte des cibles

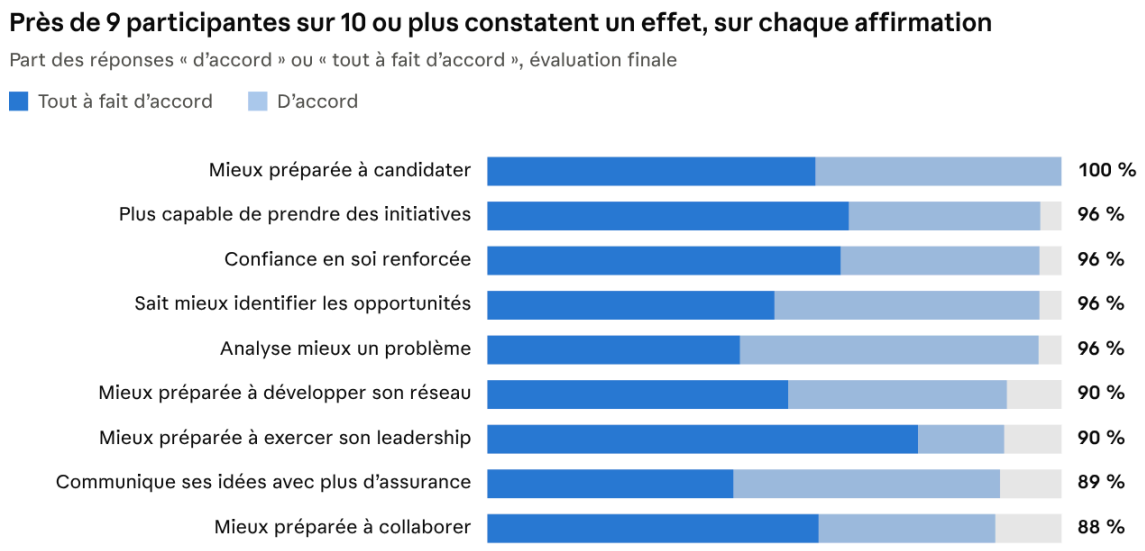
Le tableau compare les résultats aux cibles fixées dans le cadre de mise en œuvre de la 2e édition. 7 cibles sur 10 sont atteintes ou dépassées.

Indicateur	Cible	Résultat	Statut
Candidatures reçues	100–150	241	Dépassé

Participantes inscrites	30	31	Atteint
Évaluation initiale complétée	100 %	31 sur 31 (100 %)	Atteint
Évaluation finale complétée	≥ 90 %	27 réponses sur 31 (87 %)	Presque atteint
Projets finaux complétés	≥ 85 %	6 équipes sur 6 (100 %)	Atteint
Amélioration déclarée des compétences	≥ 80 %	96 % (confiance en soi renforcée)	Atteint
Satisfaction globale	≥ 85 %	100 % recommanderaient le programme	Atteint
Participation à l'orientation	≥ 90 %	28 sur 31 (90 %)	Atteint
Présence moyenne	≥ 80 %	74 %	Non atteint
Taux de complétion	≥ 85 %	23 sur 31 (74 %)	Non atteint

10. Valeur et impact du programme

Les 27 répondantes recommanderaient toutes le camp à une autre jeune femme, et 25 jugent les ressources (vidéos, lectures, exercices) utiles ou très utiles ; les 2 autres ont été peu actives au cours du programme.



Évaluation finale KITAB 2026 · part des réponses « d'accord » ou « tout à fait d'accord »

Qualité perçue des composantes (nombre de mentions) :

Composante	Excellent	Satisfaisant	À améliorer
Intervenant·es	9	1	1
Modules de formation	6	6	1
Exercices pratiques	6	5	3
Support de l'équipe KITAB	4	5	0
Mentorat individuel	1	5	11

Domaines jugés les plus utiles : stratégie et planification (20 mentions), networking et mentorat (19), gestion du temps et du stress (18), gestion d'équipe (17), prise de parole en public (16).

Projets finaux. Les 30 participantes, réparties en 6 équipes, ont identifié un problème de leur communauté, analysé ses causes et proposé une solution avec des étapes de mise en œuvre. Les thèmes traités : droits et santé des femmes, cyberharcèlement et santé mentale, chômage des jeunes femmes, mentorat des jeunes filles, confiance en soi et tabous liés aux menstruations (détail en annexe C). Ces projets montrent la capacité des participantes à passer de l'apprentissage à l'action.

Ce que les participantes disent avoir changé (témoignages anonymes) :

- « J'ai gagné en confiance en moi, en assurance et en capacité à prendre des initiatives. »
- « Je suis beaucoup plus à l'aise pour partager mes idées et saisir les opportunités qui s'offrent à moi. »
- « Prise de conscience de ma valeur et de ce que je peux faire. »
- « Je ne suis plus aussi impulsive qu'au début. »

Intentions à 3 mois : lancer une initiative pour l'autonomisation des femmes, s'inscrire en master, structurer le plan d'action d'une association, intensifier la recherche d'opportunités, créer du contenu pour inspirer d'autres jeunes.

11. Budget et financement

La 2e édition a été entièrement financée sur les fonds propres de la fondatrice, sans subvention extérieure.

Poste	Montant
Dépenses directes (intervenantes et coordination)	500 000 FCFA
Coût direct par participante	≈ 16 100 FCFA
Contribution en nature de la fondatrice (≈ 145 heures de travail bénévole)	≈ 7 250 $

Les supports de communication et les outils numériques, également pris en charge par la fondatrice, ne sont pas chiffrés. La contribution en nature est une estimation (heures × taux horaire prudent) ; elle n'inclut pas le temps des intervenant·es et des membres de l'équipe bénévoles.

Lecture. Les dépenses directes sont très faibles (environ 16 100 FCFA par participante), mais le programme repose surtout sur le temps non rémunéré de la fondatrice. Ce modèle limite le nombre de places et ne permet ni de rémunérer des mentors ni d'élargir la cohorte. Un financement externe permettrait en priorité de structurer le mentorat individuel, de rémunérer la coordination et de répondre à une demande près de 8 fois supérieure à l'offre.

12. Difficultés rencontrées

Difficulté	Effet observé	Piste pour 2027
Connectivité internet	Contrainte la plus citée par les candidates (17 mentions) ; participation en direct limitée pour certaines.	Enregistrer les sessions et partager des supports légers.
Mentorat individuel peu effectif	11 répondantes le jugent « à améliorer ».	Mentor attitré et calendrier de rencontres.
Suivi-évaluation	7 répondantes initiales sans évaluation finale ; appariement par nom limité à 18 personnes.	Identifiant unique et relances ciblées.

Assiduité en baisse	Présence moyenne de 74 %, avec un creux à 58 % en session 5 ; 2 participantes n'ont assisté à aucune session.	Communiquer les critères de certification dès l'orientation, relancer après chaque absence, enregistrer les sessions.

13. Leçons apprises et recommandations

Le format fonctionne et la demande dépasse largement l'offre ; la priorité pour 2027 est de rendre le mentorat effectif pour chaque participante.

1. **Structurer le mentorat individuel** : 11 répondantes le jugent « à améliorer ». Plusieurs demandent un mentor attitré, voire choisi, avec un calendrier de rencontres.
2. **Soutenir l'assiduité** : la présence passe de 87 % à la première session à 58 % en session 5. Communiquer les critères de certification dès l'orientation, relancer les absentes dans la semaine et proposer les enregistrements.
3. **Renforcer la pratique** : davantage d'ateliers, de mises en situation et de challenges, cités comme les moments les plus formateurs.
4. **Approfondir le réseautage** : malgré une forte hausse, il reste le domaine le moins maîtrisé en fin de programme (3,58–3,62 sur 5). Prévoir des mises en relation concrètes avec des professionnelles et le réseau KITAB.
5. **Étudier un temps en présentiel** : deux participantes suggèrent une rencontre physique pour renforcer les liens dans la cohorte.
6. **Améliorer le suivi-évaluation** : un identifiant unique, le suivi des présences en temps réel avec relance après chaque absence, et une évaluation à 3–6 mois permettraient de mesurer les effets durables (stages, emplois, bourses obtenus).
7. **Anticiper la connectivité** : enregistrer les sessions et partager des supports légers.

14. Durabilité et prochaines étapes

- **Réseau des anciennes** : les participantes rejoignent le réseau KITAB et continuent de recevoir des opportunités (bourses, stages, emplois, formations).
- **Suivi à 3–6 mois** : une enquête de suivi mesurera les effets durables : opportunités obtenues, initiatives lancées, poursuite des projets finaux.
- **Édition 2027** : intégrer les recommandations de ce rapport, en priorité le mentorat structuré et le soutien à l'assiduité.
- **Partenariats et financement** : mobiliser des partenaires et bailleurs pour réduire la dépendance aux fonds propres, financer le mentorat et la coordination, et élargir le nombre de places.

15. Conclusion

La 2e édition du Camp de leadership féminin KITAB a atteint ou dépassé 7 de ses 10 cibles. Les compétences de leadership progressent de 2,97 à 3,96 sur 5, la préparation professionnelle de 2,68 à 3,96, et toutes les répondantes recommandent le camp. Avec près de 8 candidatures par place et un coût direct d'environ 16 100 FCFA par participante, entièrement financé sur fonds propres, le programme est à la fois pertinent et efficient. L'assiduité (74 % de présence moyenne) reste le principal

point à améliorer. Pour 2027, les priorités sont de rendre le mentorat effectif pour chaque participante, de soutenir l'assiduité tout au long du programme et de suivre les effets à long terme.

Annexes

Annexe A : Candidatures

- Formulaire d'inscription – Camp de Leadership Féminin KITAB 2026
- Appel à candidature KITAB 2026 (flyer)

Annexe B : Outils d'évaluation

- Évaluation initiale – Programme de Leadership Féminin KITAB 2026
- Évaluation finale – Programme de Leadership Féminin KITAB 2026

Annexe C : Présentations projets

Six équipes ont présenté un projet final lors de la clôture du programme.

Groupe	Nom du projet	Thématique
1	Synergie au Féminin	Droits, santé et autonomisation des femmes et des filles en Afrique de l'Ouest
2	KAMAD'Impact	Cyberharcèlement et santé mentale chez les jeunes et les femmes
3	Audace au Féminin	Le chômage des jeunes femmes
4	Les Bâtisseuses d'Avenir	Mentorat, leadership et accès aux opportunités pour les jeunes filles
5	LeadHer	Confiance en soi, discipline personnelle et leadership féminin par le mentorat
6	Phénix	Briser les tabous et les mythes autour des menstruations en Afrique

Annexe D : Supports du programme

- Cadre de mise en œuvre – Programme de Leadership Féminin 2026
- Guide du Camp Leadership Féminin 2026
- Présentation « Leadership en action : projets finaux, réflexion et clôture »

Note : les données brutes des candidatures et des évaluations contiennent des informations personnelles ; elles ne sont pas jointes à ce rapport. Une version anonymisée peut être transmise sur demande.